

MỐI QUAN HỆ GIỮA YÊU CẦU CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC - HƯỚNG NGHIÊN CỨU VÀ MÔ HÌNH PHÂN TÍCH

PGS.TS. PHẠM VĂN QUYẾT

Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn Hà Nội

ThS. LÊ CHI LAN

Trường Đại học Sài Gòn

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, thị trường lao động đối mặt với nhiều thách thức, vì vậy, nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao rất cần thiết. Giáo dục đại học (GDĐH) đóng vai trò quan trọng trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho thị trường lao động. Bên cạnh đó, GDĐH còn giữ vai trò cung cấp những kiến thức và kĩ năng cho sinh viên tốt nghiệp (SVTN) có thể tham gia vào thị trường lao động. Hiện nay, SVTN đại học ra trường rất khó kiếm được việc làm phù hợp với chuyên ngành mà họ đã được đào tạo. Theo nghiên cứu của Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn (Đại học Quốc gia Hà Nội) hơn 60% sinh viên ra trường thất nghiệp và hơn 70% làm việc trái với ngành đào tạo. Báo Tuổi trẻ ngày 26/12/2013 đã dẫn lời của Bà Nguyễn Thị Xuân Mai, vụ trưởng Vụ thống kê dân số và lao động cho biết: "Năm 2010, người có trình độ đại học từ độ tuổi 21 - 29 thất nghiệp khoảng 60.000 người (chiếm 6,84%), nhưng đến năm 2013, số thất nghiệp có trình độ đại học ở độ tuổi dưới 30 tuổi đã tăng thành 101.000 người (chiếm 9,89%), riêng quý 3 năm 2013, tỉ lệ này tăng lên mức 11,75%" (Lê Đình Lục, 2014).

Với tốc độ tăng trưởng kinh tế như hiện nay, nếu nhân lực được đào tạo ra không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ) cả về số lượng và chất lượng thì sẽ dẫn đến lãng phí rất lớn về nguồn nhân lực và tài lực. Bên cạnh đó, nếu các cơ sở đào tạo không nghiên cứu kĩ các yêu cầu của NSDLĐ đào tạo một cách chủ quan thì việc đánh giá chất lượng đào tạo của trường đại học sẽ khó thực hiện (Đào Huy Huân, 2011). Chất lượng giáo dục không thể thay đổi nhanh chóng mà cần cả một quá trình, thay đổi dần "từ gốc đến ngọn". Trong bài viết này, chúng tôi sẽ trình bày một số nghiên cứu và mô hình phân tích thể hiện mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ với chương trình đào tạo (CTĐT), qua đó đề xuất mô hình nghiên cứu đánh giá ảnh hưởng từ yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT.

2. Các nghiên cứu về yêu cầu của người sử dụng lao động và chương trình đào tạo

Những năm gần đây, tình trạng SVTN đại học, cao đẳng không tìm được việc làm hoặc làm việc

không phù hợp với chuyên môn đào tạo có xu hướng tăng lên. Theo số liệu khảo sát của dự án GDĐH về việc làm cho SVTN trong khoảng 200.000 sinh viên ra trường hàng năm chỉ có 30% đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ, 45% - 62% sinh viên tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp, trong đó chỉ có 30% làm đúng ngành nghề đào tạo. GDĐH đóng vai trò quan trọng trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho thị trường lao động, vì vậy nhiều công trình nghiên cứu về khả năng làm việc của SVTN, mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, đào tạo theo nhu cầu xã hội... có liên quan đến NSDLĐ và CTĐT đã được thực hiện.

