

# MỘT SỐ TÁC ĐỘNG TỪ YÊU CẦU CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐẾN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC KHỐI NGÀNH KINH TẾ

ThS. LÊ CHI LAN  
 Trường Đại học Sài Gòn

## 1. Mở đầu

Trong quá trình hội nhập quốc tế, giáo dục là một trong những lĩnh vực chịu tác động mạnh của quá trình toàn cầu hóa. Phát triển đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội là một vấn đề cần thiết. Vì vậy, chương trình đào tạo phải gắn kết chặt chẽ với yêu cầu của người sử dụng lao động là một quy luật tất yếu. Yêu cầu của thị trường lao động nói chung và của người sử dụng lao động nói riêng có tác động đến việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo của các cơ sở đào tạo hay không? Điều này luôn là câu hỏi thúc đẩy những nhà nghiên cứu giáo dục phải giải đáp. Việc tìm ra cơ chế và nguyên lý của tác động sẽ giúp các cơ sở đào tạo phát triển hoặc thiết kế chương trình đào tạo tiếp cận nhu cầu của xã hội. Điều này tạo ra sự phù hợp giữa chương trình đào tạo với yêu cầu của người sử dụng lao động, sinh viên tốt nghiệp dễ kiếm việc làm và dễ dàng hội nhập vào các cơ quan, các doanh nghiệp. Xuất phát từ những lí do trên, tác giả sẽ trình bày vấn đề về một số tác động từ yêu cầu của người sử dụng lao động đến chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế.

## 2. Các yếu tố tác động đến chương trình đào tạo

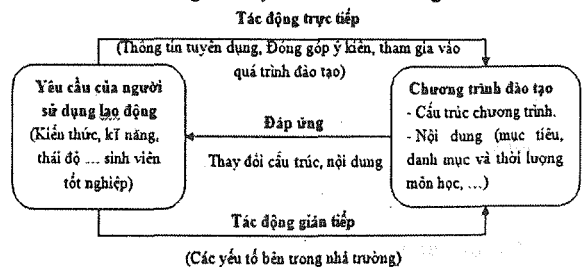
Để đẩy mạnh việc phát triển kinh tế của xã hội, trước hết cần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng về giáo dục và đào tạo. Thực tế, công tác đào tạo của các cơ sở giáo dục giúp ích rất nhiều cho các tổ chức doanh nghiệp trong việc thực hiện mục đích phát triển của các tổ chức. Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực phải gắn kết với nhau, từ năm 2010, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã chỉ thị "Đào tạo theo nhu cầu xã hội". Trên tinh thần của chỉ đạo này, các cơ sở đào tạo đã tiến hành các hoạt động liên kết với các tổ chức sử dụng sinh viên tốt nghiệp.

Thực tế cho thấy người sử dụng lao động tham gia vào quá trình đào tạo làm nảy sinh yêu cầu từ người sử dụng lao động, tác động đến việc phát triển và thay đổi chương trình đào tạo, cụ thể như: Người sử dụng lao động tham gia vào quá trình đào tạo như: tiếp nhận sinh viên tham quan thực tế hoặc nhận sinh viên thực tập tốt nghiệp... Người sử dụng lao động tham gia làm người đánh giá, những đóng góp ý kiến của người sử dụng lao động qua đánh giá thực tập chính là sự thể hiện những yêu cầu cần thiết của người sử dụng lao động về chất lượng sinh viên tốt nghiệp. Ngoài ra, trong các buổi nói chuyện chuyên đề, ngày hội việc làm..., người sử dụng lao động trao đổi một số vấn đề liên quan đến nghiệp vụ chuyên môn, đây chính là kênh thông tin thể hiện yêu cầu của người sử dụng lao

động. Vì vậy, người sử dụng lao động tham gia vào quá trình đào tạo nhằm hướng tới mục tiêu cải thiện năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp. Việc thay đổi chương trình đào tạo khối ngành kinh tế trong năm qua là sự tất yếu, tuy nhiên sự thay đổi này có phải do nguyên nhân khách quan và chủ quan từ phía yêu cầu của người sử dụng lao động hay không còn là câu hỏi cần nghiên cứu.

