



ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP ĐỐI VỚI YÊU CẦU CỦA CÁC DOANH NGHIỆP TUYỂN DỤNG: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐẠI HỌC HUẾ

Lê Thị Phương Thảo*, Lê Thị Phương Thanh, Tống Viết Bảo Hoàng

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế, 99 Hồ Đắc Di, Huế, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: Lê Thị Phương Thảo <ltpthao@hce.edu.vn>
(Ngày nhận bài: 7-3-2023; Ngày chấp nhận đăng: 22-3-2023)

Tóm tắt. Nghiên cứu này nhằm đánh giá mức độ đáp ứng công việc sau khi ra Trường của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế; từ đó đề xuất một số hàm ý nhằm nâng cao khả năng đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên. Nghiên cứu đã tổng hợp kết quả khảo sát 270 mẫu điều tra từ các nhà quản lý tại các doanh nghiệp có sinh viên Trường Đại học Kinh tế đang làm việc. Kết quả cho thấy phần lớn những sinh viên tốt nghiệp tuyển dụng vào doanh nghiệp đều đảm nhiệm vị trí làm việc có chức danh độc lập, đều phải trải qua các khóa đào tạo lại do doanh nghiệp tổ chức. Trong quá trình làm việc, những năng lực sinh viên đáp ứng kém nhất trong công việc, thuộc vào nhóm “Cần phát triển” bao gồm: Trình độ ngoại ngữ; Năng lực ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc; Khả năng chịu áp lực công việc, nghề nghiệp; Kỹ năng làm việc nhóm; Tính chủ động trong xử lý các tình huống chuyên môn; Tư duy phân biện; Khả năng chủ động trong công việc... Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã đề xuất một số khuyến nghị với nhà trường nhằm đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo... để nâng cao hơn nữa năng lực đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên.

Từ khóa: mức độ đáp ứng công việc, sinh viên tốt nghiệp đại học

Assessment of graduates' level of responsiveness to job to the requirements of recruiting enterprises: case study of University of Economics, Hue university

Le Thi Phuong Thao*, Le Thi Phuong Thanh, Tong Viet Bao Hoang

University of Economics, Hue University, 99 Ho Duc Di St., Hue, Vietnam

* Correspondence to Le Thi Phuong Thao <ltpthao@hce.edu.vn>
(Received: March 7, 2023; Accepted: March 22, 2023)

Abstract. This study aims to assess the graduates' level of responsiveness to job after graduation at the University of Economics, Hue University; following that, various policy implications will be provided to assist students meet jobs following graduation. The study synthesized survey results of 270 survey samples from managers at enterprises where students from the University of Economics are working. According to the findings, most graduates hired by enterprises have positions with autonomous titles and must attend retraining courses offered by the enterprises. In the process of working, the students' ability to meet the lowest at work, belonging to the group "Need to develop" includes foreign language proficiency; ability to apply specialized knowledge to work, ability to work under pressure, career, teamwork skills, proactivity in handling professional situations, critical thinking, ability to take initiative in work... On that premise, the research presented numerous recommendations to colleges and universities to remodel training contents, programs, methodologies, and so on in order to further increase their capacity to meet work.

Keywords: responsiveness to job, university graduates

1 Đặt vấn đề

Mục tiêu của giáo dục đại học là cung cấp nguồn nhân lực được đào tạo ở trình độ nhất định cho xã hội, thúc đẩy sự phát triển kinh xã hội của đất nước. Với cách tiếp cận này, mối quan tâm chủ yếu của người sử dụng lao động (doanh nghiệp, các cơ quan, các tổ chức tuyển dụng lao động) là tập trung ở “đầu ra”, mà cụ thể là năng lực, trình độ của sinh viên (SV) tốt nghiệp. Điều này được thể hiện thông qua mức độ đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp đối với yêu cầu của công việc và sự hài lòng của người sử dụng lao động. Đây là cách tiếp cận từ phía “cầu” trong đánh giá chất lượng đào tạo đại học. Theo thống kê khảo sát việc làm và thất nghiệp trong những năm gần đây và trước đại dịch COVID – 19 bùng phát tại Việt Nam, hàng năm có gần 130.000 cử nhân đại học thất nghiệp và cũng hơn 80.000 người lao động có bằng cao đẳng thất nghiệp hoặc làm việc trái ngành nghề sau đào tạo. Những lo ngại chính của doanh nghiệp khi tuyển dụng SV mới tốt nghiệp bao gồm thiếu kỹ năng mềm (47,5%), kỳ vọng không thực tế (45%) và sự thiếu ổn định có thể dẫn đến tỉ lệ giữ chân nhân tài thấp (41,3%) [1]. Do vậy, việc nghiên cứu và đánh giá chương trình đào tạo, quy trình đào tạo; trong đó, việc đánh giá chất lượng của sản phẩm đầu ra là các sinh viên tốt nghiệp và sự thích ứng của những sinh viên tốt nghiệp đối với yêu cầu của các cơ sở làm việc cần được đặc biệt coi trọng.

Trường Đại học Kinh tế là trường thành viên thuộc Đại học Huế với quy mô hơn 7.000 sinh viên. Trong xu thế chung, thời gian qua Trường cũng đã thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, cập nhật chương trình, giáo trình đào tạo theo hướng hiện đại, tích cực đổi mới phương pháp dạy học... , góp phần giúp sinh viên đáp ứng nhu cầu xã hội khi ra trường.

Theo kết quả từ cuộc khảo sát năm 2021 của nhà trường cho thấy có 92,33% sinh viên tham gia khảo sát có việc làm. Trong đó một số ngành có tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm rất cao (trên 90%) như ngành Kiểm toán, Kinh doanh thương mại, Marketing, Quản trị kinh doanh... Điều đó phần nào thể hiện công tác đào tạo của Trường nhìn chung đã mang lại nhiều kết quả khả quan, được xã hội ghi nhận. Bên cạnh đó, nhà trường cũng đã có nhiều chương trình, kế hoạch hỗ trợ sinh viên tìm kiếm việc làm cũng như tăng các kỹ năng, năng lực thực tiễn cho sinh viên như: Ngày hội tuyển dụng hàng năm, các chương trình liên kết với doanh nghiệp tuyển thực tập sinh tiềm năng... Tuy nhiên theo kết quả nghiên cứu của Trịnh Văn Sơn và Phạm Phương Trung [2] năm 2016, kết quả điều tra 205 người bao gồm lãnh đạo, cựu sinh viên trong các doanh nghiệp cho thấy mức độ đáp ứng theo yêu cầu của doanh nghiệp và xã hội chưa cao, chưa hội tụ đủ các yếu tố về năng lực thực tiễn và các kỹ năng mềm phù hợp với yêu cầu của công việc. Như vậy bên cạnh những mặt tích cực, vấn đề khiến chúng ta còn nhiều băn khoăn là mức độ đáp ứng các yêu cầu về kỹ năng, khả năng thực hành nghề nghiệp của các cử nhân, sự đánh giá của các đơn vị tuyển dụng đối với sinh viên được tiếp nhận về những kiến thức, kỹ năng mà sinh viên đã đạt được và chưa đạt được, cần bổ sung trong quá trình thực hiện công việc. Chính vì vậy thông qua kết quả nghiên cứu này sẽ giúp cho Trường có thêm thông tin để đánh giá được đầy đủ và khách quan hơn chất lượng đào tạo của mình, nắm bắt được một cách cụ thể và rõ ràng hơn yêu cầu của doanh nghiệp sử dụng lao động, từ đó có các giải pháp hiệu quả hơn để nâng cao chất lượng đào tạo trong thời gian tới.

2 Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1 Một số khái niệm liên quan

Trong nghiên cứu này, đáp ứng với công việc được hiểu là đáp lại những đòi hỏi, yêu cầu của công việc và của nhà tuyển dụng thể hiện thông qua năng lực của người lao động. Người có khả năng đáp ứng với công việc là những người có đủ năng lực để hoàn thành tốt các yêu cầu, đòi hỏi của công việc. Như vậy mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp chính là mức độ hoàn thành các yêu cầu, đòi hỏi của công việc dựa trên năng lực mà những sinh viên tốt nghiệp đại học ngành kinh tế tích lũy được. Theo Trần Khánh Đức [3], năng lực gồm năng lực chung và năng lực thành phần. Năng lực chung là những năng lực cơ bản, thiết yếu hoặc cốt lõi, làm nền tảng cho mọi hoạt động của con người trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp như năng lực nhận thức, năng lực trí tuệ, năng lực ngôn ngữ và tính toán, năng lực giao tiếp, năng lực vận động, ... Năng lực cũng có thể phân loại thành năng lực thành phần như năng lực xã hội,

năng lực cá nhân, năng lực phương pháp và năng lực nghề nghiệp. Trong nghiên cứu của Ana Azevedo và cs. [4], đã tổng hợp một số khái niệm liên quan như năng lực gồm ba yếu tố cấu thành là khả năng, kỹ năng và thái độ. Hoặc mô hình nhân cách của người lao động được xây dựng dựa trên năng lực bao gồm 3 thành tố cơ bản là: Kiến thức; Kỹ năng và Phẩm chất/Thái độ. Hệ thống đào tạo và sử dụng lao động Australia đưa ra 7 năng lực then chốt của năng lực nghề nghiệp, gồm: (1) Năng lực thu thập, phân tích và tổ chức thông tin; (2) Năng lực truyền bá tư tưởng và thông tin; (3) Năng lực kế hoạch và tổ chức các hoạt động; (4) Năng lực làm việc với người khác và đồng nghiệp; (5) Năng lực sử dụng những ý tưởng và kỹ thuật toán học; (6) Năng lực giải quyết vấn đề; (7) Năng lực sử dụng công nghệ. Nghiên cứu của Nguyễn Hoàng Lan và Nguyễn Minh Hiền [5] đã xác định 22 tiêu chí về kiến thức, kỹ năng được trích vào 3 nhóm nhân tố: Kỹ năng kỹ thuật; Kỹ năng nhận thức; Kỹ năng xã hội và hành vi thể hiện chất lượng sinh viên tốt nghiệp các ngành kỹ thuật.