2.1. Các nghiên cứu về năng lực làm việc của SVTN

Đào tạo đáp ứng yêu cầu NSDLĐ là vấn đề đang được các trường đại học trong và ngoài nước rất quan tâm. GDĐH đóng vai trò cung cấp những kiến thức và kĩ năng cho sinh viên có thể tham gia vào thị trường lao động. Các trường đại học trên toàn thế giới phải đối mặt với vấn đề làm thế nào để có thể cung cấp các kĩ năng phù hợp để SVTN có thể giải quyết tốt các yêu cầu của thị trường lao động. Năng lực của SVTN được xem là khả năng của mỗi cá nhân có thể tham gia vào công việc, duy trì việc làm và có khả năng thích ứng khi chuyển đổi vị trí công việc trong cùng một tổ chức hoặc có thể thay đổi việc làm mới trong điều kiện cần thiết (Parry, 1998). Ngoài ra, GDĐH được xem là một công cụ hiệu quả để tăng cường khả năng làm việc của SVTN, vì vậy, muốn tăng cường chất lượng đào tạo thì các cơ sở giáo dục cần phải tăng cường khả năng làm việc của SVTN (Yorke, 2006). Một số nhà nghiên cứu về yêu cầu của NSDLĐ đối với SVTN, từ đó đưa ra lí thuyết về yêu cầu đối với SVTN gọi chung là "Thuộc tính của SVTN" (Harvey, 2000).

Các nhà nghiên cứu giáo dục như: Carmichael & Routledge (1993), Parry (1998), Kumpikaite (2009), Md Nasis (2012)... đã nghiên cứu các vấn đề năng lực và phát triển kĩ năng của SVTN. Ngoài ra, một số tác giả như Taylor (2005), Antonio Mihi Ramirez Vilmané Kumpikaite, Humberto Nuno Rito Ribeiro (2012) đã đưa ra một số kĩ năng cần thiết cho SVTN. Mặt khác,

một số tác giả trong và ngoài nước còn đi sâu khảo sát trên các mẫu thống kê để tìm sự chênh lệch giữa khả năng SVTN so với yêu cầu của NSDLĐ:

- Các nghiên cứu nghiên cứu ngoài nước như: Đánh giá của NSDLĐ đối với việc làm của SVTN (Agnieszka Sitko-Lutek, Monika Jakubiak (2012); *nghiên cứu kĩ năng của SVTN ngành quản lí kinh doanh* (Dileep Kumar, 2010); nghiên cứu về kì vọng của nhà tuyển dụng hiệu quả của SVTN (H. A. Davies, 1999); *nghiên cứu về thông tin phản hồi của nhà tuyển dụng về SVTN ngành kinh doanh* (Poh Yen, 2009)...;

- Ở Việt Nam cũng có nhiều nghiên cứu khả năng làm việc của SVTN, phần lớn SVTN chỉ có khoảng 60% làm việc phù hợp với ngành đào tạo. Mặc dù Bộ Giáo dục đã yêu cầu các trường đại học, cao đẳng xây dựng và công bố chuẩn năng lực của SVTN - chuẩn đầu ra, tuy nhiên chất lượng đào tạo còn thấp, chưa đáp ứng được kì vọng và nhu cầu xã hội. Chất lượng SVTN chưa đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ chiếm tỉ lệ 74%, phần lớn SVTN khi nhận công việc tại các doanh nghiệp đều phải đào tạo lại (Lê Thị Tuyết Hạnh, 2012). Bên cạnh đó, nhiều tác giả đã đi sâu nghiên cứu về năng lực SVTN so với yêu cầu NSDLĐ như: Mức độ đáp ứng công việc của SVTN ngành Kinh tế tại địa bàn Hà Nội (Ngô Thị Thanh Tùng, 2009); Khảo sát và đánh giá mức độ đáp ứng của nguồn nhân lực tại đồng bằng sông Cửu Long (Quan Minh Nhựt et al., 2010); đánh giá chất lượng đào tạo ngành Kinh tế của Trường Đại học Kinh tế TP.Hồ Chí Minh (Phạm Thị Diễm, 2009); nghiên cứu yêu cầu của nhà tuyển dụng về kĩ năng đối với SVTN ngành Quản lí – Kinh tế (Nguyễn Thế Dũng, 2011); nghiên cứu về chất lượng đào tạo tại Khoa Kế toán – Tài chính, Trường Đại học Kinh tế Đại học Huế (Lại Xuân Thủy và Phan Thị Minh Lí, 2011).

