Đào tạo chất lượng cao của các trường đại học khối Kinh tế: Nhìn từ góc độ hài lòng của người học và người sử dụng lao động

Lương Thu Hà

Email: haluongthu@neu.edu.vn
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
207 Giải Phóng, Hai Bà Trưng,
Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: *Trong bối cảnh đổi mới toàn diện và hội nhập quốc tế lĩnh vực giáo dục và đào tạo, nhiều trường đại học ở Việt Nam đã tập trung mở rộng danh mục các lĩnh vực chuyên ngành đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển và triển khai các chương trình chất lượng cao và tiếp cận các chương trình từ các trường uy tín ở các nước phát triển để đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế. Trên cơ sở đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá mức độ hài lòng của hai đối tượng là sinh viên và người sử dụng lao động đối với chương trình chất lượng cao thuộc khối ngành Kinh tế. Sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động được xem là yếu tố quan trọng để đánh giá và cải thiện chất lượng đào tạo. Mặc dù có nhiều chương trình đào tạo chất lượng cao được triển khai nhưng còn tồn tại sự không đồng đều về chất lượng và hình thức đào tạo. Do đó, việc đánh giá và nâng cao sự hài lòng là cần thiết để tạo ra sự lựa chọn phù hợp nhất cho người học, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động.*

TỪ KHÓA: **Giáo dục đại học, đào tạo chất lượng cao, sự hài lòng của người học, sự hài lòng của người sử dụng lao động, chương trình đào tạo.**

➔ Nhận bài 01/02/2024 ➔ Nhận bài đã chỉnh sửa 19/3/2024 ➔ Duyệt đăng 15/4/2024.

DOI: https://doi.org/10.15625/2615-8957/12410402

1. Đặt vấn đề

Trong xã hội hiện đại, sự phát triển kinh tế và cạnh tranh ngày càng gay gắt đặt ra nhu cầu cao đối với chất lượng đào tạo từ các trường đại học, đặc biệt là trong lĩnh vực Kinh tế. Để đáp ứng được nhu cầu này, việc đánh giá chất lượng đào tạo thông qua sự hài lòng của cả người học và người sử dụng lao động đang trở thành một yếu tố không thể thiếu. Theo nghiên cứu của Andrews and Higson (2008), sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động được xem là một trong những tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá và nâng cao chất lượng đào tạo [1]. Sự hài lòng này không chỉ phản ánh sự đáp ứng của chương trình đào tạo đối với nhu cầu và mong muốn cá nhân mà còn thể hiện mức độ phù hợp của kiến thức và kĩ năng được học với thực tế công việc sau này. Điều quan trọng là, trong quá trình đánh giá không chỉ nên tập trung vào sự hài lòng của người học mà còn cần đánh giá sự hài lòng của người sử dụng lao động, tức là các doanh nghiệp, tổ chức mà người học sẽ gia nhập sau khi tốt nghiệp. Sự hài lòng của người sử dụng lao động đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp phản hồi thực tế về hiệu quả của chương trình đào tạo và cung cấp gợi ý cụ thể để cải thiện. Trên thế giới, việc đánh giá sự hài lòng của khách hàng đã được áp dụng rộng rãi trong các lĩnh vực khác nhau như dịch vụ, sản phẩm và bán lẻ. Tương tự, trong lĩnh vực đào tạo, việc đánh giá sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động cũng đang trở thành một xu hướng quan trọng và không thể phủ nhận. Để nghiên cứu và đánh giá chất lượng đào tạo của các trường đại học khối Kinh tế từ góc độ hài lòng của cả người học và người sử dụng lao động, cần tiến hành các cuộc khảo sát, phỏng vấn và phân tích dữ liệu. Các kết quả từ nghiên cứu này sẽ cung cấp thông tin quý giá cho các trường đại học để cải thiện chương trình đào tạo, đảm bảo rằng, chúng đáp ứng được cả nhu cầu của sinh viên và yêu cầu của thị trường lao động.Từ cơ sở trên, việc đánh giá chất lượng đào tạo từ góc độ hài lòng của cả người học và người sử dụng lao động là một phương pháp quan trọng để đảm bảo rằng, các trường đại học khối Kinh tế đang cung cấp những chương trình đào tạo chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu của xã hội và thị trường lao động.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Chương trình đào tạo chất lượng cao ở các trường đại học khối Kinh tế

Theo quy định tại Khoản 3 Điều 2 của Quy định về đào tạo chất lượng cao trình độ đại học, được ban hành cùng với Thông tư 23/2014/TT-BGDĐT, chương trình chất lượng cao được xác định là một trong những điểm trọng tâm của hệ thống giáo dục đại học [2]. Chương trình chất lượng cao được hiểu là chương trình đào tạo mà trong đó, các điều kiện đảm bảo chất lượng và chuẩn đầu ra được thiết lập, thực hiện một cách nghiêm ngặt, hiệu quả

hơn so với các chương trình đại trà tương ứng. Điều này đồng nghĩa với việc chương trình này phải đáp ứng các tiêu chuẩn và điều kiện quy định tại văn bản điều chỉnh về đào tạo chất lượng cao. Các tiêu chuẩn và điều kiện này bao gồm cả các quy định về nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên, hỗ trợ sinh viên và các yếu tố khác ảnh hưởng đến chất lượng quá trình học tập và đào tạo. Do đó, chương trình chất lượng cao không chỉ là một ưu tiên mà còn là một cam kết của ngành Giáo dục trong việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học, đảm bảo rằng, sinh viên được hưởng một môi trường học tập chất lượng và có cơ hội phát triển toàn diện, từ đó góp phần vào sự phát triển bền vững của xã hội.

Có thể thấy hiện nay, việc phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao là một yêu cầu cấp thiết để đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội và cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao. Trong quá trình này, việc tạo ra một môi trường học tập sáng tạo và năng động cho sinh viên hệ chất lượng cao đặt ra một thách thức lớn, đòi hỏi sự nỗ lực nghiêm túc từ các chương trình đào tạo cùng với sự hợp tác chặt chẽ với nhà trường. Điều này không chỉ là nhiệm vụ mà còn là cơ hội để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của xã hội. Theo các cách tiếp cận khác nhau, chương trình chất lượng cao có thể được đánh giá bởi nhiều yếu tố. Mỗi yếu tố này đều đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường học tập sôi động và mang lại trải nghiệm giáo dục đáng giá và chất lượng cho sinh viên. Điều này nhấn mạnh sự đồng nhất và cân nhắc trong việc thiết kế và triển khai chương trình giáo dục để đảm bảo sự thành công và tiến bộ của sinh viên. Có thể nói, chương trình đào tạo chất lượng cao được định nghĩa như chương trình đào tạo được thiết kế và triển khai với tiêu chuẩn khắt khe về mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất. Điểm khác biệt của những chương trình này so với chương trình tương đương của chính quy tiêu chuẩn nằm ở việc tập trung phát triển toàn diện cho người học, bao gồm cả khả năng nghiên cứu, kĩ năng mềm và sự chuẩn bị kĩ lưỡng cho thị trường lao động cả trong nước và quốc tế.