Trong nghiên cứu này sử dụng khái niệm năng lực thành phần theo khung năng lực của UNESCO. Năm 1996, Ủy ban Văn hóa, Khoa học và Giáo dục của Liên Hiệp Quốc, UNESCO đã xuất bản báo cáo nghiên cứu về vấn đề giáo dục, trong đó đề cập đến 4 trụ cột của giáo dục Thế kỷ XXI. Đây có thể coi là những nguyên tắc cơ bản để định hình lại giáo dục cho phù hợp với xu thế phát triển toàn cầu. Có thể chia năng lực gồm 4 thành phần ứng với 4 trụ cột của Unesco: Năng lực chuyên môn (học để biết); Năng lực phương pháp (học để làm); Năng lực xã hội (học để chung sống) và Năng lực cá thể (học để tự thể hiện). Cụ thể:

Năng lực chuyên môn: Cung cấp cho người lao động các công cụ nhận thức để có thể hiểu biết thế giới phức tạp và trang bị nền tảng kiến thức phù hợp để họ tiếp tục học tập, khám phá tri thức trong suốt cuộc đời của họ. Năng lực này bao gồm năng lực ứng dụng kiến thức chung, kiến thức xã hội, pháp luật vào công việc; năng lực ứng dụng kiến thức cơ bản và liên ngành, kiến thức chuyên ngành vào công việc; hiểu biết về môi trường, lĩnh vực hoạt động của tổ chức, hiểu biết về quy trình, quy định, chính sách trong tổ chức, hiểu biết về vị trí công việc đang thực hiện; thể hiện thông qua trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học...

Năng lực phương pháp: Người lao động cần phải có những kỹ năng nghề nghiệp để có thể thực hiện công việc của mình. Năng lực này bao gồm kỹ năng quản lý thời gian; kỹ năng đàm phán và thuyết phục; kỹ năng thuyết trình, diễn thuyết; kỹ năng sử dụng công nghệ mới; khả năng chịu áp lực công việc, nghề nghiệp; khả năng phát hiện ra vấn đề, giải quyết vấn đề và ra quyết định; kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức công việc; khả năng bày tỏ ý kiến, quan điểm cá nhân,

tính chủ động trong xử lý các tình huống chuyên môn; khả năng quan sát, tìm kiếm và sử dụng thông tin...

Năng lực xã hội: Là những kỹ năng, thái độ nhằm giúp người lao động có năng lực tự trị, hợp tác, thích ứng trong các mối quan hệ với tập thể, với tổ chức, với đồng nghiệp hoặc với cấp trên. Năng lực này bao gồm kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, ứng xử, kỹ năng lắng nghe, tính kỷ luật, tuân thủ mệnh lệnh cấp trên, thái độ hợp tác trong công việc, thái độ nhiệt tình tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp, khả năng tạo dựng các mối quan hệ (với cấp trên, với đồng nghiệp, thái độ cam kết gắn bó lâu dài với công ty...).

Năng lực cá thể là những năng lực thể hiện về nhân cách, tinh thần, trí tuệ và tình cảm, thái độ đạo đức, trách nhiệm cá nhân và các giá trị của mỗi người lao động. Nó sẽ giúp người lao động có những năng lực tự học hỏi và tự thích ứng. Bao gồm khả năng chủ động trong công việc, năng lực tự học hỏi và phát triển, năng lực tư duy sáng tạo, khả năng thích nghi sự thay đổi, khả năng thấu hiểu bản thân, thể hiện sự tận tâm trong công việc, thể hiện sự trung thực, khả năng áp dụng các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp, thể hiện tinh thần trách nhiệm xã hội...

2.2 Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu

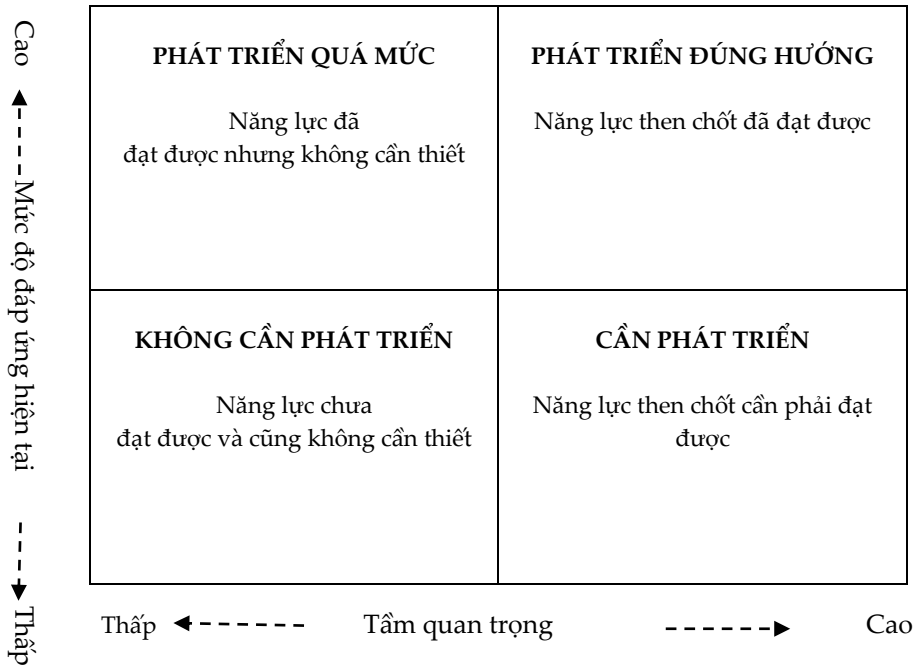
Nghiên cứu dựa trên 2 nhóm dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp nhằm đánh giá mức độ đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên Trường Đại học Kinh tế Huế. Đối với dữ liệu thứ cấp được thu thập từ nguồn dữ liệu bên trong liên quan đến khung chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra của các ngành học tại Trường Đại học Kinh tế, đề cương các môn học trong chương trình do các Khoa trong trường cung cấp, các tài liệu về yêu cầu công việc tại nơi các sinh viên đã tốt nghiệp hiện đang công tác, các tài liệu về cơ sở lao động sinh viên đang công tác, tìm hiểu các khóa đào tạo ngắn hạn và dài hạn tại đơn vị lao động... Ngoài ra còn thu thập thông qua dữ liệu bên ngoài doanh nghiệp như các công trình khoa học có liên quan, sách báo, internet, ...

Dữ liệu sơ cấp được thu thập bằng cả phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Để đạt mục tiêu hệ thống hóa các yếu tố đánh giá mức độ đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên, nghiên cứu định tính được sử dụng trong đề tài này đó là phỏng vấn các chuyên gia. Nhóm chuyên gia có 11 người gồm 2 giảng viên có chuyên ngành giảng dạy liên quan đến quản trị, quản trị nhân sự, và 9 giám đốc và trưởng phòng nhân sự của các doanh nghiệp (đa dạng trong lĩnh vực như thương mại, dịch vụ, sản xuất, viễn thông... và quy mô doanh

nghiệp loại lớn, vừa và nhỏ, siêu nhỏ). Các chuyên gia này đã cung cấp các thông tin, dữ liệu để xác định các yếu tố hình thành nên khái niệm và thang đo về năng lực nhằm đánh giá mức độ đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên, làm cơ sở phát triển cho các phân nghiên cứu tiếp theo. Nghiên cứu định lượng được tiến hành nghiên cứu chính thức trên mẫu khảo sát những cán bộ quản lý tại các tổ chức có tuyển dụng sinh viên Trường Đại học Kinh tế. Và thông qua ý kiến của các chuyên gia trong phần định tính, đều cho rằng nên chỉ đánh giá đối với sinh viên tốt nghiệp trong 2 năm gần nhất. Bởi ý kiến các chuyên gia cho rằng, trong thời gian này cựu sinh viên vẫn còn bước đầu ngỡ ngàng và tập làm quen dần với công việc, chưa được đào tạo, kèm cặp nhiều nên đánh giá mức độ đáp ứng công việc sản phẩm đào tạo của Trường sẽ chính xác hơn. Còn người lao động làm việc bước qua năm thứ ba đã được đào tạo nhiều nên không còn là sản phẩm đào tạo của trường đại học nữa. Chính vì vậy nghiên cứu này sẽ chỉ điều tra các doanh nghiệp có sinh viên của Trường đang làm việc trong 2 năm gần nhất.