Trước nhu cầu xã hội luôn thay đổi, SVTN cần phải có những thuộc tính phù hợp để đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ, một số tác giả đã đề nghị nhúng các thuộc tính của SVTN vào CTĐT như nghiên cứu *Thiết kế chương trình giảng dạy và học tập cho SVTN để phù hợp với yêu cầu NSDLĐ* (Maher, 2004); xây dựng CTĐT gắn lí thuyết và thực hành (Goldberg, 2012); nghiên cứu thiết kế và đánh giá CTĐT phát triển kĩ năng cá nhân (Elvy Pang, 2012); mối quan hệ giữa việc làm và GDDH (Yorke, 2006) liên kết khả năng làm việc của sinh viên vào CTĐT trong GDDH (Mantz Yorke, 2006) (Stefani, 2009).

Các công trình nghiên cứu về năng lực của SVTN chỉ ra một số năng lực của SVTN cần thiết đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ. Ngoài ra, một số nghiên cứu trên đã dùng phương pháp nghiên cứu định lượng chỉ ra một thực trạng cần lưu ý hiện nay là năng lực và khả năng làm việc của SVTN thấp hơn nhiều so với yêu cầu của NSDLĐ. Tuy nhiên, điểm hạn chế ở các công trình

nghiên cứu về khả năng làm việc của SVTN là chưa nhấn mạnh đến vai trò quan trọng của NSDLĐ trong quá trình đào tạo.

2.2. Các nghiên cứu về quan hệ hợp tác giữa nhà trường và NSDLĐ

Một trong những biện pháp gắn kết đào tạo với thực tiễn là tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp hay NSDLĐ. Một số tác giả nước ngoài đã nghiên cứu mối quan hệ giữa nhà trường và NSDLĐ, họ khẳng định rằng mối quan hệ này sẽ tạo nên sự thay đổi lớn trong xã hội. Cụ thể: SVTN có khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn từ đó SVTN hình thành kĩ năng chuyên môn và NSDLĐ giữ vai trò phát triển năng lực của SVTN (Fugate (2004), Van der Heijde (2006), Fugate & Kinicki (2008), Hallier (2009)).

Tại Việt Nam, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, thị trường lao động phải đối mặt với nhiều thách thức. Vì vậy, giữa nhà trường và NSDLĐ cần có sự phối hợp chặt chẽ. Quan hệ hợp tác giữa nhà trường và NSDLĐ nâng cao chất lượng đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Nhiều tác giả nghiên cứu về mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp như Trịnh Thị Hoa Mai (2008), Nguyễn Văn Anh (2009), Nguyễn Kim Dung, Trần Quốc Toàn (2010), Trần Ngọc Trinh (2012)... đã chỉ ra rằng: Một trong những khó khăn nhiều doanh nghiệp đang gặp phải là thiếu đội ngũ lao động có trình độ, có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực. Các SVTN được tuyển dụng chưa đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ. Liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học và doanh nghiệp là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích cả hai phía. Mối liên kết này vừa mang tính tất yếu vừa mang tính khả thi cao trong việc đáp ứng nhu cầu lao động cho doanh nghiệp. Trên thực tế, kết quả khảo sát mức độ và hiệu quả quan hệ giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp khá thấp. Kết quả đánh giá của doanh nghiệp về nội dung CTĐT cho thấy tỉ lệ phù hợp về lí thuyết là 21,4%, thực hành là 35,8% và tác phong làm việc công việc là 39,3% (Nguyễn Trọng Khanh, 2010).

Các nghiên cứu về quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp chỉ ra được tầm quan trọng trong mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và NSDLĐ. Mối quan hệ này giúp phát triển năng lực và khả năng làm việc của SVTN. Ngoài ra, một số công trình nghiên cứu tại Việt Nam chỉ ra mối liên kết giữa nhà trường và NSDLĐ còn yếu điều này dẫn đến nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ. Tuy nhiên, dựa trên mối liên kết giữa nhà trường và NSDLĐ góp phần lớn trong việc xây dựng CTĐT, vì vậy có thể thấy hạn chế của các nghiên cứu trên chưa chỉ ra được mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ và CTĐT.