2.2. Nghiên cứu sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động đối với chương trình đào tạo hoặc cơ sở đào tạo

Nhằm nâng cao hiệu quả và sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động, nghiên cứu đã đề xuất ba hướng tiếp cận chính để tối ưu hóa trải nghiệm đào tạo.

Thứ nhất, một trong những phương pháp tiếp cận quan trọng nhất để đánh giá sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động chính là sử dụng mô hình ASK (viết tắt của Kiến thức - Kĩ năng - Thái độ) là một công cụ hiệu quả không chỉ giúp đo lường khả năng của cá nhân mà còn chú trọng đến cảm nhận và thái độ của họ đối với công việc. Được phát triển bởi các nhà nghiên cứu hàng đầu như Bloom (1956) và Spencer and Spencer (1993), mô hình này đã được áp dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động [3], [4]. Điểm độc đáo của mô hình ASK so với các phương pháp đánh giá truyền thống nằm ở chỗ nó không chỉ tập trung vào khả năng và hiểu biết (Kiến thức) của cá nhân mà còn chú trọng đặc biệt đến kĩ năng mềm và thái độ (Thái độ) đối với công việc. Nhờ đó, mô hình ASK cung cấp một cái nhìn toàn diện về năng lực của mỗi cá nhân, giúp đánh giá và cải thiện chất lượng đào tạo một cách hiệu quả hơn. Trong quá trình áp dụng mô hình ASK, nhiều nghiên cứu trước đó đã chứng minh rằng, việc kết hợp ba yếu tố: Kiến thức - Kĩ năng - Thái độ một cách toàn diện trong mô hình góp phần tăng cường sự hài lòng của cả người học và người sử dụng lao động. Theo Hosain và cộng sự (2021), thành tích học tập, tính cách và các kĩ năng mềm như giao tiếp và làm việc nhóm đóng vai trò quan trọng trong quyết định tuyển dụng của người sử dụng lao động [5]. Saket Jeswani (2016) phát hiện rằng, kĩ năng giao tiếp nhận được sự hài lòng cao nhất từ phía nhà tuyển dụng trong mô hình ASK [6]. Các nghiên cứu của Lưu Tiến Dũng (2013), Trần Kiều Nga - Phan Ngọc Bảo Anh (2019) cũng đã chứng minh rằng, kiến thức chuyên môn, kĩ năng mềm và thái độ làm việc đóng vai trò quan trọng trong sự hài lòng của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo [7], [8]. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Lê Việt Hà (2021) cũng sử dụng mô hình ASK để đánh giá mức độ hài lòng của doanh nghiệp trong ngành Hệ thống thông tin quản lí, chỉ ra sự chênh lệch giữa kiến thức chuyên môn và kĩ năng thực hành cũng như thái độ làm việc của sinh viên [9]. Với những ưu điểm như vậy, mô hình ASK là một công cụ hiệu quả để đánh giá và nâng cao chất lượng đào tạo, góp phần cải thiện hiệu suất làm việc và thúc đẩy sự phát triển của cả cá nhân và tổ chức.

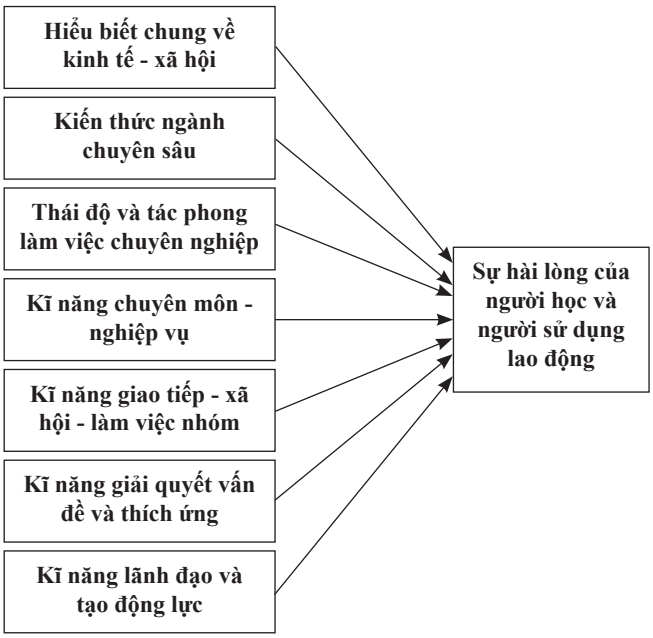
Thứ hai, tiếp cận theo hướng tài sản/năng lực của cơ sở đào tạo, trong đó nghiên cứu tập trung vào việc đánh giá sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động đối với tài nguyên và khả năng mà cơ sở đào tạo cung cấp. Thay vì chỉ tập trung vào các yếu tố cá nhân như trong mô hình ASK, phương pháp này xem xét tổng thể về cơ sở đào tạo, bao gồm cả cơ sở vật chất, nhân sự giảng dạy, chương trình đào tạo và các dịch vụ hỗ trợ khác. Bằng cách này, tiếp cận theo hướng tài sản/năng lực của cơ sở đào tạo giúp nhìn nhận tổng quan về cách mà cơ sở đào tạo đáp ứng nhu cầu của người học và người sử dụng lao động. Việc đánh giá sự hài lòng của cả hai đối tượng từ góc độ này đã thu hút sự quan tâm đặc biệt từ cộng đồng nghiên cứu. Trong nghiên cứu của Nguyễn và cộng sự (2020), đã tập trung vào việc xem xét cách mà kinh nghiệm của sinh viên, danh tiếng của trường đại học và các chính sách hỗ trợ tuyển

dụng ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhà tuyển dụng [10]. Uddin và cộng sự (2018) đã thăm dò tác động của chất lượng dịch vụ đến sự hài lòng của sinh viên, với sự chú ý đặc biệt đến góc độ tài sản và năng lực của cơ sở đào tạo [11]. Ali và cộng sự (2016), đã tiến hành khảo sát về tác động của chất lượng dịch vụ từ các trường đại học tại Malaysia đối với sự hài lòng của sinh viên và phát hiện rằng, uy tín của trường cũng đóng vai trò quan trọng [12]. Marzo Navarro và cộng sự (2005) đã phát triển một mô hình để khám phá sự hài lòng của sinh viên từ góc độ tài sản và năng lực của cơ sở đào tạo [13]. Weerasinghe and Fernando (2018) đã tiến hành nghiên cứu về sự hài lòng của sinh viên tại các trường công lập ở Sri Lanka và họ nhấn mạnh vai trò quan trọng của đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất trong quá trình này [14]. Sharabati và cộng sự (2019) đã xem xét ảnh hưởng của chất lượng dịch vụ đến sự hài lòng của sinh viên tốt nghiệp từ Đại học Trung Đông [15]. Nghiên cứu trong nước của Phạm Thị Liên (2016) và Trần Quang Bách (2020) tập trung vào việc đánh giá chất lượng dịch vụ đào tạo và sự hài lòng của sinh viên, từ góc độ tài sản và năng lực của cơ sở đào tạo. Cả hai nghiên cứu này đều nhấn mạnh sự quan trọng của các yếu tố như giáo viên, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo và khả năng phục vụ với sự bổ sung của yếu tố thương hiệu của trường trong nghiên cứu của Trần Quang Bách [16], [17].