Kích cỡ mẫu và phân tích số liệu

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc [6], những quy tắc kinh nghiệm trong xác định cỡ mẫu cho phân tích nhân tố EFA là thông thường thì số quan sát ít nhất phải bằng 4 hoặc 5 lần số biến trong phân tích nhân tố. Như vậy, từ các điều kiện đảm bảo kích cỡ mẫu đủ lớn để có thể tiến hành các phân tích và kiểm định nhằm giải quyết các mục tiêu mà đề tài nghiên cứu đưa ra, với 40 biến quan sát, thì số lượng mẫu tối thiểu để tiến hành điều tra trong nghiên cứu này là 200 mẫu. Với cách tiếp cận từ điều tra cựu sinh viên của Trường tại các tổ chức đang làm việc và qua thông tin trực tiếp từ các quản lý các tổ chức, nghiên cứu đã tiếp cận mẫu thuận tiện thông qua phiếu điều tra trực tiếp, qua điện thoại hoặc gửi email. Số mẫu khảo sát thu được hợp lệ trong nghiên cứu là 270 mẫu điều tra. Tiếp đó, nghiên cứu sử dụng các công cụ như đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach Alpha; phân tích nhân tố khám phá EFA; Kiểm định Paired-Samples T Test; và Phương pháp phân tích ma trận GAP về “khoảng trống trong năng lực”. Phương Pháp phân tích ma trận GAP [7] sẽ dựa trên đánh giá của doanh nghiệp về tầm quan trọng của các năng lực và mức độ đáp ứng thực tế của sinh viên. Từ đó chia ra làm 4 nhóm: Nhóm “Phát triển đúng hướng” (Tầm quan trọng cao và mức độ đáp ứng cao); Nhóm “Phát triển quá mức (Tầm quan trọng thấp và mức độ đáp ứng cao); Nhóm “Không cần phát triển” (Tầm quan trọng thấp và mức độ đáp ứng thấp); Nhóm “Cần phát triển” (Tầm quan trọng cao và mức độ đáp ứng thấp).



Hình 1. Ma trận GAP đánh giá mức độ đáp ứng về năng lực

Nguồn: Phát triển từ Lê Thị Phương Thảo [5]

Xây dựng thang đo

Dựa trên tìm hiểu các tài liệu liên quan, tác giả nhận thấy có khá nhiều cách tiếp cận các yếu tố để đánh giá mức độ đáp ứng công việc. Và để quyết định sẽ đi theo hướng tiếp cận, phân chia thành các năng lực con như thế nào, tác giả đã lập bản câu hỏi cấu trúc kết hợp phỏng vấn sâu, trực tiếp đối với các chuyên gia.

Bảng 1. Thang đo mức độ đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

STT	Yếu tố đánh giá mức độ đáp ứng	Nguồn tham khảo	
I	Năng lực chuyên môn (kiến thức cơ bản, ngành, chuyên ngành)		
1	Năng lực ứng dụng Kiến thức chung, kiến thức xã hội, pháp luật (bổ sung pháp luật) vào công việc	Chenicheri Sid. Nair và Mahsood Shah [8]]; Trương, Q.D. and Metzger, C. [9]; Sue Erickson, Carmen Williams & Michel Braget [10]; Nguyễn Hoàng Lan và Nguyễn Minh Hiến [5], Nguyễn Xuân Trường, Nguyễn Thái Hà, Nguyễn Ngọc Bích Trâm [11]	
2	Năng lực ứng dụng kiến thức cơ bản và liên ngành vào công việc		
3	Năng lực ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc		
4	Trình độ ngoại ngữ		
5	Trình độ tin học		
6	Hiểu biết về môi trường, lĩnh vực hoạt động của tổ chức		
7	Năng lực hiểu biết về quy trình, quy định, chính sách... trong tổ chức		
8	Hiểu biết về vị trí công việc		Đề xuất mới
II	Năng lực phương pháp (Kỹ năng nghề nghiệp)		
1	Kỹ năng quản lý thời gian	Murray, S and Robinson, H. [12], Nguyễn Hoàng Lan, Nguyễn Minh Hiến. [5], Nguyễn Xuân Trường, Nguyễn Thái Hà, Nguyễn Ngọc Bích Trâm [11]. Ngô Thị Thanh Tùng [13]	
2	Kỹ năng sử dụng công nghệ mới		
3	Kỹ năng thuyết trình, diễn thuyết		
4	Kỹ năng đàm phán		
5	Khả năng chịu áp lực công việc, nghề nghiệp		
6	Khả năng phát hiện ra vấn đề, giải quyết vấn đề và ra quyết định		
7	Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức công việc		
8	Khả năng bày tỏ ý kiến, quan điểm cá nhân		
9	Tính chủ động trong xử lý các tình huống chuyên môn		
10	Năng lực lãnh đạo		
11	Khả năng quan sát, tìm kiếm và sử dụng thông tin		Đề xuất mới
12	Tư duy phân biện		Đề xuất mới

III Năng lực xã hội (Năng lực tự trị, hợp tác, thích ứng)		
1	Kỹ năng làm việc nhóm	
2	Kỹ năng giao tiếp, ứng xử	Sue Erickson, Carmen Williams & Michel Braget [10]. Nguyễn Hoàng Lan, Nguyễn Minh Hiến [5]. Nguyễn Xuân Trường, Nguyễn Thái Hà, Nguyễn Ngọc Bích Trâm [11]
3	Kỹ năng lắng nghe	
4	Tính kỷ luật	
5	Thái độ hợp tác trong công việc	
6	Thái độ nhiệt tình tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp	
7	Khả năng tạo dựng các mối quan hệ (với cấp trên, với đồng nghiệp)	Đề xuất mới
8	Thái độ cam kết gắn bó lâu dài với công ty	Đề xuất mới
IV Năng lực cá thể (Năng lực tự học hỏi, tự thích ứng)		
1	Năng lực tự chịu trách nhiệm với hành động	
2	Năng lực tự học hỏi cập nhật kiến thức mới	
3	Năng lực sáng tạo	Chenicheri Sid. Nair và Mahsood Shah [8]; Murray, S & Robinson, H. [12]; Trương, Q.D. and Metzger, C. [9]; Nguyễn Hoàng Lan và Nguyễn Minh Hiến [5],
4	Khả năng thích nghi sự thay đổi	
5	Khả năng kiểm soát bản thân	
6	Năng lực hiểu và áp dụng các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp	
7	Kỹ năng làm việc độc lập	
8	Thể hiện sự trung thực	
9	Thể hiện tinh thần trách nhiệm xã hội	Đề xuất mới
10	Khả năng thông qua các hoạt động văn nghệ thể dục thể thao... rèn ý chí, nghị lực trong công việc và cuộc sống	Đề xuất mới
11	Khả năng rèn luyện những thói tốt, diệt những thói xấu trong công việc	Đề xuất mới
12	Khả năng rèn luyện phương pháp nâng cao chất lượng suy nghĩ	Đề xuất mới

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Nhìn chung ở bước khảo sát ban đầu, đa số các chuyên gia (7/11 người) cho rằng nên tiếp cận đánh giá mức độ đáp ứng trong công việc theo 4 năng lực: Năng lực xã hội, Năng lực cá nhân, Năng lực chuyên môn và Năng lực nghề nghiệp. Đây là khung năng lực theo quan điểm của

UNESCO khi đánh giá năng lực người học. Và theo ý kiến của các chuyên gia, mục đích nghiên cứu này nhằm đề xuất hàm ý chính sách đối với Trường Đại học Kinh tế và người học nên sử dụng theo quan điểm này sẽ có sự cân đối hài hòa giữa nhà trường và xã hội hơn. Chính vì vậy, nghiên cứu này sẽ đánh giá mức độ đáp ứng công việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế thông qua các yếu tố liên quan kiến thức, kỹ năng, thái độ xếp vào 4 nhóm Năng lực xã hội, Năng lực cá nhân, Năng lực chuyên môn và Năng lực nghề nghiệp theo quan điểm của UNESCO.