2.3. Các nghiên cứu về đào tạo theo nhu cầu xã hội tiếp cận CDIO

Mục tiêu đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục là nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội. Tiếp cận CDIO (Conceive - Design - Implement - Operate) là một giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu xã hội, trên cơ sở xác định chuẩn đầu ra, từ đó thiết kế chương trình và kế hoạch đào tạo một cách hiệu quả. Đào tạo theo mô hình CDIO, SVTN cần phải đạt những tiêu chuẩn về kĩ năng, kiến thức để đáp ứng yêu cầu việc làm. Mục tiêu đào tạo CDIO là hướng tới việc giúp SVTN có được kĩ năng cần thiết khi ra trường, đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của xã hội nói chung và của NSDLĐ nói riêng. SVTN có thể hòa nhập nhanh với những thay đổi của thực tiễn (Võ Văn Thắng, 2012). Một trong những đổi mới của GDĐH hiện nay là xây dựng chuẩn đầu ra, chuẩn đầu ra cần dựa trên ý kiến của xã hội về kĩ năng, kiến thức, năng lực theo yêu cầu của ngành nghề đào tạo (Cao Thị Việt Hương, 2012), (Đoàn Ngọc Khiêm, 2012). Hiện nay, các trường đại học đang triển khai tiếp cận CDIO trong xây dựng CTĐT nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội. Một trong những nội dung quan trọng của tiếp cận CDIO là xây dựng chuẩn đầu ra hướng tới điều tra, nghiên cứu ý kiến người tuyển dụng lao động... Theo tiếp cận này, quá trình đào tạo sẽ thực hiện theo chuẩn đầu ra, nghĩa là đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ. Do chuẩn đầu ra được xây dựng theo hướng tiếp cận nhu cầu xã hội, nên CTĐT thể hiện năng lực của SVTN mà NSDLĐ mong đợi trong quá trình tuyển dụng.

Các nghiên cứu về đào tạo theo nhu cầu xã hội, tiếp cận CDIO chỉ ra mục tiêu đào tạo đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ. Dựa vào các nghiên cứu trên cho thấy phương pháp đào tạo theo nhu cầu xã hội, tiếp cận CDIO là dựa trên ý kiến NSDLĐ để xây dựng chuẩn đầu ra và trên cơ sở chuẩn đầu ra CTĐT được thiết kế và xây dựng. Đây là quy trình ngược so với trước đây là thiết kế, xây dựng rồi sau đó mới đánh giá CTĐT. Điều này chứng tỏ CTĐT bị ảnh hưởng bởi yêu cầu của NSDLĐ, tuy nhiên, các nghiên cứu chỉ dừng lại ở phương pháp thực hiện chưa phân tích được yếu tố nào của yêu cầu của NSDLĐ ảnh hưởng thật sự đến CTĐT.

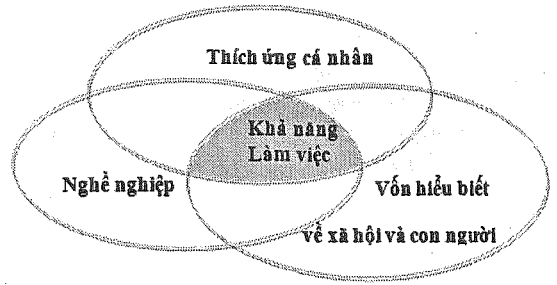
3. Phân tích một số mô hình nghiên cứu lí thuyết về năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp

Thông qua tìm hiểu về tổng quan các nghiên cứu trong nước và ngoài nước, chúng ta thấy rằng: Đã có nhiều công trình liên quan đến CTĐT và NSDLĐ. Các nghiên cứu chỉ ra rằng giữa đào tạo và yêu cầu NSDLĐ có sự chênh lệch, cần phải rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực là điều tất yếu. Tuy nhiên, trong các nghiên cứu trên chưa có công trình nào nghiên cứu về mối quan hệ giữa yêu cầu từ yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT đại học.

Theo quan điểm của NSDLĐ, bằng cấp chuyên môn chỉ là điều kiện ban đầu để xét tuyển dụng. Trong thực tế yêu cầu của NSDLĐ không phải chỉ là bằng cấp chuyên môn mà còn cần phải có khả năng làm việc. Một số tác giả đã đưa mô hình lí thuyết về khả năng làm việc như sau:

Mô hình CPS của Fugate et al (2004) được xác định bởi các yếu tố như sau: Bản sắc nghề nghiệp (Career identity) – Thích ứng cá nhân (Personal adaptability) – Vốn hiểu biết về xã hội và con người (Social and human capital).