Trong quá trình hội nhập quốc tế, giáo dục là một trong những lĩnh vực có nhiều cơ hội phát triển và tiếp cận nền giáo dục tiên tiến của thế giới, đồng thời cũng tạo ra nhiều thách thức cần phải đối mặt. Số lượng sinh viên lựa chọn ngành học liên quan đến lĩnh vực kinh tế khá đông, vì vậy theo định hướng phát triển của xã hội, nhiều cơ sở đào tạo được sự cho phép của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đào tạo khối ngành kinh tế. Điều này tạo nên sự cạnh tranh rất lớn giữa các cơ sở đào tạo, mỗi trường xây dựng những định hướng phát triển ngành đào tạo riêng dựa trên những định hướng này chương trình đào tạo được xây dựng và phát triển. Mặt khác, xã hội càng phát triển, việc phát triển khoa học chuyên ngành là điều không thể tránh khỏi, do đó chương trình đào tạo chịu tác động nhất định từ những định hướng phát triển của khoa học chuyên ngành. Ngoài ra, đội ngũ giảng viên cũng có ảnh hưởng đến yếu tố xây dựng và thay đổi chương trình đào tạo như: Giảng viên biên chế có chuyên môn thuộc lĩnh vực nào thường đề xuất những môn chuyên ngành đó vào chương trình đào tạo hoặc đưa các môn học không cần thiết để đảm bảo đủ số tiết giảng dạy theo quy định đối với giảng viên. Bên cạnh đó, điều kiện cơ sở vật chất cũng là một trong những yếu tố tác động đến chương trình đào tạo. Có những môn học do điều kiện cơ sở vật chất của trường không cho phép nên không đưa vào chương trình đào tạo. Sự thay đổi của chương trình đào tạo có thể do những tác động trực tiếp hoặc gián tiếp của người sử dụng lao động. Kết quả tác động là chương trình đào tạo có sự thay đổi cấu trúc và nội dung nhằm hướng đến mục tiêu

Hình 1: Khung lí thuyết cơ bản của nghiên cứu

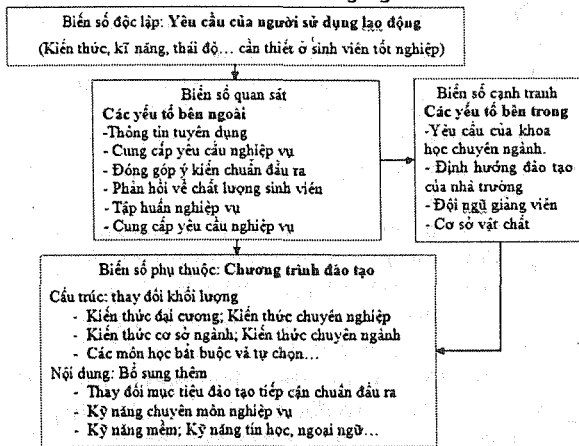


đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động. Vì vậy, mô hình lí thuyết nghiên cứu được khái quát hóa theo hình 1.

### 3. Các biến số sử dụng trong nghiên cứu

Từ cơ sở lí luận trên, chúng tôi tiến hành khảo sát ý kiến có liên quan đến yêu cầu của người sử dụng lao động và chương trình đào tạo bao gồm các biến số như hình 2.

Hình 2: Các biến số trong nghiên cứu



### 4. Đánh giá mức độ tác động yêu cầu của người sử dụng lao động

Để tiến hành đánh giá mức độ tác động, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 180 người gồm các nhà quản lí, giảng viên có tham gia phát triển chương trình đào tạo, ở 6 trường đại học (03 trường công lập và 03 trường ngoài công lập) tại khu vực Thành phố Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu phân tích các nhân tố thể hiện yêu cầu của người sử dụng lao động có tác động/ảnh hưởng đến chương trình đào tạo. Kết quả bảng 1 cho thấy: Yêu cầu của người sử dụng lao động có tác động mạnh đến việc thay đổi cấu trúc chương trình đào tạo (r = 0.664) và thay đổi nội dung chương trình đào tạo (r = 0.567) với mức ý nghĩa 0.000. Ngoài ra,

giữa sự thay đổi nội dung và cấu trúc có tác động lẫn nhau (r = 0.523). Đồng thời, qua phân tích chỉ ra rằng cấu trúc chương trình đào tạo thay đổi nhiều hơn nội dung, điều này cho thấy các cơ sở đào tạo quan tâm nhiều đến việc tăng giảm khối lượng kiến thức, việc cập nhật, bổ sung các môn học mới tiếp cận yêu cầu của người sử dụng lao động còn chưa cao.

Bảng 1: Mối quan hệ giữa các biến số của nghiên cứu

| Mối quan hệ giữa các biến số | Nội dung   | Tính r | Mức ý nghĩa |
|------------------------------|--|--------|-------------|
| YC ↔ CT                      | Yêu cầu của người sử dụng lao động ↔ Cấu trúc chương trình đào tạo | 0.664  | 0.000       |
| YC ↔ ND                      | Yêu cầu của người sử dụng lao động ↔ Nội dung chương trình đào tạo | 0.567  | 0.000       |
| ND ↔ CT                      | Nội dung chương trình đào tạo ↔ Cấu trúc chương trình đào tạo      | 0.523  | 0.002       |

Xu hướng tác động của yêu cầu từ người sử dụng lao động tác động mạnh đến chương trình đào tạo qua một số nhân tố (bảng 2).