Thang đo này trước khi sử dụng cho các phân tích tiếp theo nghiên cứu đã đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng phương pháp Cronbach's Alpha. Sử dụng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha trước khi phân tích nhân tố EFA để loại các biến không phù hợp vì các biến rác này có thể tạo ra các yếu tố giả. Số lượng biến quan sát đưa vào phân tích Cronbach's Alpha là 40 biến quan sát thuộc 4 nhóm. Kết quả tất cả thang đo 4 nhóm Năng lực xã hội, Năng lực cá nhân, Năng lực chuyên môn và Năng lực nghề nghiệp đều có hệ số Cronbach's alpha > 0,6; các biến có hệ số tương quan biến – tổng đều > 0,3. Như vậy thang đo đạt độ tin cậy cho phân tích nhân tố khám phá tiếp theo. Tiếp đó nghiên cứu cũng đã tiến hành phân tích nhân tố EFA với phép quay Varimax được thực hiện nhằm nhận diện các nhân tố cho phân tích tiếp theo. Với giả thuyết đặt ra trong phân tích này là giữa 40 biến quan sát trong tổng thể không có mối tương quan với nhau. Kiểm định KMO và Bartlett's trong phân tích nhân tố cho thấy giả thuyết này bị bác bỏ (sig. = 0,000), hệ số KMO là 0,921 (> 0,5). Kết quả này chỉ ra rằng các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và phân tích nhân tố (EFA) là thích hợp. Ma trận xoay nhân tố kết quả cho thấy 36 biến quan sát có hệ số tải trọng > 0,5. Do đó, kết quả đã bảo đảm độ phân biệt giữa các nhân tố. Trong 40 biến có 4 biến bao gồm: “Khả năng bày tỏ ý kiến, quan điểm cá nhân”, “Khả năng quan sát, tìm kiếm và sử dụng thông tin”, “Khả năng chủ động trong công việc”, “Thể hiện sự trung thực” đều có hệ số tải trọng < 0,5 nên bị loại.

3 Kết quả nghiên cứu

3.1 Mô tả mẫu nghiên cứu

Về người cung cấp thông tin cho cuộc khảo sát, thành công lớn của việc tổ chức khảo sát là đã nhận được sự hợp tác nhiệt tình của lãnh đạo các doanh nghiệp, các tổ chức đang có sinh viên Trường Đại học Kinh tế đang làm việc trong 2 năm gần nhất. Việc tiếp cận được phần lớn nhà quản lý giữ chức vụ trưởng phòng nhân sự, và giám đốc sẽ giúp việc khảo sát có những thông tin thu được lại có giá trị cao và có tính đại diện cho doanh nghiệp nhiều hơn. Với tổng

mẫu 270, phần lớn những người tham gia trả lời bảng hỏi đều là nam giới (chiếm tới 68,5% người được khảo sát), nữ cán bộ quản lý doanh nghiệp chỉ chiếm 31,5% người được hỏi. Ngoài ra những người tham gia trả lời bảng hỏi đa số là vị trí trưởng phòng (Phòng nhân sự, phòng tổ chức nhân sự, phòng hành chính tổng hợp...) chiếm 35,6%; tiếp đó là vị trí giám đốc (chiếm tới 25,2% số người được hỏi và theo quan sát đa số là giám đốc các doanh nghiệp tư nhân); phó Trưởng phòng chiếm 20,4%; phó giám đốc (chiếm 8,1%), và còn lại 10,7% thuộc các đối tượng khác (chủ yếu là vị trí tổ trưởng trực tiếp quản lý người lao động là cựu sinh viên)... Về độ tuổi của người sử dụng lao động được khảo sát đa số rơi vào nhóm tuổi 35 đến 50 chiếm đến 63% tổng mẫu điều tra. Như vậy, qua phân tích đặc điểm doanh nghiệp của mẫu điều tra, chúng ta có thể thấy mẫu điều tra phản ánh khá tương đồng với đặc điểm chung của tổng thể và mang tính đại diện cao.

3.2 Các ngành đào tạo được tuyển dụng tại các doanh nghiệp

Khi được hỏi “*Cơ quan Ông/Bà thường tuyển dụng người học tốt nghiệp các ngành đào tạo nào?*”, các đơn vị tuyển dụng lựa chọn phương án ngành quản trị kinh doanh là nhiều nhất với 117 lựa chọn trong tổng số 270 mẫu điều tra, chiếm 43,3%. Tiếp đó là ngành Kế toán kiểm toán với 85 sự lựa chọn chiếm 31,5% trong tổng số 270 mẫu điều tra; ngành Kinh doanh thương mại có 60 lựa chọn. Trong thị trường năng động hơn như hiện nay, lĩnh vực chuyên ngành Marketing cũng đang nhận được sự quan tâm và lựa chọn tuyển dụng của các đơn vị. Một số ngành chuyên sâu như quản trị nhân lực, tài chính ngân hàng, thống kê kinh doanh và một số ngành khác ít sự lựa chọn hơn. Điều này cũng cho thấy nhà trường nên mở rộng hơn các chuyên ngành phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

Bảng 2. Các ngành đào tạo được tuyển dụng tại các doanh nghiệp

Ngành	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Quản trị kinh doanh	117	43,3
Quản trị nhân lực	28	10,4
Kinh doanh thương mại	60	22,2
Marketing	49	18,1
Kinh tế	42	15,6
Kế toán, kiểm toán	85	31,5
Tài chính ngân hàng	23	8,5
Thống kê kinh doanh	3	1,1
Các ngành khác	3	1,1

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

3.3 Những vị trí mà người học tốt nghiệp thường được bố trí khi mới được tuyển dụng

Có được việc làm trong các doanh nghiệp là một điều quan trọng nhưng được làm việc đúng với chuyên môn đào tạo hay không còn là vấn đề quan trọng hơn khi phân tích mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp Đại học Kinh tế. Theo đó, phần lớn họ đều được làm việc độc lập tại một vị trí lao động theo chức danh (chiếm tới 75,2% ý kiến người được hỏi). Tuy nhiên, chỉ có 1,5% sinh viên tốt nghiệp Đại học Kinh tế được làm tổ trưởng/ nhóm trưởng một nhóm lao động và 20,7% là phụ việc cho một lao động có kinh nghiệm (Bảng 3). Phỏng vấn sâu người sử dụng lao động cho thấy những sinh viên tốt nghiệp Đại học Kinh tế được bố trí là phụ việc cho một lao động có kinh nghiệm đều là những sinh viên vừa tốt nghiệp, chưa có kinh nghiệm thực tế. Ngược lại, những sinh viên tốt nghiệp Đại học Kinh tế được bố trí làm tổ trưởng/ nhóm trưởng một nhóm lao động thường là những người đã ra trường được một năm, đã từng có làm việc ở một tổ chức trước đó và được tuyển đích danh cho vị trí quản lý này.

3.4 Các khóa bồi dưỡng mà sinh viên được tuyển dụng phải tham gia để có thể đảm nhận công việc được giao

Kết quả nghiên cứu cho thấy là hầu như tất cả các doanh nghiệp phải tổ chức các khóa đào tạo cho lao động mới tuyển dụng. Thông tin này thực sự đáng để các trường đại học đào tạo ngành kinh tế quan tâm bởi như vậy, rõ ràng sản phẩm đào tạo của họ đã không thể lưu hành ngay trong xã hội. Khi phỏng vấn sâu người sử dụng lao động nhằm tìm ra lý do vì sao các doanh nghiệp phải tổ chức các khóa đào tạo lại đối với những lao động đã tuyển dụng. Kết hợp kết quả khảo sát bằng bảng hỏi với các cuộc phỏng vấn sâu người sử dụng lao động cho ra bốn lý do cơ bản: Không biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp; Thiếu kỹ năng thực tế; Giao tiếp rất kém; Thiếu kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn liên quan đến lĩnh vực hoạt động doanh nghiệp.

Bảng 3. Vị trí mà người học tốt nghiệp thường được bố trí khi mới được tuyển dụng

Vị trí	Số lượng	Tỷ trọng %
Làm việc tại một vị trí lao động có chức danh độc lập	203	75,2
Phụ việc cho một lao động có kinh nghiệm	39	20,7
Tổ trưởng/ nhóm trưởng một nhóm lao động	4	1,5
Khác	7	2,6

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

Bảng 4. Các khóa bồi dưỡng mà sinh viên được tuyển dụng phải tham gia để có thể đảm nhận công việc được giao

Các khóa đào tạo	Số lượng	Tỷ trọng %
Bổ trợ kiến thức chuyên môn nghiệp vụ	72	26,7
Bổ trợ kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn	175	64,8
Bổ trợ kỹ năng về công nghệ thông tin	9	3,3
Nâng cao năng lực ngoại ngữ	42	15,6
Bổ trợ các kỹ năng mềm	134	49,6
Khác	36	13,3

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

Kết quả điều tra cho thấy sinh viên sau khi được tuyển dụng phải đi học bổ trợ các kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn liên quan đến công việc cụ thể là nhiều nhất, 175/270 tổ chức đã lựa chọn. Tiếp đó là sinh viên phải tham gia bổ trợ các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm... chiếm 49,6% số lượng người được hỏi. Tiếp đến là phải bổ trợ đào tạo về các nội dung kiến thức chuyên môn nghiệp vụ như hiểu biết xã hội và môi trường hoạt động của doanh nghiệp; và kiến thức chuyên môn liên quan đến doanh nghiệp. Việc cho phép người lao động đi nâng cao năng lực ngoại ngữ cũng là vấn đề một số các tổ chức quan tâm để có thể đáp ứng các yêu cầu trong công việc tại đơn vị chiếm 15,6%. Đây là những thông tin rất quan trọng đối với nhà trường khi thiết kế chương trình đào tạo của mình.