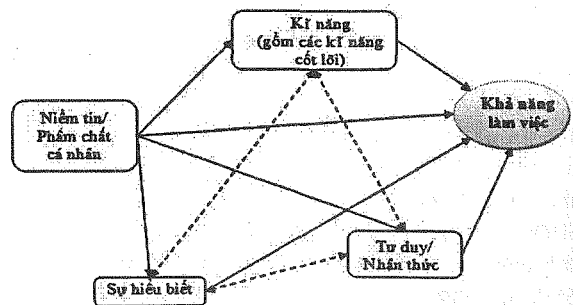
Hình 1: Mô hình CPS kĩ năng làm việc của SVTN



Mô hình CPS nêu lên được các thành tố tạo nên khả năng làm việc của SVTN với các thành tố: Thích ứng nghề nghiệp, bản sắc nghề nghiệp và vốn hiểu biết về xã hội và con người. Tuy nhiên, trong mô hình này có sự hạn chế là tác giả đưa ra các khái niệm chung chung và nội hàm khá rộng cụ thể như nghề nghiệp được tác giả định nghĩa chung chung. Bên cạnh đó, giữa 3 thành tố đưa ra có sự liên kết với nhau và tác giả chưa phân tích rõ mối liên hệ giữa các thành tố trong mô hình.

Mô hình USEM của Yorke và Knight (2004) về khả năng làm việc được xác định bởi các yếu tố: Sự hiểu biết (Understanding) – Kĩ năng (Skills) – Niềm tin/ Phẩm chất (Efficacy beliefs) – Tư duy/Siêu nhận thức (Metacognition).

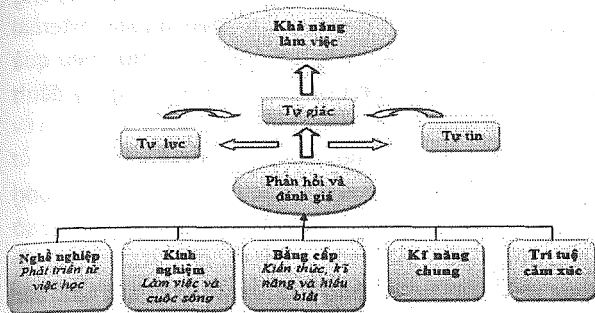
Hình 2: Mô hình kĩ năng làm việc của SVTN



Mô hình USEM nêu lên được các thành tố tạo nên khả năng làm việc của SVTN bao gồm: Sự hiểu biết, kĩ năng, phẩm chất và siêu nhận thức. Tuy nhiên, trong mô hình này có sự hạn chế là chỉ đề cập một cách chung chung, thiếu thành tố kinh nghiệm làm việc và chưa đi sâu phân tích mối liên hệ giữa các thành tố trong mô hình.

Mô hình CareerEDGE của Dacre Pool và Sewell (2007) về khả năng làm việc được xác định bởi các yếu tố: Nghề nghiệp (Career) – Kinh nghiệm (Experience) – Bằng cấp/Kiến thức chuyên môn (Degree subject) – Kỹ năng cốt lõi (Generic skills) – Trí tuệ cảm xúc (Emotional intelligence).

Hình 3: Mô hình kỹ năng làm việc của SVTN



Mô hình CareerEDGE nêu lên được các thành tố tạo nên khả năng làm việc của SVTN với các thành tố: Khả năng nghề nghiệp, kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn, kỹ năng cốt lõi và trí tuệ cảm xúc. Cách tiếp cận của Dacre Pool & Peter Sewell (2007) được xem như là mở rộng các thành tố của 2 mô hình trên. Tác giả đã chỉ ra khả năng làm việc là sự tổng hòa các yếu tố thông qua khả năng tự giác, tự lực và tự tin vào bản thân của mỗi cá nhân. Tuy nhiên, trong mô hình này có sự hạn chế là tác giả chỉ dừng lại ở tinh thần tự lực, tự giác và tự tin của bản thân SVTN. Trong mô hình này chưa thấy được vai trò của cơ sở đào tạo và NSDLĐ.