Từ kết quả bảng 2, cho kết quả như sau:

- Cấu trúc chương trình đào tạo chịu tác động của 5 nhân tố chính là yêu cầu tuyển dụng, phản hồi chất lượng sinh viên tốt nghiệp, cung cấp các nghiệp vụ chuyên môn nghiệp vụ, tham gia tập huấn chương trình đào tạo và sự đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra. Mức độ phù hợp của mô hình là 0.556, điều này cho thấy sự thay đổi cấu trúc chương trình đào tạo được giải thích 55.6% là do sự thay đổi của 5 nhân tố trên.

- Nội dung chương trình đào tạo chịu tác động của 4 nhân tố chính là yêu cầu tuyển dụng, phản hồi

Bảng 2: Tác động từ yêu cầu của người sử dụng lao động đến chương trình đào tạo

| Chương trình đào tạo | Số nhân tố | Các biến tác động (Mối tương quan)  | Mức độ phù hợp | Mức ý nghĩa p của mô hình |
|----------------------|------------|---|----------------|---------------------------|
| Về mặt cấu trúc      | 05         | -Yêu cầu tuyển dụng (0.537**)<br>- Phản hồi chất lượng sinh viên tốt nghiệp (0.607**)<br>- Cung cấp các nghiệp vụ chuyên môn (0.424**)<br>- Tham gia tập huấn nghiệp vụ cho sinh viên (0.407**)<br>- Đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra (0.269**) | 0.556          | 0.000                     |
|                      |            | Mô hình tác động (1):<br>CT = 0.572 + 0.1798 * HT1 + 0.238* HT2 + 0.123* HT3 + 0.109*HT4+ 0.61 * HT5  |                |                           |
| Về mặt nội dung      | 04         | - Yêu cầu tuyển dụng (0.319**)<br>- Phản hồi chất lượng sinh viên tốt nghiệp (0.225**)<br>- Đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra (0.383**)<br>- Trao đổi ý kiến (0.448**)   | 0.389          | 0.000                     |
|                      |            | Mô hình tác động (2):<br>ND = 1.020+ 0.78 * HT1+ 0.94* HT2+ 0.153* HT5 + 0.229* HT6   |                |                           |

(\*\* Mối liên hệ với mức ý nghĩa < 0.05)

chất lượng sinh viên tốt nghiệp, sự đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra và qua trao đổi ý kiến trong quá trình hợp tác. Mức độ phù hợp của mô hình là 0.389, điều này cho thấy sự thay đổi nội dung chương trình đào tạo được giải thích 38.9% là do sự thay đổi của 3 nhân tố trên.

Hai mô hình hồi quy (1) và (2) về yêu cầu của người sử dụng lao động có tác động tích cực (dương hay thuận) với sự thay đổi chương trình, thang đo được tính theo điểm từ 1 đến 3. Vì vậy, ứng với mỗi giá trị của biến yêu cầu từ người sử dụng (HT1 đến HT6) sẽ nhận được mức độ thay đổi của chương trình đào tạo.

Ngoài ra, yêu cầu của người sử dụng lao động tác động gián tiếp và có tính tích cực đến các yếu tố bên trong như: yêu cầu định hướng phát triển chuyên ngành, định hướng phát triển đào tạo của nhà trường và đội ngũ giảng viên. Qua phân tích cho thấy các thống kê đều ở mức ý nghĩa < 0.05, nội dung của chương trình đào tạo được bổ sung kĩ năng mềm (tương ứng với  $R^2 > 0.38$ ) khá cao và được giải thích bởi 38% với sự tham gia của các nhân tố bên trong là yêu cầu định hướng phát triển chuyên ngành, định hướng phát triển của nhà trường, đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, yêu cầu từ người sử dụng lao động cũng có tác động gián tiếp đến chương trình đào tạo qua cơ sở vật chất nhưng tác động này không đáng kể.