3.5 Đánh giá mức độ đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Đánh giá năng lực chuyên môn

Theo kết quả thống kê cho thấy, một số khoảng cách khá rõ ràng giữa mức độ quan trọng và mức độ thực hiện của 8 tiêu chí đối với năng lực chuyên môn của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế. Trong đó đa phần giá trị trung bình của mức độ chênh lệch mang dấu âm, trừ 2 tiêu chí đó là “Năng lực ứng dụng kiến thức chung, kiến thức xã hội, pháp luật vào công việc” và “Năng lực ứng dụng kiến thức cơ bản và liên ngành vào công việc” lần lượt có mức chênh lệch là 0,46 và 0,49 (Bảng 5). Kết quả kiểm định *Paired-Samples T Test* cũng cho thấy tất cả các giá trị sig. của các biến quan sát của nhóm năng lực chuyên môn đều $< 0,05$; điều đó chứng tỏ

Bảng 5. Mức độ đáp ứng năng lực chuyên môn của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Năng lực chuyên môn (kiến thức cơ bản, ngành, chuyên ngành)	Đánh giá DN		Kiểm định Paired-Samples T Test		
	Mức độ quan trọng	Mức độ thể hiện	Chênh lệch	t	Sig.
Năng lực ứng dụng kiến thức chung, kiến thức xã hội, pháp luật vào công việc	2,32	2,78	0,46	15,104	0,000
Năng lực ứng dụng kiến thức cơ bản và liên ngành vào công việc	2,44	2,93	0,49	16,077	0,000
Năng lực ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc	4,23	2,97	-1,26	-21,167	0,000
Trình độ ngoại ngữ	3,99	2,77	-1,22	-26,759	0,000
Trình độ tin học	4,20	3,86	-0,34	-11,766	0,000
Hiểu biết về môi trường, lĩnh vực hoạt động của tổ chức	4,14	2,79	-1,35	-20,755	0,000
Năng lực hiểu biết về quy trình, quy định, chính sách... trong tổ chức	4,00	3,06	-0,94	-19,484	0,000
Hiểu biết về vị trí công việc đang thực hiện	3,90	3,08	-0,82	-18,409	0,000

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

có sự khác biệt giữa các nhóm giá trị trung bình về mức độ quan trọng và mức độ thể hiện theo đánh giá của doanh nghiệp.

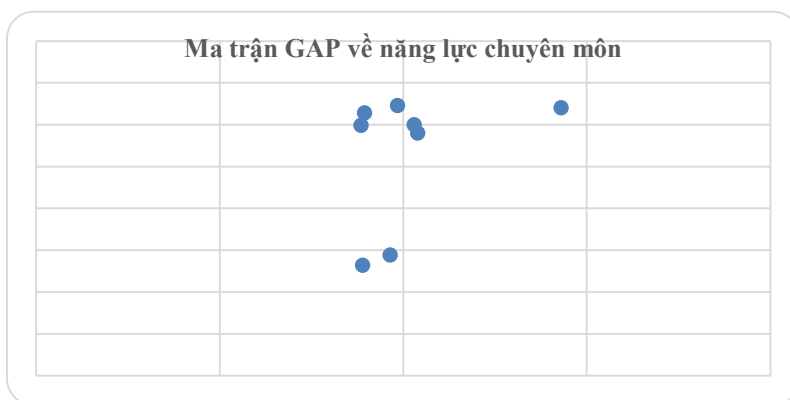
Kết hợp với ma trận GAP, ta có thể phân tích thực trạng về mức độ đáp ứng năng lực chuyên môn của sinh viên dựa trên các nhóm sau:

Nhóm “*Phát triển đúng hướng*”: ở nhóm này, những năng lực, kiến thức về chuyên môn của người lao động là sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế được các tổ chức tuyển dụng đánh giá có mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng ở hiện tại đều từ 3 điểm trở lên. Như vậy đây là những năng lực chuyên môn quan trọng trong tương lai và hiện tại người lao động đã thực hiện khá tốt. Nhóm này bao gồm “Năng lực hiểu biết về quy trình, quy định, chính sách... trong tổ chức”; “Hiểu biết về vị trí công việc đang thực hiện”, “Trình độ tin học”. Điều này chứng tỏ khi có ý định tuyển dụng vào tổ chức, và sau khi được tuyển dụng vào làm việc, cựu sinh viên

cũng đã có những tìm hiểu sâu sắc và nghiêm túc về vị trí công việc, về quy trình, quy định... của đơn vị mình.

Nhóm “*Không cần phát triển*”: Theo kết quả khảo sát, ở nhóm này thì những năng lực của người lao động là cựu sinh viên Trường Đại học Kinh tế được các tổ chức đánh giá có mức độ quan trọng dưới mức 3 điểm và mức độ đáp ứng ở hiện tại cũng dưới 3 điểm. Đây là những năng lực theo quan điểm của các tổ chức là không quan trọng khi đánh giá năng lực làm việc của người lao động và hiện tại cựu sinh viên trường cũng còn hạn chế, yếu kém ở những mảng năng lực này. Theo đánh giá của các nhà quản lý các tổ chức thì nhóm này bao gồm “Năng lực ứng dụng kiến thức chung, kiến thức xã hội, pháp luật vào công việc” và “Năng lực ứng dụng kiến thức cơ bản và liên ngành vào công việc”.

Nhóm “*Cần phát triển*”: Theo ma trận GAP chúng ta có thể thấy ở nhóm này là những kiến thức, năng lực của người lao động là cựu sinh viên Trường Đại học Kinh tế được các nhà quản lý của tổ chức đánh giá có mức độ quan trọng trên mức 3 điểm nhưng mức độ đáp ứng ở hiện tại lại dưới mức 3 điểm. Nhóm năng lực này theo giám đốc doanh nghiệp là rất quan trọng khi đánh giá năng lực làm việc của người lao động nhưng hiện tại cựu sinh viên lại đang hạn chế và yếu kém ở những mảng năng lực này. Đây được xem là “khoảng trống”, là sự “thiếu hụt” về năng lực đáp ứng trong công việc, bao gồm “Trình độ ngoại ngữ”; đặc biệt là “Năng lực ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc” và “Hiểu biết về môi trường, lĩnh vực hoạt động của tổ chức”. Kết quả này cũng khá trùng khớp và đồng nhất với nhiều nghiên cứu trước đó [13–19].



Hình 2. Ma trận GAP về năng lực chuyên môn của sinh viên Trường Đại học Kinh tế theo đánh giá của doanh nghiệp

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

Đánh giá năng lực phương pháp nghề nghiệp

Kết quả cho thấy một số khoảng cách khá rõ ràng giữa mức độ quan trọng và mức độ thực hiện của các tiêu chí đối với năng lực phương pháp, năng lực nghề nghiệp của cựu sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế. Trong đó tất cả giá trị trung bình của mức độ thực hiện trừ cho giá trị trung bình của mức độ quan trọng mang dấu âm. Đặc biệt là các tiêu chí “Tính chủ động trong xử lý các tình huống chuyên môn” (-1,63), “Kỹ năng đàm phán và thuyết phục” (-1,30) và “ Tư duy phản biện” (-1,06) là các tiêu chí có giá trị âm và có khoảng cách lớn và cao hơn so với các tiêu chí khác.

Điều đó chứng tỏ đây là các yếu tố về năng lực nghề nghiệp mà người lao động là cựu sinh viên của Trường Đại học Kinh tế Huế còn quá yếu kém và chưa đáp ứng được kỳ vọng của các

Bảng 6. Mức độ đáp ứng năng lực phương pháp nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Năng lực phương pháp (Kỹ năng nghề nghiệp)	Đánh giá DN		Kiểm định Paired-Samples T Test		
	Mức độ quan trọng	Mức độ thể hiện	Chênh lệch	t	Sig.
Kỹ năng quản lý thời gian	4,18	3,32	-0,86	-19,454	0,000
Kỹ năng đàm phán và thuyết phục	4,16	2,86	-1,30	-22,298	0,000
Kỹ năng thuyết trình, diễn thuyết	4,12	3,14	-0,98	-15,538	0,000
Kỹ năng sử dụng công nghệ mới	2,92	2,63	-0,29	-6,925	0,000
Khả năng chịu áp lực công việc, nghề nghiệp	3,94	2,97	-0,97	-20,486	0,000
Khả năng phát hiện ra vấn đề, giải quyết vấn đề, ra quyết định	4,16	3,37	-0,79	-17,683	0,000
Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức công việc	4,12	3,26	-0,86	-19,01	0,000
Năng lực quản lý, lãnh đạo	2,87	2,28	-0,59	-11,854	0,000
Khả năng bày tỏ ý kiến, quan điểm cá nhân	4,01	2,83	-1,18	-24,315	0,000
Tư duy phản biện	4,37	3,31	-1,06	-20,165	0,000
Tính chủ động trong xử lý các tình huống chuyên môn	4,41	2,78	-1,63	-27,133	0,000