Thứ ba, tiếp cận theo hướng bổ sung lợi ích của người học là một cách tiếp cận đa chiều nhằm đánh giá sự hài lòng của cả người học và người sử dụng lao động. Phương pháp này mang tính đa chiều, tập trung vào việc xem xét không chỉ hiệu quả của quá trình học mà còn những ảnh hưởng sâu rộng mà chương trình đào tạo mang lại cho người học. Điểm độc đáo của phương pháp này là mở rộng phạm vi đánh giá từ sự phát triển cá nhân của người học sang những cơ hội mới mà họ có thể tận dụng sau khi hoàn thành chương trình học. Nhờ vậy, phương pháp này cung cấp một cái nhìn toàn diện hơn về mức độ hài lòng của cả hai đối tượng quan trọng: người học và người sử dụng lao động. Nhiều nghiên cứu đã được tiến hành để phát triển các mô hình mới dựa trên phương pháp này. Clemes et al. (2008) đã đề xuất một mô hình tiếp cận mới nhằm tăng cường lợi ích cho người học bằng cách xem xét các yếu tố như chất lượng tương tác, môi trường dịch vụ, kết quả học tập và chi phí. Kết quả của nghiên cứu này chỉ ra rằng, sự nhận thức cao hơn về các yếu tố chất lượng có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng tổng thể của dịch vụ và sự hài lòng của sinh viên [18]. Một mô hình khác được đề xuất bởi Parahoo và cộng sự (2015) đã xác định những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của sinh viên, bao gồm danh tiếng của trường, cơ sở vật chất, sự thấu hiểu từ giảng viên và tương tác sinh viên. Mặc dù cung cấp cái nhìn tổng thể về sự hài lòng của sinh viên, mô hình này cũng cho thấy, cần thảo luận và nghiên cứu sâu hơn về mối quan hệ giữa các yếu tố này [19]. Nghiên cứu của Adnan và cộng sự (2016) tập trung vào việc tối ưu hóa lợi ích cho người học thông qua nhiều khía cạnh khác nhau như môi trường học tập và dịch vụ hỗ trợ sinh viên [20]. Ngoài ra, nghiên cứu của Thuong and Hong (2019) đã phân tích sâu hơn các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người học, tập trung vào vai trò của chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên và hỗ trợ đào tạo [21].

Dựa vào ba phương pháp tiếp cận trên, nhóm nghiên cứu đã phát triển một mô hình đánh giá sự hài lòng của cả người học và người sử dụng lao động. Mô hình này không chỉ đóng vai trò quan trọng như một công cụ đo lường mà còn đại diện cho một bước tiến quan trọng trong việc cải thiện chất lượng giáo dục, đào tạo và môi trường làm việc. Nghiên cứu dựa trên các mô hình nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của doanh nghiệp đối với cử nhân các ngành khoa học xã hội và nhân văn của tác giả Lưu Tiến Dũng cũng như mô hình nghiên cứu về khả năng được tuyển dụng của cử nhân đại học ở Bangladesh của tác giả Hosain và cộng sự (2021) đã được sử dụng làm tài liệu tham khảo chính trong quá trình phát triển mô hình nghiên cứu [5]. Được xây dựng dựa trên một số yếu tố quan trọng, mô hình này đảm bảo tính toàn diện và đa chiều trong việc đánh giá. Hiểu biết chung về kinh tế - xã hội đóng vai trò trong mô hình này. Yếu tố này đánh giá khả năng của người học và người sử dụng lao động hiểu và áp dụng kiến thức về kinh tế - xã hội vào các tình huống thực tế. Điều này bao gồm hiểu biết về cơ cấu kinh tế, xã hội, văn hóa và chính trị cũng như khả năng phản ánh và đánh giá các tác động của chúng lên cuộc sống và công việc. Kiến thức ngành chuyên sâu là một yếu tố khác được đánh giá, đo lường mức độ am hiểu và chuyên sâu trong lĩnh vực hoặc ngành nghề mà người học và người sử dụng lao động đang hoạt động. Nó bao gồm các kiến thức về lí thuyết, phương pháp và kĩ thuật liên quan đến ngành nghề hoặc lĩnh vực cụ thể. Thái độ và tác phong làm việc chuyên nghiệp là một yếu tố khác được xem xét. Yếu tố này đánh giá tính cách, thái độ và cách thức làm việc của người học và người sử dụng lao động trong môi trường làm việc chuyên nghiệp, bao gồm tự giác, trách nhiệm, sự tôn trọng và khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm. Kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ cũng được đánh giá, đo lường khả năng áp dụng và thực hành các kiến thức, kĩ năng chuyên môn cụ thể liên quan đến công việc hoặc ngành nghề của họ. Kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm là kĩ năng không thể thiếu trong mô hình này. Đánh giá khả năng giao tiếp hiệu quả, tương tác xã hội và làm việc trong môi trường nhóm, bao gồm khả năng lắng nghe, truyền đạt thông điệp, giải quyết xung đột và hợp tác trong nhóm làm việc. Kĩ năng giải quyết vấn đề và thích ứng cũng được

đánh giá, đo lường khả năng xác định và giải quyết các vấn đề phức tạp cũng như thích ứng với các thay đổi và tình huống mới. Cuối cùng, khả năng lãnh đạo và động lực phấn đấu là yếu tố quan trọng trong mô hình. Đánh giá khả năng lãnh đạo, tự chủ và động viên bản thân để đạt được mục tiêu cá nhân và tổ chức, bao gồm khả năng tạo động lực cho bản thân và người khác cũng như khả năng định hình và thúc đẩy các mục tiêu công việc (xem Hình 1).



(Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề xuất)

Hình 1: Mô hình đề xuất của nhóm nghiên cứu

Từ đó, việc điều tra người học và người sử dụng lao động về sự hài lòng của họ là một phần quan trọng của quá trình đánh giá chất lượng của các cơ sở đào tạo. Bằng cách này, các cơ sở đào tạo có thể hiểu rõ hơn về nhu cầu và mong muốn của người học và người sử dụng lao động trong việc học và sử dụng kĩ năng. Thông qua việc thu thập thông tin về sự hài lòng, các cơ sở đào tạo có thể điều chỉnh chương trình đào tạo của mình để đáp ứng những yêu cầu cụ thể cũng như cải thiện các phương pháp dạy học và cung cấp dịch vụ tốt hơn. Điều này không chỉ giúp nâng cao chất lượng của giáo dục và đào tạo mà còn tạo ra một môi trường học tập tích cực và mang lại lợi ích cho cả người học và người sử dụng lao động.