4. Đề xuất hướng nghiên cứu mối quan hệ giữa yêu cầu của người sử dụng lao động với chương trình đào tạo

Cơ sở đào tạo/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 là SVTN, thị trường lao động được đại diện bởi nhà doanh nghiệp là những NSDLĐ trực tiếp sử dụng SVTN. Vì vậy, giữa NSDLĐ và cơ sở đào tạo có mối quan hệ với nhau thông qua SVTN. Về phía NSDLĐ cần tuyển dụng SVTN có năng lực. Năng lực của SVTN được xem như là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp, có hiệu quả mọi tiềm năng của con người (trí thức, kỹ năng, thái độ, thể lực, niềm tin...) để thực hiện công việc hoặc đối phó với một tình huống, trạng thái nào đó trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp. Năng lực không có sẵn trong mỗi chúng ta mà nó hình thành nhờ sự học hỏi và tập luyện.

Để đào tạo SVTN với những năng lực và khả năng làm việc cần thiết đáp ứng nhu cầu NSDLĐ thì các cơ sở đào tạo/trường đại học sử dụng CTĐT. CTĐT giữ vai trò then chốt trong hoạt động đào tạo. Chất lượng

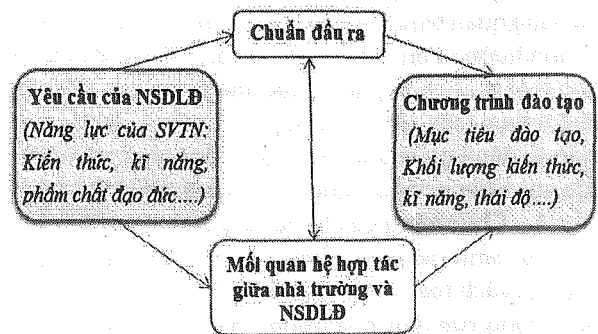
đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được thể hiện qua các đặc trưng của SVTN như: Trình độ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất... tương ứng với mục tiêu, CTĐT theo ngành nghề cụ thể (Trần Khánh Đức, 2002).

Chuẩn đầu ra là sự khẳng định những kỳ vọng, mong muốn SVTN đáp ứng công việc nhờ kết quả của quá trình đào tạo (Jenkins và Unwin). Chuẩn đầu ra bao gồm: Kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đạo đức hay còn thái độ làm việc được NSDLĐ rất quan tâm. Thông qua các kiến thức, kỹ năng và thái độ được đào tạo tại nhà trường, SVTN khi được tuyển dụng cần có năng lực tổng hợp lý thuyết và vận dụng để xử lý các công việc thực tế của chính bản thân. Ngoài ra, SVTN còn phải thể hiện đạo đức nghề nghiệp và thái độ bản thân qua cách ứng xử giao tiếp với lãnh đạo, đồng nghiệp và đối tác... Chuẩn đầu ra là cơ sở để nhà trường xây dựng CTĐT phù hợp, đảm bảo sản phẩm đào tạo đáp ứng NSDLĐ, chuẩn đầu ra nhằm mục tiêu công khai với xã hội năng lực đào tạo của nhà trường, tạo được niềm tin trong sinh viên, phụ huynh, NSDLĐ...

Bên cạnh đó, mối quan hệ hợp tác, gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm hướng tới mục tiêu cải thiện khả năng làm việc của SVTN bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ, trên cơ sở bổ sung vào CTĐT các đặc tính cần thiết của SVTN mà NSDLĐ yêu cầu. Vì vậy, mối liên kết giữa nhà trường và NSDLĐ hình thành nên giá trị trong đào tạo và sử dụng nhân lực cho xã hội, đáp ứng yêu cầu của các nhà sử dụng lao động.

Mặt khác, chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được thể hiện qua mức độ đạt được mục tiêu đã đề ra trong CTĐT. Điều chỉnh CTĐT là việc làm cần thiết với sự tham gia của NSDLĐ có thể tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp. Thông qua phân tích trên có thể thấy rằng mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ và CTĐT thông qua các nhân tố chính: Chuẩn đầu ra và mối quan hệ giữa nhà trường và NSDLĐ. Mô hình lý thuyết nghiên cứu được khái quát hóa theo sơ đồ dưới đây:

Hình 4: Mô hình nghiên cứu mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT



Trong thực tế, nếu những nhà giáo dục phân tích (Xem tiếp trang 41)