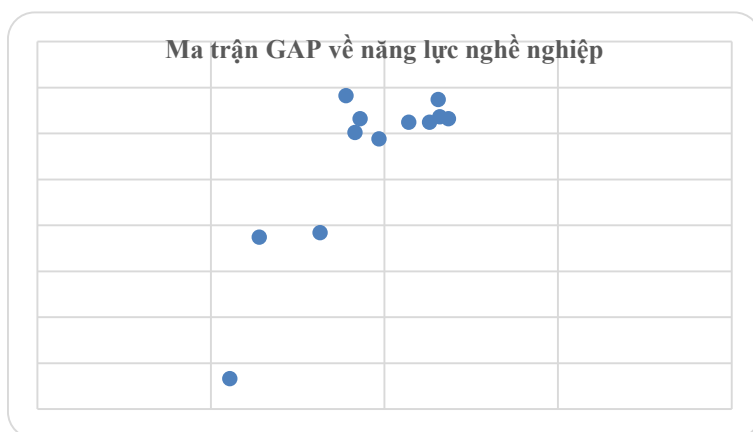
Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

nhà tuyển dụng trong quá trình làm việc. Kết hợp với ma trận GAP, ta có thể phân tích thực trạng về mức độ đáp ứng năng lực nghề nghiệp của sinh viên dựa trên các nhóm sau:

Nhóm “*Phát triển đúng hướng*”: Theo kết quả chúng ta có thể thấy, những năng lực, kỹ năng nghề nghiệp quan trọng trong công việc và hiện tại người lao động đã thực hiện khá tốt. Nhóm này bao gồm “Kỹ năng quản lý thời gian”, “Kỹ năng sử dụng công nghệ mới”, “Kỹ năng thuyết trình, diễn thuyết”, “Khả năng phát hiện ra vấn đề, giải quyết vấn đề và ra quyết định”, “Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức công việc”. Qua đó phần nào cho thấy cựu sinh viên của trường đã biết lập kế hoạch, phân bố thời gian cho công việc. Qua những hoạt động báo cáo nhóm trong các môn học, các hoạt động câu lạc bộ, sinh hoạt tập thể nên kỹ năng thuyết trình, diễn thuyết của cựu sinh viên trường được tổ chức đánh giá khá cao.

Nhóm “*Không cần phát triển*”: Theo kết quả thì ở nhóm này gồm “Năng lực quản lý, lãnh đạo” và “Kỹ năng sử dụng công nghệ mới”. Đây là những năng lực và kỹ năng theo các tổ chức là không quan trọng lắm khi muốn đánh giá về mức độ đáp ứng trong công việc của cựu sinh viên và hiện tại người lao động cũng còn hạn chế, yếu kém ở những mảng năng lực này. Do đa số sinh viên được tuyển dụng vào trong vòng hai năm chủ yếu ở các vị trí là nhân viên, là giúp việc, nên năng lực lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn này chưa cần phải thể hiện.

Nhóm “*Cần phát triển*”: Nhóm năng lực nghề nghiệp này theo đánh giá của các nhà quản lý là rất quan trọng khi đánh giá năng lực làm việc, năng lực đáp ứng công việc của cựu sinh viên



Hình 3. Ma trận GAP về năng lực phương pháp nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Kinh tế theo đánh giá của doanh nghiệp

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

nhưng hiện tại người lao động là cựu sinh viên Trường Đại học Kinh tế lại đang còn hạn chế và yếu kém, bao gồm “Kỹ năng đàm phán và thuyết phục”, “Khả năng chịu áp lực công việc, nghề nghiệp”, “Tính chủ động trong xử lý các tình huống chuyên môn” và đặc biệt là “Tư duy phản biện” mức độ đáp ứng còn rất thấp.

Đánh giá mức độ đáp ứng năng lực xã hội

Theo kết quả thống kê giá trị trung bình về mức độ đánh giá tầm quan trọng của các kỹ năng, năng lực, thái độ khi đánh giá mức độ đáp ứng của người lao động về năng lực xã hội đều khá cao, trên mức 4 điểm (Từ 4,05–4,44 điểm). Chỉ có 1 yếu tố không được quản lý của các tổ chức đánh giá cao về tầm quan trọng đó là “Thái độ nhiệt tình tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp” (2,95 điểm). Đối với việc đánh giá mức độ đáp ứng về năng lực xã hội ở hiện tại, có khá nhiều yếu tố đánh giá ở mức thấp như “Kỹ năng làm việc nhóm” và “Khả năng tạo dựng các mối quan hệ với cấp trên, với đồng nghiệp” (Bảng 7).

Bảng 7. Mức độ đáp ứng năng lực xã hội sau khi ra trường của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Năng lực xã hội (Năng lực tự trị, hợp tác, thích ứng)	Đánh giá DN		Kiểm định Paired-Samples T Test		
	Mức độ quan trọng	Mức độ thể hiện	Chênh lệch	t	Sig.
Kỹ năng làm việc nhóm	3,84	2,99	-0,85	-18,302	0,000
Kỹ năng giao tiếp, ứng xử	4,42	3,66	-0,76	-14,853	0,000
Kỹ năng lắng nghe	4,05	3,62	-0,43	-9,608	0,000
Tính kỷ luật, tuân thủ mệnh lệnh cấp trên	4,37	3,64	-0,73	-17,63	0,000
Thái độ hợp tác trong công việc	4,41	3,64	-0,77	-18,645	0,000
Thái độ nhiệt tình tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp	2,95	3,25	0,30	7,123	0,000
Khả năng tạo dựng các mối quan hệ với cấp trên, với đồng nghiệp (nghề nghiệp)	4,27	2,89	-1,38	-35,677	0,000
Thái độ cam kết gắn bó lâu dài với công ty	4,44	3,68	-0,76	-15,671	0,000

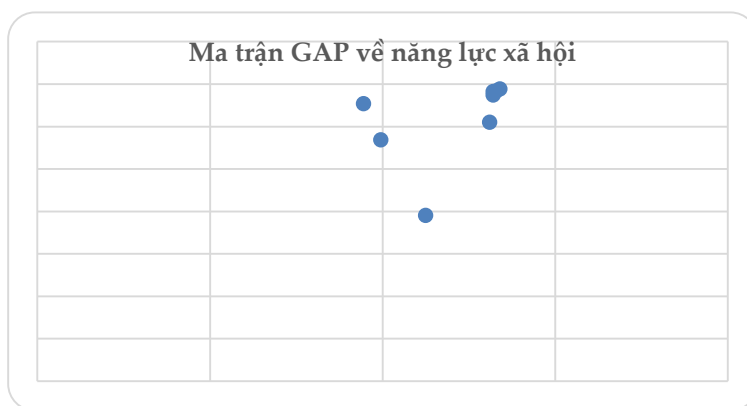
Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

Kết hợp với ma trận GAP, ta có thể phân tích thực trạng về mức độ đáp ứng năng lực xã hội của sinh viên dựa trên các nhóm sau:

Nhóm *“Phát triển đúng hướng”*: Nhóm này bao gồm các kỹ năng và thái độ về năng lực xã hội cả tầm quan trọng và mức độ đáp ứng hiện tại đều khá cao, gần đạt 4 điểm như *“Kỹ năng lắng nghe”*, *“Tính kỷ luật, tuân thủ mệnh lệnh cấp trên”*, *“Thái độ hợp tác trong công việc”*, *“Thái độ cam kết gắn bó lâu dài với công ty”*. Đây là những năng lực mà người lao động là cựu sinh viên trường Đại học Kinh tế đang thể hiện khá tốt ở hiện tại. Đồng thời những năng lực này cũng cần tiếp tục được phát huy trong tương lai để góp phần nâng cao năng lực xã hội trong việc đáp ứng công việc của người lao động đối với tổ chức.

Nhóm *“Phát triển quá mức”*: Nhóm này có yếu tố là *“Thái độ nhiệt tình tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp”*. Theo đánh giá của các nhà tuyển dụng thì người lao động không cần thiết phải tập trung phát triển những năng lực này trong thời gian tới.

Nhóm *“Cần Phát triển”*: Nhóm này bao gồm các năng lực như *“Kỹ năng làm việc nhóm”* và *“Khả năng tạo dựng các mối quan hệ với cấp trên, với đồng nghiệp”*. Theo đó nhóm năng lực xã hội này theo đánh giá của các nhà quản lý là rất quan trọng khi đánh giá năng lực làm việc, năng lực đáp ứng công việc của cựu sinh viên, nhưng hiện tại người lao động là cựu sinh viên trường Đại học Kinh tế lại đang còn hạn chế và yếu kém ở những mảng năng lực này. Điều này cho thấy tuy ở các trường đại học vẫn có những hoạt động để sinh viên thể hiện và rèn luyện kỹ



Hình 4. Ma trận GAP về năng lực xã hội của sinh viên trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế theo đánh giá của doanh nghiệp

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

năng làm việc nhóm nhưng chưa thật hiệu quả để sinh viên có thể áp dụng vào thực tiễn công việc. Ngoài ra nhiều cựu sinh viên thời gian đầu khi vào làm việc theo đánh giá của các đơn vị tuyển dụng vẫn còn khá rụt rè và chưa tạo dựng được mối quan hệ hiệu quả đối với đồng nghiệp cũng như các nhà quản trị khác ở trong tổ chức.