Điều tra được tiến hành từ tháng 01 năm 2024 đến tháng 3 năm 2024 tại Hà Nội, Đà Nẵng và Thành phố Hồ Chí Minh. Lấy mẫu ngẫu nhiên cơ bản được sử dụng để tiến hành khảo sát theo một cách duy nhất: tiếp cận trực tuyến bằng mạng xã hội. Nhóm nghiên cứu đã phát ra 350 bảng câu hỏi, trong đó có 325 bảng được coi là hợp lệ và phù hợp với yêu cầu đặt ra ban đầu. Các bảng câu hỏi lấy ý kiến được đánh giá theo thang đo Likert 5 mức độ: Mức độ 1 - Hoàn toàn không hài lòng; Mức độ 2 - Không hài lòng; Mức độ 3 - Bình thường; Mức độ 4 - Hài lòng; Mức độ 5 - Hoàn toàn hài lòng. Có hai nhóm người trả lời chính là sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học kinh tế và người sử dụng lao động.

2.3. Kết quả đánh giá sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động với các chương trình đào tạo chất lượng cao tại các trường khối Kinh tế

2.3.1. Sự hài lòng với hiểu biết chung về kinh tế xã hội

Hiểu biết chung về kinh tế xã hội được nhóm tác giả sử dụng là đại diện cho kiến thức chung, cơ bản về các phương diện như chính trị, kinh tế, pháp luật, văn hoá và xã hội. Khi người học hoặc người lao động có kiến thức này, họ thường có khả năng phân tích và đánh giá tốt hơn về các vấn đề xã hội, chính trị và kinh tế do những yếu tố này có mối quan hệ chặt chẽ và tác động lẫn nhau. Nói cách khác, sự hiểu biết này giúp họ trở thành những người có tư duy linh hoạt, có khả năng đánh giá thông tin một cách đúng đắn và đưa ra quyết định thông minh. Do đó, kiến thức về kinh tế xã hội đóng vai trò quan trọng giúp sinh viên và người lao động có nhận thức rõ hơn về các yếu tố văn hoá, chính trị, đạo đức và định hướng của xã hội, tạo điều kiện giúp họ thích ứng và tương tác tốt hơn trong môi trường làm việc đa dạng và đa văn hoá (xem Bảng 1).

Trong nhóm nhân tố *Sự hài lòng với hiểu biết chung về kinh tế xã hội,* người tham gia khảo sát có xu hướng đề cao kiến thức chung về pháp luật với giá trị trung bình chung đạt mức cao nhất 4.11. Điều này cho thấy, kiến thức về pháp luật được trang bị tại cơ sở giáo dục có tác động đáng kể tới người học và người sử dụng lao động. Đối với người học, việc được trang bị kiến thức này tạo điều kiện cho họ khả năng nhận thức để tự bảo vệ quyền lợi của mình trong các tình huống pháp lí phức tạp, đồng thời hiểu rõ hơn về các quy trình pháp lí trong xã hội, từ đó trở thành công dân có trách nhiệm và tuân thủ pháp luật. Từ góc nhìn của người sử dụng lao động, việc nhân viên có hiểu biết vững vàng về các quy định pháp luật sẽ làm giảm thiểu rủi ro pháp lí cho doanh nghiệp, tránh được những hành vi có thể gây ra hậu quả nghiêm trọng cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, kết quả khảo sát từ người sử dụng lao động (Giá trị trung bình từ 3.76 đến 4.13) có kì vọng về hiểu biết chung về kinh tế xã hội cao hơn nhóm người học (Giá trị trung bình từ 3.67 đến 4.10) ở tất cả các tiêu chí. Điều này được giải thích từ nhu cầu và tính cạnh tranh của thị trường lao động khiến cho doanh nghiệp có xu hướng kì vọng ở nguồn nhân lực chất lượng cao có khả năng tự tin và hiểu biết sâu rộng hơn về khía cạnh kinh tế xã hội góp phần đáp ứng sự phát triển tích cực vào môi trường làm việc thực tế.

Bảng 1: Sự hài lòng với hiểu biết chung về kinh tế xã hội

TT	Tiêu chí	Đánh giá chung	Hài lòng của người học	Hài lòng của người sử dụng lao động
1	Sinh viên được trang bị kiến thức chung về các vấn đề chính trị.	3.70	3.67	3.76
2	Sinh viên được trang bị kiến thức chung về lĩnh vực kinh tế, kinh doanh.	3.88	3.87	3.92
3	Sinh viên được trang bị kiến thức chung về pháp luật.	4.11	4.10	4.13
4	Sinh viên được trang bị kiến thức chung về văn hóa và xã hội.	3.97	3.92	4.07
5	Sinh viên được trang bị kiến thức liên ngành cho công việc trong tương lai.	3.95	3.95	3.97

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

Bảng 2: Sự hài lòng với kiến thức ngành chuyên sâu

TT	Tiêu chí	Đánh giá chung	Hài lòng của người học	Hài lòng của người sử dụng lao động
1	Sinh viên được trang bị các kiến thức cơ bản về chuyên ngành đào tạo của mình.	4.05	4.07	4.02
2	Sinh viên được trang bị kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành đào tạo của mình.	3.88	3.91	3.81
3	Sinh viên được trang bị kiến thức mở rộng về ngành và các lĩnh vực liên quan đến chuyên ngành đào tạo.	3.86	3.85	3.88
4	Sinh viên được trang bị các kiến thức chuyên môn có thể áp dụng ngay vào công việc sau tốt nghiệp.	3.80	3.72	3.97
5	Sinh viên được trang bị kiến thức chuyên môn nền tảng để phát triển công việc, nghề nghiệp trong tương lai.	3.95	3.91	4.03

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

2.3.2. Sự hài lòng với kiến thức ngành chuyên sâu

Hiểu biết chung về kiến thức ngành chuyên sâu là khả năng nắm vững, thành thạo các khái niệm, các thông tin cần thiết về lĩnh vực cụ thể của ngành nghề, đòi hỏi sự hiểu biết sâu sắc, kĩ năng chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn. Bằng việc có kiến thức sâu rộng trong lĩnh vực chuyên môn, người lao động có thể làm việc hiệu quả hơn, giải quyết các vấn đề phức tạp, đóng góp vào sự phát triển và cải thiện của doanh nghiệp, từ đó làm bước đệm cho người lao động tiến xa hơn trên con đường sự nghiệp (xem Bảng 2).