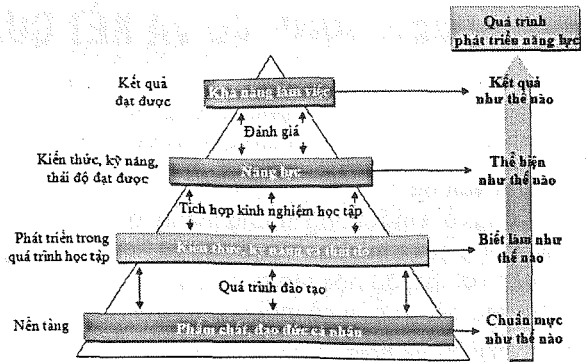
**5. Phát triển chương trình đào tạo tiếp cận yêu cầu người sử dụng lao động**

Mô hình phát triển khả năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp (hình 3) cho thấy phẩm chất của mỗi người là nền tảng phát triển năng lực và quyết định sự thành bại. Quá trình đào tạo giúp sinh viên tiếp nhận kiến thức, kĩ năng và thái độ đối với nghề nghiệp. Tuy nhiên, mục tiêu cuối cùng của đào tạo chính là kết quả trong công việc nói cách khác chính là khả năng làm việc là tùy thuộc vào năng lực của sinh viên tốt nghiệp, mà năng lực của sinh viên tốt nghiệp chính là kết quả của việc học tập thông qua quá trình đào tạo. Vì vậy, có thể thấy rằng trong chương trình đào tạo cần thay đổi theo hướng tiếp cận yêu cầu của người sử dụng lao động nhằm phát huy năng lực của người học.

Thay đổi nội dung chương trình đào tạo hiện nay các cơ sở đào tạo chỉ chú trọng đến việc thay đổi cấu trúc chương trình đào tạo (66.4%), còn việc thay đổi nội dung chưa cao (56.7%). Vì vậy, phát triển và xây dựng chương trình đào tạo phải mang tính hệ thống, cần có sự gắn kết với các yêu cầu của người sử dụng lao động. Qua nghiên cứu, chúng tôi đề xuất một số giải pháp thay đổi nội dung chương trình đào tạo cụ thể như sau:

1/ Việc bổ sung kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ chủ yếu dựa trên chuẩn đầu ra (34.1%) và những đóng góp ý kiến của người sử dụng lao động qua quá trình giao lưu (72.9%). Việc phản hồi chất lượng sinh viên tốt nghiệp hầu như không có tác động đến việc thay đổi kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ (0.7%). Vì vậy, các cơ sở đào tạo cần thống kê kết quả phản hồi chất lượng sinh viên tốt nghiệp, qua đó làm cơ sở đẩy mạnh bổ sung

Hình 3: Mô hình phát triển khả năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp



kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức cần có, cụ thể như: bổ sung vào chương trình đào tạo những kĩ năng thiếu trong hiệu quả làm việc của lực lượng lao động qua phản hồi chất lượng sinh viên tốt nghiệp của nhà tuyển dụng; cập nhật cải tiến nội dung đáp ứng các thay đổi của xã hội và thực tập nghề nghiệp cần được tăng cường để phát huy sự gắn kết giữa lí thuyết với thực tiễn.

2/ Việc bổ sung kĩ năng ngoại ngữ và tin học: Theo kết quả nghiên cứu, việc bổ sung kĩ năng ngoại ngữ là do những đóng góp ý kiến giao lưu trong các buổi ngày hội chợ việc làm (40.9%) và bổ sung công nghệ thông tin là do sự đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra (37.1%). Tuy nhiên, việc phản hồi chất lượng sinh viên tốt nghiệp không được quan tâm trong việc bổ sung kĩ năng tin học (3.5%) và kĩ năng ngoại ngữ (2.2%). Vì vậy, các cơ sở đào tạo cần bổ sung kĩ năng ngoại ngữ và tin học dựa trên những nguồn thông tin khác như: thông tin tuyển dụng, phản hồi về chất lượng nguồn nhân lực...

3/ Tăng cường kĩ năng mềm: Hiện nay, kĩ năng mềm được các cơ sở đào tạo bổ sung dựa trên thông tin tuyển dụng còn yếu (21.6%). Vì vậy, chương trình đào tạo cần tích hợp kĩ năng làm việc và quản lí: kĩ năng làm việc trong tập thể; kĩ năng làm việc nhóm, giao tiếp... Ngoài ra, chương trình đào tạo cần phát huy tính sáng tạo của người học trong việc giải quyết vấn đề. Phát triển chương trình đào tạo nhằm hướng đến sử dụng các kĩ thuật công nghệ hiện đại giúp sinh viên có thể tiếp cận công nghệ cao, qua đó có thể hình thành hoặc nảy sinh ý tưởng mới đạt hiệu quả cao trong công việc.

4/ Tích hợp đạo đức nghề nghiệp: Chương trình đào tạo bổ sung thêm đạo đức nghề nghiệp chưa cao (< 15%), phẩm chất đạo đức là yếu tố rất cần thiết cho sinh viên tốt nghiệp, đạo đức nghề nghiệp có thể được hình thành trong quá trình đào tạo. Qua thông tin tuyển dụng cho thấy, gần 80% người sử dụng lao động yêu cầu về tính kỉ luật, vì vậy chương trình đào tạo cần thay đổi đưa vào một số khái niệm văn hóa công

(Xem tiếp trang 37)