Đánh giá mức độ đáp ứng năng lực cá thể sau khi ra trường của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Kết quả thống kê cho thấy một số khoảng cách khá rõ ràng giữa mức độ quan trọng và mức độ thực hiện của các tiêu chí đối với năng lực cá thể của cựu sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh Huế. Thông qua ma trận GAP, ta có thể phân tích thực trạng về mức độ đáp ứng năng lực cá thể của cựu sinh viên dựa trên các nhóm sau:

Nhóm 1: "*Phát triển đúng hướng*": Theo kết quả nghiên cứu nhóm này bao gồm "Năng lực tự học hỏi và phát triển", "Khả năng thấu hiểu bản thân", "Thể hiện sự tận tâm trong công việc", "Khả năng rèn luyện những thói tốt, diệt những thói xấu trong công việc". Như vậy đây là những năng lực, thái độ cá thể quan trọng trong công việc và hiện tại người lao động đã thực hiện khá tốt và được xem là thế mạnh về năng lực cá thể của cựu sinh viên Trường Đại học Kinh tế.

Nhóm 2: "*Phát triển quá mức*": theo đánh giá của các đơn vị tuyển dụng thì nhóm này cũng là những thế mạnh về năng lực cá thể của người lao động là cựu sinh viên Trường Đại học Kinh tế nhưng không cần thiết phải tập trung phát triển những năng lực này trong thời gian tới. Nhóm này có yếu tố đó là "Khả năng thông qua các hoạt động văn nghệ thể dục thể thao... rèn ý chí, nghị lực trong công việc và cuộc sống".

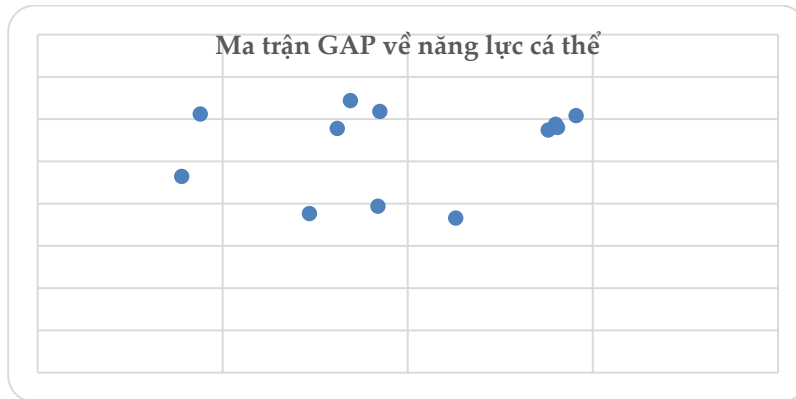
Nhóm 3 "*Không cần phát triển*": Đây là những năng lực theo quan điểm của các tổ chức là không quan trọng khi đánh giá năng lực làm việc của người lao động và hiện tại cựu sinh viên trường cũng còn hạn chế, yếu kém ở những mảng năng lực này. Theo đánh giá của các nhà quản lý các tổ chức thì nhóm này bao gồm "Khả năng áp dụng các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp" và "Thể hiện tinh thần trách nhiệm xã hội". Điều này cũng có thể vì trong thời gian đầu vào làm quen với môi trường làm việc, nên các đơn vị tuyển dụng chưa đòi hỏi cao ở người lao động là cựu sinh viên Trường Đại học Kinh tế về những năng lực này.

Nhóm 4: "*Cần phát triển*": Nhóm năng lực cá thể này theo đánh giá của các nhà quản lý là "khoảng trống", là sự "thiếu hụt" về năng lực đáp ứng trong công việc của sinh viên và cần chú trọng thay đổi trong thời gian tới, bao gồm "Khả năng chủ động trong công việc", "Khả năng thích nghi sự thay đổi", "Khả năng rèn luyện và nâng cao chất lượng suy nghĩ".

Bảng 8. Mức độ đáp ứng năng lực cá thể sau khi ra trường của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Năng lực cá thể (Năng lực tự học hỏi, tự thích ứng)	Đánh giá DN		Kiểm định Paired – Samples T Test		
	Mức độ quan trọng	Mức độ thể hiện	Chênh lệch	t	Sig.
Khả năng chủ động trong công việc	4,06	1,88	-2,18	-57,666	0,000
Năng lực tự học hỏi và phát triển	3,94	3,80	-0,14	-3,475	0,000
Năng lực tư duy sáng tạo	4,09	2,85	-1,24	-20,282	0,000
Khả năng thích nghi sự thay đổi	4,22	2,69	-1,53	-25,359	0,000
Khả năng thấu hiểu bản thân	4,04	3,91	-0,13	-2,794	0,000
Thể hiện sự tận tâm trong công việc	3,87	3,76	-0,11	-2,403	0,000
Thể hiện sự trung thực	3,32	1,78	-1,54	-25,382	0,000
Khả năng áp dụng các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp	2,97	2,84	-0,13	-2,734	0,000
Thể hiện tinh thần trách nhiệm xã hội	2,88	2,47	-0,41	-5,863	0,000
Khả năng thông qua các hoạt động văn nghệ thể dục thể thao... rèn ý chí, nghị lực trong công việc và cuộc sống	2,83	3,26	0,43	8,408	0,000
Khả năng rèn luyện những thói tốt, diệt những thói xấu trong công việc	3,90	3,81	-0,09	-1,835	0,000
Khả năng rèn luyện phương pháp nâng cao chất lượng suy nghĩ	3,89	2,62	-1,27	-25,218	0,000

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022



Hình 5. Ma trận GAP về năng lực cá thể của sinh viên Trường Đại học Kinh tế theo đánh giá của doanh nghiệp

Nguồn: Xử lý số liệu năm 2022

4 Một số khuyến nghị với Nhà trường nhằm nâng cao khả năng đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Nhà trường cần triển khai hoạt động rà soát, điều chỉnh chương trình đào tạo để bám sát hơn mục tiêu đào tạo theo hướng ứng dụng và nâng cao năng lực sinh viên tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Cùng với việc kiên định mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo bằng việc triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp (Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, xây dựng đội ngũ giảng viên, đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, cải tiến công tác quản lý...), trong định hướng chiến lược phát triển trong thời gian tới, nhà trường cần mở thêm các ngành đào tạo phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương và nhu cầu xã hội. Nhà trường cần đảm bảo thống nhất cân đối giữa lý thuyết và thực hành trong chương trình đào tạo và chú trọng trong quá trình triển khai giảng dạy. Cần cải tiến phương pháp giảng dạy, tăng cường rèn luyện năng lực nghề nghiệp cho sinh viên trong quá trình giảng dạy và học tập.

Nhà trường cần tăng cường các hoạt động hợp tác gắn kết thêm với các doanh nghiệp ở mọi lĩnh vực, thành phần kinh tế và vùng miền. Nhà trường cần ban hành cơ chế, chính sách cụ thể để mời doanh nghiệp có thể tham gia trợ giảng, giảng dạy một số học phần. Nhà trường cần cải tiến hình thức tổ chức và quản lý chặt chẽ các đợt thực tập của sinh viên; tăng cường và tạo dựng mối quan hệ để các doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên thực tập hiệu quả hơn, đặc biệt theo hình thức tuyển Thực tập sinh tiềm năng. Xây dựng các mô hình liên kết đào tạo giữa trường đại học và các

doanh nghiệp theo hướng hiệu quả hơn. Theo mô hình này, Trường sẽ phải có chương trình liên kết đào tạo sinh viên các ngành với chất lượng, số lượng, nghiệp vụ mà các doanh nghiệp, các tổ chức yêu cầu. Trường sẽ ký văn bản hợp tác với các doanh nghiệp. Với thỏa thuận này, các doanh nghiệp này sẽ là các địa chỉ cung cấp, hỗ trợ sinh viên môi trường thực tế để áp dụng các kiến thức nghiệp vụ trong đào tạo. Các doanh nghiệp sẽ cam kết tạo điều kiện giúp đỡ nhà trường về cơ sở thực tập, cử giáo viên về tham gia giảng dạy ở tại Trường. Các doanh nghiệp sau đó sẽ sẵn sàng tiếp nhận các sinh viên đạt yêu cầu mà các doanh nghiệp đặt ra về làm việc tại đơn vị.

Nhà trường cần tăng cường mối quan hệ với cựu sinh viên và tăng cường hoạt động tư vấn nghề nghiệp và giới thiệu việc làm cho sinh viên tốt nghiệp. Cần nâng cao hoạt động của ban liên lạc cựu sinh viên, tăng cường sự gắn kết giữa cựu sinh viên và sinh viên. Nhà trường cần xây dựng cơ sở dữ liệu về cựu sinh viên trên địa bàn Miền Trung và cả nước (doanh nghiệp, đơn vị công tác, công việc, thu nhập, thời gian lao động, phương tiện hỗ trợ, nguyện vọng, địa chỉ liên lạc...). Lập kế hoạch đánh giá tình hình việc làm của sinh viên làm việc ở khu vực Miền Trung và cả nước. Nhà trường cần tăng cường hơn nữa hiệu quả của bộ phận Quan hệ doanh nghiệp và hỗ trợ sinh viên trong nhà trường. Tăng cường hơn hoạt động tư vấn và giới thiệu việc làm; thu thập thông tin thị trường lao động; thành lập ban liên lạc và phối hợp với cố vấn học tập của các lớp tốt nghiệp để thực hiện công tác tư vấn việc làm cho sinh viên.