Trong nhóm nhân tố đánh giá *Sự hài lòng với kiến thức ngành chuyên sâu*, người tham gia khảo sát có xu hướng đề cao kiến thức cơ bản về chuyên ngành đào tạo của mình với giá trị trung bình chung đạt mức cao nhất 4.05. Điều này có thể được lí giải khi kiến thức cơ bản được coi là nền tảng vững chắc, giúp xây dựng và cung cấp các kiến thức cần thiết làm điều kiện để tiếp cận sâu hơn vào các lĩnh vực chuyên môn. Đây cũng là mục tiêu mà các chương trình đào tạo chất lượng cao hiện nay hướng tới nhằm đáp ứng cho người học kiến thức cơ bản vững chắc là tiền đề làm tăng tính ứng dụng của kiến thức vào thực tế và là điều kiện để người học dễ dàng tiếp nhận và hiểu sâu hơn về những kiến thức nâng cao trong lĩnh vực, từ đó làm tăng khả năng thu hút sự chú ý từ nhà tuyển dụng và mở ra cơ hội phát triển nghề nghiệp trong ngành đào tạo. Điều này có ý nghĩa lớn về mặt thực tiễn và phản ánh sự hiệu quả của chương trình đào tạo đối với nhu cầu hiện nay của doanh nghiệp về nguồn nhân lực. Đáng chú ý là, kết quả khảo sát với tiêu chí sinh viên được trang bị các kiến thức chuyên sâu có thể áp dụng ngay vào công việc sau tốt nghiệp chứng kiến sự chênh lệch giá trị trung bình đáng kể, lần lượt là 3.72 và 3.97 cho người học và người sử dụng lao động. Nguyên nhân cho kết quả này có thể đến từ việc người lao động bị đánh giá thấp khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế do thiếu kinh nghiệm, trong khi người sử dụng lao động đánh giá cao hơn vì họ nhận thấy giá trị thực tiễn của những kiến thức đó.

2.3.3. Sự hài lòng với thái độ và tác phong làm việc chuyên nghiệp

Thái độ và tác phong chuyên nghiệp là thái độ, cử chỉ và hành vi của một cá nhân trong môi trường làm việc, phản ánh sự chuyên nghiệp, thái độ tích cực và tôn trọng, khả năng giao tiếp hiệu quả và đạo đức trong công việc. Biểu hiện của thái độ và tác phong chuyên nghiệp thể hiện qua sự tích cực, trách nhiệm và tôn trọng mọi người xung quanh. Bằng cách thể hiện sự chuyên nghiệp trong thái độ và tác phong, người lao động có thể nhận được sự tin tưởng, tôn trọng từ đồng nghiệp, cấp trên nhằm tạo cho mình thêm nhiều cơ hội

thăng tiến trong sự nghiệp (xem Bảng 3).

Những số liệu trên cho thấy, người khảo sát có *Sự hài lòng với thái độ và tác phong làm việc chuyên nghiệp* lớn nhất, với giá trị trung bình chung của các tiêu chí trong khoảng từ 3.99 đến 4.15 (cao nhất so với giá trị trung bình chung của 7 nhóm nhân tố). Đáng chú ý là, kết quả khảo sát từ người sử dụng lao động (giá trị trung bình từ 4.23 đến 4.30) có sự đánh giá về thái độ và tác phong làm việc cao hơn nhóm người học (giá trị trung bình từ 3.89 đến 4.08) ở tất cả các tiêu chí. Nhận định nhận được nhiều sự đồng tình nhất từ người học và người sử dụng lao động là sự khuyến khích về tinh thần ham học hỏi, cầu thị, cầu tiến. Điều này cho thấy, người học và người sử dụng lao động có xu hướng cảm thấy hài lòng với quy trình đào tạo có sự chú trọng vào việc phát triển tinh thần trách nhiệm cá nhân, tinh thần thái độ và khả năng làm việc chuyên nghiệp cho sinh viên.

2.3.4. Sự hài lòng với kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ

Kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ có thể định nghĩa là năng lực trong một lĩnh vực cụ thể. Mỗi ngành nghề khác nhau sẽ yêu cầu kĩ năng chuyên môn khác nhau. Ví dụ, ngành Quản trị kinh doanh yêu cầu những kiến thức nền tảng về kinh doanh, thị trường, xã hội, xu hướng cùng khả năng phân tích thị trường, kĩ năng tư vấn, đàm phán, và tư duy nhanh. Kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ tốt sẽ giúp người lao động có được sự công nhận từ đồng nghiệp, cấp trên, khách hàng và tăng giá trị của bản thân đối với doanh nghiệp (xem Bảng 4).

Trong nhóm nhân tố *Sự hài lòng với kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ,* kết quả từ các biến quan sát cho thấy kết quả của người học và người sử dụng lao động có nhiều điểm tương đồng. Ngoài sự nhất trí trong đánh giá kĩ năng lên kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc cao nhất với giá trị trung bình chung là 4.03, cả hai nhóm đều có giá trị trung bình thấp nhất đối với kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ lần lượt là 3.66 và 3.89 cho người học và người sử dụng lao động. Trong đó, sự hài lòng trong kĩ năng tìm kiếm, phân tích và xử lí thông tin hiệu quả của người sử dụng lao động (3.96) thấp hơn người học (3.98). Đây là kết quả cho thấy cơ sở đào tạo nói chung hay chương trình đào tạo nói riêng đang nhận được sự công nhận và tín nhiệm từ phía sinh viên và cộng đồng doanh nghiệp với việc rèn luyện kĩ năng lập kế hoạch và thực hiện công việc cần thiết cho sự thực tế của thị trường lao động. Điều này cũng đem lại lợi ích khi xã hội sẽ hưởng lợi từ việc có được một lượng lớn nguồn nhân lực đóng góp vào sự phát triển và sự tiến bộ của nền kinh tế và xã hội nói chung.

2.3.5. Sự hài lòng với kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm

Kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm ở đây là khả năng thông qua ngôn ngữ, động tác hay biểu cảm để truyền đạt suy nghĩ giữa hai đối tượng trở lên mà mỗi chủ thể trong đó có thể hướng tới sự đồng thuận, thấu hiểu để đạt được một mục tiêu chung. Để làm việc

Bảng 3: Sự hài lòng với thái độ và tác phong làm việc chuyên nghiệp

TT	Tiêu chí	Đánh giá chung	Hài lòng của người học	Hài lòng của người sử dụng lao động
1	Sinh viên được rèn luyện ý thức tuân thủ pháp luật và kỉ luật của cơ quan/tổ chức.	4.02	3.92	4.24
2	Sinh viên được rèn luyện tinh thần trách nhiệm cá nhân trong công việc.	4.09	4.00	4.28
3	Sinh viên được rèn luyện tác phong làm việc chuyên nghiệp.	3.99	3.89	4.23
4	Sinh viên được khuyến khích tinh thần ham học hỏi, cầu thị, cầu tiến.	4.15	4.08	4.30
5	Sinh viên được khuyến khích lắng nghe, tiếp thu ý kiến đóng góp để hoàn thiện bản thân.	4.12	4.06	4.26

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

Bảng 4: Sự hài lòng với kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ

TT	Tiêu chí	Đánh giá chung	Hài lòng của người học	Hài lòng của người sử dụng lao động
1	Sinh viên được rèn luyện các kĩ năng chuyên môn, nghiệp vụ.	3.73	3.66	3.89
2	Sinh viên được rèn luyện để tuân thủ các quy trình, quy định, chính sách nghiệp vụ.	3.83	3.79	3.91
3	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng tư duy và làm việc độc lập.	3.94	3.92	3.98
4	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng tìm kiếm, phân tích và xử lí thông tin hiệu quả.	3.98	3.98	3.96
5	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng lên kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc.	4.03	4.01	4.06

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

nhóm hiệu quả đòi hỏi sự lắng nghe, tương tác tích cực giữa các thành viên. Người có kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm sẽ góp phần tăng hiệu suất công việc đồng thời tạo ra môi trường làm việc gắn kết. Đối với sự phát triển cá nhân, đây cũng là nền tảng để phát triển các kĩ năng mềm khác (xem Bảng 5).

Trong nhóm đánh giá về *Sự hài lòng với kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm*, sự ảnh hưởng của các tiêu chí khảo sát tác động tương đối đến sự hài lòng về kĩ năng này do giá trị trung bình chung đều xấp xỉ 4 (từ 3.90 đến 4.07). Xét theo nhóm tham gia khảo sát, tuy không có quá nhiều sự chênh lệch giữa giá trị trung bình của người học và người sử dụng lao động, nhưng có khác biệt đáng kể trong mức độ coi trọng các tiêu chí. Khi so sánh năm tiêu chí, nếu người học tự tin nhất về kĩ năng thuyết trình trước đám đông (4.04), người sử dụng lại đánh giá cao nhất cho kĩ năng làm việc nhóm hiệu quả (4.16). Ngoài ra, giá trị trung bình thấp nhất của người học là về kĩ năng giao tiếp hiệu quả (3.88), còn trong trường hợp của người sử dụng lao động là kĩ năng phân tích và xử lí xung đột trong nhóm, tổ chức (3.94). Kết quả này có thể phản ánh sự khác biệt trong cách doanh nghiệp và người học đánh giá hiệu quả của chương trình đào tạo. Trong môi trường doanh nghiệp, đánh giá thường tập trung vào hiệu suất và mục tiêu cụ thể. Điều này có thể dẫn đến việc đánh giá kết quả cuối cùng của công việc. Trái lại, trong quá trình học, người học thường quan tâm đến quá trình học tập, tiến triển và trải nghiệm học tập. Điều này có thể giải thích tại sao có sự chênh lệch trong cách đánh giá và đánh giá hiệu quả giữa hai nhóm này.

2.3.6. Sự hài lòng với kĩ năng giải quyết vấn đề và thích ứng

Kĩ năng giải quyết vấn đề được hiểu là khả năng đối mặt, phân tích vấn đề một cách chi tiết để đưa ra giải pháp thích hợp và xử lí công việc một cách hiệu quả. Người sở hữu kĩ năng này thường tiếp cận vấn đề một cách logic, bình tĩnh để đạt được mục tiêu đề ra. Về kĩ năng thích ứng, đây là khả năng thay đổi phù hợp theo những biến chuyển trong môi trường làm việc. Những cá nhân có kĩ năng giải quyết vấn đề và thích ứng thường có tư duy xử lí tốt, tính sáng tạo và khả năng hòa nhập nhanh chóng (xem Bảng 6).

Xét các tiêu chí thuộc nhóm nhân tố *Sự hài lòng với kĩ năng giải quyết vấn đề và thích ứng,* các nhóm được khảo sát cho rằng, rèn luyện khả năng thích ứng nhanh là một trong những điều kiện thiết yếu, với giá trị trung bình cao nhất tại 3.91. Tuy giá trị trung bình từ người sử dụng lao động có xu hướng cao hơn giá trị trung bình từ người học ở cả năm tiêu chí, vẫn có khác biệt trong mức độ quan trọng. Trong khi người học đề cao rèn luyện kĩ năng phân tích và nhận diện vấn đề (3.85) hơn khả năng chịu áp lực trong công việc (3.78), kết quả khảo sát từ phía doanh nghiệp cho thấy điều ngược lại. Điều này có thể được giải thích khi người học và người sử dụng lao

Bảng 5: Sự hài lòng với kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm

TT	Tiêu chí	Đánh giá chung	Hài lòng của người học	Hài lòng của người sử dụng lao động
1	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng giao tiếp hiệu quả.	3.93	3.88	4.04
2	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng thuyết trình trước đám đông.	4.03	4.04	4.02
3	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng làm việc nhóm hiệu quả.	4.07	4.02	4.16
4	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng giao tiếp và truyền thông trong nhóm.	4.00	3.96	4.05
5	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng phân tích và xử lí xung đột trong nhóm, tổ chức.	3.90	3.88	3.94

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

Bảng 6: Sự hài lòng với kĩ năng giải quyết vấn đề và thích ứng

TT	Tiêu chí	Đánh giá chung	Hài lòng của người học	Hài lòng của người sử dụng lao động
1	Sinh viên có nhiều cơ hội được khảo sát, trải nghiệm công việc thực tiễn.	3.64	3.62	3.68
2	Sinh viên được rèn luyện kĩ năng phân tích và nhận diện vấn đề.	3.86	3.85	3.89
3	Sinh viên được rèn luyện khả năng chịu áp lực cao trong công việc.	3.82	3.78	3.90
4	Sinh viên được rèn luyện khả năng thích ứng nhanh.	3.91	3.86	4.01
5	Sinh viên được trang bị kiến thức và rèn luyện kĩ năng để giải quyết vấn đề chuyên môn phức tạp.	3.75	3.72	3.80

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

động được đặt dưới ngữ cảnh và mục tiêu khác nhau. Với người học, việc đánh giá cao các kĩ năng phân tích và nhận diện vấn đề bởi đó là cơ sở quan trọng cho việc học tập và phát triển kiến thức. Điển hình là trong môi trường giáo dục khi việc hiểu rõ vấn đề và tìm ra giải pháp là rất quan trọng để thành công trong việc học và là nền tảng để tiến xa hơn trong sự nghiệp. Trong khi đó, người sử dụng lao động thường quan tâm đến khả năng chịu áp lực và hoạt động hiệu quả trong môi trường công việc.

2.3.7. Sự hài lòng với kĩ năng lãnh đạo và động lực phấn đấu

Kĩ năng lãnh đạo là khả năng điều hành, tạo động lực, định hướng cho người khác nhằm đạt được mục tiêu chung. Đối với động lực phấn đấu, đó là mong muốn đạt được mục tiêu và thành công, thể hiện qua sự nỗ lực học hỏi, phát triển bản thân, trau dồi kĩ năng, kiên trì, quyết tâm và không ngừng vượt qua giới hạn bản thân. Những cá nhân sở hữu động lực và kĩ năng này thường tạo ra môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự phát triển của những người xung quanh nhằm đạt nhiều thành công cho doanh nghiệp (xem Bảng 7).

Sự hài lòng với kĩ năng lãnh đạo và động lực phấn đấu là một trong những nhân tố quan trọng giúp sinh viên tự tin hơn trong công việc, dễ dàng thích nghi và phát triển nghề nghiệp sau này. Nghiên cứu cho thấy xu hướng chung về sự hài lòng của sinh viên và người sử dụng lao động với kĩ năng lãnh đạo và động lực phấn đấu thấp hơn so với các biến còn lại với giá trị trung bình chung cao nhất ở mức 3.89. Do đó, các phương pháp giảng dạy đổi mới và hoạt động ngoại khóa có thể được tăng cường để khuyến khích sự tham gia và phát triển của sinh viên trong khả năng lãnh đạo cũng như rèn luyện động lực phấn đấu.