Các hoạt động đoàn, hội, đội nhóm và các câu lạc bộ cần được tăng cường tổ chức hoạt động ngoại khóa, các tổ chức đoàn thể, từ đó hướng tới việc nâng cao trình độ, kỹ năng và năng lực cho sinh viên đáp ứng mong đợi của thị trường lao động. Đoàn Hội tiếp tục bám sát sự chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám hiệu Nhà Trường đối với công tác đoàn và phong trào thanh niên nói chung và hoạt động của các câu lạc bộ nói riêng. Phát huy vai trò của Đoàn Thanh niên của Trường trong việc tham mưu, chỉ đạo, hướng dẫn tổ chức hoạt động các câu lạc bộ; tăng cường tuyên truyền, nâng cao nhận thức của đoàn viên, thanh niên về ý nghĩa của việc tham gia câu lạc bộ. Các câu lạc bộ phải chủ động tổ chức các hoạt động thiết thực, đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên, đồng thời phải thường xuyên đổi mới nội dung và hình thức hoạt động một cách sáng tạo để thu hút được đoàn viên.

Tăng cường cơ sở vật chất, đặc biệt là các phòng thực hành, thư viện, chỗ sinh hoạt, tạo điều kiện cho các hoạt động rèn luyện kỹ năng, các buổi hội thảo, các cuộc thi học thuật cũng như các hoạt động đội nhóm ngoài giờ để phát triển kỹ năng và năng lực cho sinh viên. Việc trang bị một cách đồng bộ những điều kiện, phương tiện thực hiện đào tạo là một trong những yêu cầu không thể thiếu. Những điều kiện vật chất được đặt ra ở đây là hệ thống giáo trình, tài liệu, thư viện điện tử, hạ tầng

mạng Internet... phải được đảm bảo nhằm phát huy cao độ tính chủ động của sinh viên trong quá trình học tập.

5 Kết luận

Nghiên cứu này đã tập trung phân tích mức độ đáp ứng công việc sau khi ra trường của sinh viên Trường Đại học Kinh tế. Kết quả cho thấy trong quá trình làm việc, sinh viên tốt nghiệp đại học kinh tế đáp ứng ở mức độ vừa phải các yêu cầu của công việc, có thể vẫn làm chủ doanh nghiệp hài lòng với chất lượng làm việc của họ. Tuy nhiên, nhóm các tiêu chí sinh viên tốt nghiệp Đại học Kinh tế đáp ứng kém nhất trong công việc, thuộc vào nhóm “Cần phát triển” bao gồm: Trình độ ngoại ngữ; Năng lực ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc; Khả năng chịu áp lực công việc, nghề nghiệp; Kỹ năng làm việc nhóm; Tính chủ động trong xử lý các tình huống chuyên môn; Tư duy phản biện; Khả năng chủ động trong công việc... Từ những nguyên nhân rút ra, nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp cho vấn đề bất cân xứng giữa khả năng đáp ứng của sinh viên khối ngành kinh tế với nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp. Trong đó tăng cường mối quan hệ chặt chẽ giữa trường đại học và doanh nghiệp là giải pháp hữu hiệu để sinh viên tốt nghiệp Đại học Kinh tế đáp ứng tốt hơn với yêu cầu của công việc. Như vậy, việc nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo đại học để đáp ứng nhu cầu nhân lực, đáp ứng nhu cầu xã hội là yêu cầu cấp thiết ở các trường đại học nói chung và Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế nói riêng.

Tài liệu tham khảo

1. <https://www.cdytld.edu.vn/tin-tuc/ho-tro-viec-lam-cho-sinh-vien-sau-khi-tot-nghiep-thuc-trang-mo-hinh-va-giai-phap.html>.
2. Trịnh Văn Sơn, Phạm Phương Trung (2016), Chất lượng giáo dục đào tạo: Đánh giá của doanh nghiệp đối với sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế, *Tạp chí Khoa học – Đại học Huế*, 118(4).
3. Trần Khánh Đức (2012), Năng lực và năng lực nghề nghiệp, *Tạp chí Giáo dục*, 283(1-4), 23-2.
4. Ana Azevedo et al. (2012), Satisfaction with Knowledge and Competencies: A Multi-Country Study of Employers and Business Graduates, *American Journal of Economics and Business Administration*, 4(1), 23-39.

5. Nguyễn Hoàng Lan, Nguyễn Minh Hiền (2015), Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo đại học: Một nhóm nghiên cứu đối với nhóm ngành kỹ thuật- công nghệ, *Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội*, 31(2), 1–14.
6. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS–2, Nxb. Hồng Đức.
7. Lê Thị Phương Thảo (2016), Nghiên cứu năng lực lãnh đạo của giám đốc các doanh nghiệp nhỏ và vừa khu vực Bắc miền Trung, Luận án tiến sĩ.
8. Chenicheri Sid. Nair và Mahsood Shah. (2011), Employer satisfaction of university graduates: Key capabilities in early career graduate, *Teaching and Learning Forum*, 1–10.
9. Trương, Q. D. and Metzger, C. (2007), Quality of business graduates in Vietnam institutions: multiple perspective, *Journal of Management Development*, 26(7), 629–643.
10. Sue Erickson, Carmen Williams & Michel Braget (2011), 2010 *UND Employer Satisfaction Survey*, University of North Dakota.
11. Nguyễn Xuân Trường, Nguyễn Thái Hà, Nguyễn Ngọc Bích Trâm (2019), Đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp dưới góc nhìn của người sử dụng lao động: Nghiên cứu trường hợp ngành Marketing của Trường Đại học Tài chính – Marketing, *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính – Marketing số 51*, 06/2019.
12. Murray, S. and Robinson, H. (2001), *Graduates into sales-employer, student and university perspective*, *Education + Training*, 43(4), 184–193.
13. Ngô Thị Thanh Tùng (2009), *Nghiên cứu đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học ngành kinh tế giai đoạn 2000–2005 thông quan ý kiến người sử dụng lao động của một số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ quản lý giáo dục.
14. Ung Thị Nhã Ca (2015), Thực trạng chất lượng đào tạo nhân lực du lịch trình độ đại học tại trường Đại học Tây Đô và khả năng đáp ứng thị trường du lịch ở thành phố Cần Thơ, *Tạp chí Khoa học ĐHSPT Thành phố Hồ Chí Minh*, 1(66).
15. Vũ Thế Dũng, Trần Thanh Tòng (2009), *Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng đối với sinh viên mới tốt nghiệp các ngành quản lý - kinh tế: Ứng dụng phương pháp phân tích nội dung*, Đề tài nghiên cứu khoa học trường Đại học Bách Khoa Thành phố Hồ Chí Minh.
16. Phạm Hoài Hương (2019), *Kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết đối với kiểm toán viên: Mức độ đáp ứng yêu cầu thực tiễn của sinh viên tốt nghiệp đại học chuyên ngành kiểm toán ở Việt Nam*, Đề tài cấp Đại học Đà Nẵng.

17. Phạm Thị Lan Hương và Trần Diệu Khải (2010), Nhận thức về kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành Quản trị Marketing tại trường Đại học kinh tế Đà Nẵng, *Tạp chí khoa học và công nghệ Đại học Đà Nẵng*, 40, 165–174.
18. Bùi Thị Nga (2016), Năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp ngành quản trị kinh doanh của Học viện nông nghiệp Việt Nam tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, *Tạp chí KH Nông nghiệp Việt Nam 2016*, 14(9), 1448–1456.
19. Nguyễn Quốc Nghi, Lê Thị Diệu Hiền, Hoàng Thị Hồng Lộc, Quách Hồng Ngân (2011), Đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp ngành du lịch ở đồng bằng Sông Cửu Long, *Tạp chí khoa học trường Đại học Cần Thơ*, (20b), 217–224, 80.
20. Michael R. Hyman (2005), Assessing Faculty Beliefs About the Importance of Various Marketing Job Skills, *Journal of Education for Business*, 81(2), 105–110.
21. Stefan Hennemann and Ingo Liefner (2010), Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required, *Journal of Geography in Higher Education*, 34(2), 215–230.
22. Julio Hernández-March, Mónica Martín del Peso and Santiago Leguey (2009), Graduates: Skills and Higher, Education: The employers' perspective, *Tertiary Education and Management*, 15(1), 1–16.
23. Gokuladas, V.K. (2010), Technical and non-technical education and the employability of engineering graduates: an Indian case study, *International Journal of Training and Development*, 14(2), 130–143.
24. Pitan Oluyomi, S., Adedeji, S. O. (2012), Skills Mismatch Among University Graduates in the Nigeria Labor Market, *US-China Education Review*, A(1), 90–98.