2.3.8. Sự hài lòng chung của người học và người sử dụng lao động

Sự hài lòng đối với chương trình đào tạo được đánh giá thông qua nhiều phương diện, nhưng tập trung chủ yếu vào ba khía cạnh chính: kiến thức, thái độ và kĩ năng. Đây là những yếu tố quan trọng đối với cả người học và người sử dụng lao động, bởi vì đó là những yếu tố cốt lõi định hình hiệu suất và thành công trong môi trường làm việc (xem Bảng 8).

Bảng 7: Sự hài lòng với kĩ năng lãnh đạo và động lực phấn đấu

TT	Tiêu chí	Đánh giá chung	Hài lòng của người học	Hài lòng của người sử dụng lao động
1	Sinh viên được truyền động lực làm việc và tinh thần lãnh đạo.	3.79	3.73	3.92
2	Sinh viên được khuyến khích tạo động lực cho các thành viên khác khi làm việc nhóm.	3.81	3.76	3.92
3	Sinh viên được trau dồi kĩ năng lãnh đạo và tạo động lực khi làm việc nhóm.	3.86	3.82	3.94
4	Sinh viên được khuyến khích phát triển kĩ năng lãnh đạo.	3.89	3.80	4.10
5	Sinh viên được tạo cơ hội tốt nhất để phát triển kĩ năng lãnh đạo.	3.86	3.78	4.04

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

Bảng 8: Sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động

TT	Tiêu chí	Đánh giá chung	Hài lòng của người học	Hài lòng của người sử dụng lao động
1	Hài lòng với kiến thức chung về kinh tế - xã hội được trang bị trong Chương trình đào tạo.	3.85	3.78	3.99
2	Hài lòng với kiến thức ngành chuyên sâu được trang bị trong Chương trình đào tạo.	3.80	3.74	3.93
3	Hài lòng với thái độ và tác phong làm việc chuyên nghiệp được rèn luyện trong Chương trình đào tạo.	3.96	3.86	4.18
4	Hài lòng với kĩ năng chuyên môn, nghiệp vụ được rèn luyện trong Chương trình đào tạo.	3.90	3.78	4.16
5	Hài lòng với kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm được rèn luyện trong Chương trình đào tạo.	3.98	3.88	4.20
6	Hài lòng với kĩ năng giải quyết vấn đề và thích ứng được rèn luyện trong Chương trình đào tạo.	3.94	3.86	4.10
7	Hài lòng với kĩ năng lãnh đạo và tạo động lực được rèn luyện trong Chương trình đào tạo.	3.90	3.84	4.04

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

Nhìn chung, nhóm nhân tố đánh giá *Sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động,* người tham gia khảo sát có xu hướng hài lòng về các kĩ năng mềm được rèn luyện hơn kiến thức được trang bị trong Chương trình đào tạo. Hai tiêu chí có giá trị trung bình cao nhất bao gồm thái độ và tác phong làm việc chuyên nghiệp và kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm, với giá trị trung bình chung của hai tiêu chí lần lượt là 3.96 và 3.98. Đáng chú ý giá trị trung bình từ người sử dụng lao động tương đối cao, mức độ hài lòng xấp xỉ 4.0 trong tất cả tiêu chí. Kết quả từ người học lại cho thấy điều ngược lại với giá trị trung bình cao nhất 3.88 (kĩ năng giao tiếp - xã hội - làm việc nhóm). Kết quả này phản ánh sự tiến bộ trong nhận thức về giá trị của kĩ năng mềm trong môi trường làm việc ngày nay. Thay vì chỉ tập trung vào việc tích lũy kiến thức chuyên môn, người học và người sử dụng lao động đều đang thừa nhận rằng, để thành công trong môi trường làm việc đa dạng và thay đổi nhanh chóng, kĩ năng mềm là không thể thiếu. Thái độ và kĩ năng giao tiếp được đánh giá cao nhất trong kết quả cho thấy rằng, người học và người sử dụng lao động đặc biệt quan tâm đến những yếu tố này. Điều này có thể phản ánh xu hướng tăng cường tầm quan trọng của mối quan hệ giữa cá nhân trong môi trường làm việc cũng như nhu cầu về sự linh hoạt và sự thích ứng trong giao tiếp và làm việc nhóm. Bên cạnh đó, kết quả này cũng cho thấy một sự chuyển đổi trong cách đánh giá giá trị của công việc.

2.4. Một số khuyến nghị chung từ kết quả nghiên cứu

Đối với người học: Nhằm đáp ứng nhu cầu về nguồn lực chất lượng cao của doanh nghiệp thông qua chương trình đào tạo chất lượng cao, người học cần hướng đến một quá trình học tập chủ động và tích cực, chú trọng vào việc tiếp thu và ứng dụng kiến thức từ các môn học chuyên ngành. Điều này không chỉ đòi hỏi sự chăm chỉ trong việc tham gia các buổi học mà còn bao gồm việc tham gia vào các hoạt động thực hành như làm các bài tập, thực tập và dự án nghiên cứu.

Đối với người sử dụng lao động: Người sử dụng lao động cần đặt mục tiêu chọn lựa những ứng viên không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn mang lại giá trị về thái độ làm việc, tinh thần đồng đội và khả năng thích ứng linh hoạt. Việc này đòi hỏi quá trình tuyển dụng cẩn thận, bao gồm phỏng vấn kĩ thuật và đánh giá kĩ năng mềm. Bên cạnh đó, để củng cố và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, việc liên kết chặt chẽ với chương trình đào tạo là vô cùng quan trọng. Việc hợp tác cùng với các chương trình chất lượng cao nhằm thiết lập các chương trình thực tập, dự án thực tế hoặc các khóa học liên quan trực tiếp đến các dự án hoặc vấn đề cụ thể trong doanh nghiệp cũng là một cách hiệu quả để củng cố kiến thức và kĩ năng của nguồn nhân lực mới của xã hội trong tương lai.

Đối với cơ sở đào tạo: Các cơ sở đào tạo chất lượng cao nên tiếp tục phát triển và tận dụng những điểm mạnh của mình. Đó là việc cung cấp các chương trình tiên tiến đạt chuẩn quốc tế và sử dụng cơ sở vật chất hiện đại, giúp sinh viên được trang bị kiến thức và kĩ năng cần thiết để thành công cả trong môi trường học thuật và thực tiễn. Tuy nhiên, vẫn còn những thách thức cần phải đối mặt như vấn đề về học phí chưa hợp lí và sự tập trung quá mức vào một số ngành dẫn đầu, dẫn đến sự không đồng đều trong chất lượng nguồn nhân lực. Điều này ảnh hưởng đến đánh giá của xã hội về chương trình chất lượng cao.

3. Kết luận

Trong thời đại của Cách mạng Công nghiệp 4.0, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực kinh tế trở nên cấp thiết và không thể phủ nhận. Điều này đòi hỏi không chỉ việc truyền đạt kiến thức mà còn là việc phát triển những kĩ năng cần thiết để tạo ra các nhà lãnh đạo và chuyên gia có khả năng sáng tạo, linh hoạt và có khả năng thích nghi với môi trường làm việc thay đổi liên tục. Trong bối cảnh đó, chương trình đào tạo chất lượng cao không chỉ là một phần quan trọng của hệ thống giáo dục mà còn là cầu nối giữa giáo dục và thị trường lao động. Sự quan tâm đến các chương trình chất lượng cao không chỉ là một chủ đề đơn thuần mà còn là một dấu hiệu rõ ràng của sự phát triển và tiến bộ của hệ thống đào tạo. Tuy nhiên, cần hoàn thiện không ngừng cả về chất lượng và hình thức đào tạo để nâng cao sự hài lòng của người học và người sử dụng lao động nói chung, đồng thời đáp ứng nhu cầu của xã hội vừa là cơ hội nhưng đồng thời cũng là thách thức không nhỏ đối với các cơ sở đào tạo đại học hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Andrews, J., & Higson, H, (2008), *Graduate Employability, "Soft Skills" versus "Hard" Business Knowledge: a European Study*, Higher Education in Europe, 33(4), 411-422.

[2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (18/7/2014), *Thông tư 23/2014/TT-BGDĐT ban hành Quy định về đào tạo chất lượng cao trình độ đại học*.

[3] Bloom, B, (1956), *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational goals. Handbook 1, Cognitive Domain*. Longman.

[4] Spencer, L. M., & Spencer, S. M, (1993), *Competence at work: models for superior performance*, John Wiley.

[5] Hosain, M. S., Mustafi, M. A. A., & Parvin, T, (2021), *Factors affecting the employability of private university graduates: an exploratory study on Bangladeshi employers*, PSU Research Review, ahead-of-print(ahead-

of-print), https://doi.org/10.1108/prr-01-2021 -0005.
[6] Saket Jeswani, (2016), *Assessment of Employability Skills among Fresh Engineering Graduates: A Structural Equation Modeling Approach*, The IUP Journal of Soft Skills, 10(2), 7.
[7] Lưu Tiến Dũng, (2013), *Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của doanh nghiệp đối với cử nhân các ngành Khoa học xã hội và nhân văn*, VNU Journal Of Science: Education Research, 29(2), Retrieved from https://js.vnu.edu.vn/ER/article/view/494.
[8] Trần Kiều Nga - Phan Ngọc Bảo Anh, (2019), *Nghiên cứu sự hài lòng của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo ngành Tài chính - Ngân hàng*, Tạp Chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế, 7, tr.43–58.
[9] Lê Việt Hà, (2021), *Mô hình đánh giá mức độ hài lòng của doanh nghiệp đối với chất lượng đào tạo ngành: Ngành Hệ thống thông tin quản lí*, Tạp chí Khoa học Thương mại, 156, 1859-3666.
[10] NGUYEN, H., NGUYEN, L. T. B., NGUYEN, H. N., & DO, D. T, (2020), *Critical Factors Affecting Employers' Satisfaction with Accounting Graduates in Hanoi*, The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 613–623, https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.613.
[11] Uddin, M., Ali, K., & Mohammad Monirujjaman Khan, (2018), *Impact of service quality (SQ) on student satisfaction: empirical evidence in the higher education context of emerging economy: Kesan Kualiti Perkhidmatan ke atas Kepuasan Pelajar: Bukti Empirikal di Institusi Pengajian Tinggi di dalam Konteks Ekonomi Baru*, Journal of Educational Evaluation for Development, 16(2), 31–67, https://doi.org/10.33102/abqari.vol16no1.8.
[12] Ali, F., Zhou, Y., Hussain, K., Nair, P. K., & Ragavan, N. A, (2016), *Does higher education service quality effect student satisfaction, image and loyalty?*, Quality Assurance in Education, *24*(1), 70–94, https://doi.org/10.1108/qae-02-2014-0008.
[13] Marzo Navarro, M., Pedraja Iglesias, M., & Rivera Torres, P, (2005), *A new management element for universities: satisfaction with the offered courses*, International Journal of Educational Management, 19(6), 505–526, https://doi.org/10.1108/09513540510617454.
[14] Weerasinghe, I. M. S., & Fernando, R. L. S, (2018), *Critical factors affecting students' satisfaction with higher education in Sri Lanka*, Quality Assurance in Education, 26(1), 115–130, https://doi.org/10.1108/qae-04-2017-0014.
[15] Sharabati, A.-A. A., Alhileh, M. M., & Abusaimeh, H, (2019), *Effect of service quality on graduates' satisfaction*, Quality Assurance in Education, 27(3), 320–337, https://doi.org/10.1108/qae-04-2018-0035.
[16] Phạm Thị Liên, (2016), *Chất lượng dịch vụ đào tạo và sự hài lòng của người học trường hợp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội*, Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, 32(4), 81–89.
[17] Trần Quang Bách, (2020), *Ảnh hưởng của chất lượng dịch vụ đào tạo đến mức độ hài lòng và gắn kết của sinh viên Trường Đại học Vinh*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Vinh, 48(4B), 5–18.
[18] Clemes, M. D., Gan, C. E. C., & Kao, T.-H, (2008), *University Student Satisfaction: An Empirical Analysis*, Journal of Marketing for Higher Education, 17(2), 292–325, https://doi.org/10.1080/08841240801912831.
[19] Parahoo, S. K., Santally, M. I., Rajabalee, Y., & Harvey, H. L, (2015), *Designing a predictive model of student satisfaction in online learning*, Journal of Marketing for Higher Education, 26(1), 1–19. https://doi.org/10.1080/08841241.2015.1083511.
[20] Adnan, A.-R., Mohamed, A.-F., Tarek, A., Mun, S., & Hosny, H, (2016), *Measuring Student Satisfaction with Performance Enhancement Activities: Evidence from Business Education*, International Journal of Information and Education Technology, 6(10), 741–753, https://doi.org/10.7763/ijiet.2016.v6.786.
[21] Thuong, D. H., & Hong, N. T. P, (2019), *Researching the factors influencing the satisfaction of master students at VNU School of Interdisciplinary Studies*, VNU Journal of Science: Economics and Business, 35(3), https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4257.

HIGH-QUALITY TRAINING AT ECONOMIC UNIVERSITIES: PERSPECTIVE OF GRADUATES' AND EMPLOYERS' SATISFACTION

Luong Thu Ha

Email: haluongthu@neu.edu.vn
National Economics University
207 Giai Phong street, Hai Ba Trung district, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *In the context of comprehensive innovation and international integration in the field of education and training, many universities in Vietnam have focused on expanding training portfolios, improving training quality, developing and implementing high-quality programs, and accessing programs of prestigious universities in developed countries to meet international standards. On that basis, this study aims to evaluate graduates' and employers' satisfaction with high-quality programs in economics universities. They are considered crucial factors to evaluate and improve training quality. Despite many implemented high-quality programs, their training quality and form are still inequality. Therefore, satisfaction evaluation and improvement are necessary to create the most suitable choice for learners, thereby improving the quality of training and meeting the needs of employers.*

KEYWORDS: **Higher education, high-quality training, graduates' satisfaction, employers' satisfaction, education program.**