

# Chất lượng sinh viên tốt nghiệp của Đại học Quốc gia Hà Nội dưới góc nhìn của người sử dụng lao động

Sái Công Hồng\*

*Viện Đảm bảo Chất lượng Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội,  
Tầng 6, Nhà CIT, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

---

## Tóm tắt

Nghiên cứu được thực hiện trên khách thể là nhà sử dụng lao động đánh giá sinh viên tốt nghiệp (SVTN) của Đại học Quốc gia Hà Nội trong vòng 10 năm trở lại đây làm cơ sở để điều chỉnh chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Kết quả cho thấy: trên 50% SVTN của Đại học Quốc gia Hà Nội giữ những nhiệm vụ quan trọng trong Tổ chức đồng thời nhà sử dụng lao động (NSDLĐ) hài lòng ở mức cao về năng lực nghề nghiệp của SVTN.

Nhận ngày 26 tháng 9 năm 2015, Chính sửa ngày 07 tháng 11 năm 2015, Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 3 năm 2016

*Từ khóa:* Chất lượng, sinh viên tốt nghiệp, người sử dụng lao động, chương trình đào tạo, nhu cầu xã hội.

---

## 1. Đặt vấn đề

Chất lượng đào tạo là vấn đề quan tâm không chỉ của các nhà quản lý giáo dục, giảng viên, sinh viên mà còn của cả xã hội. Thực tế cho thấy, mặc dù giáo dục đại học đã rất nỗ lực nâng cao chất lượng đào tạo trong suốt thời gian qua nhưng rất nhiều sinh viên ra trường không xin được việc làm và rất nhiều nhà tuyển dụng không tuyển được lao động phù hợp với yêu cầu. Các cơ quan, doanh nghiệp có uy tín có khi hàng năm không tìm được người phù hợp vào các vị trí quan trọng trong đơn vị. Trong khi đó, SVTN đại học hàng năm lên đến hàng chục ngàn người. Dường như đã có một khoảng cách khá xa giữa chương trình đào tạo ở các trường đại học và nhu cầu đặt ra từ thực tế của các doanh nghiệp, cơ quan. Có vẻ như muốn nâng cao chất lượng đào tạo đại học thì một trong những mục tiêu cần phấn đấu là làm cho khoảng cách này trở nên ngắn hơn. Vì thế, đo lường chất lượng đào tạo vào việc

đo lường mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên đại học sau khi ra trường thông qua cuộc khảo sát thực tế một số doanh nghiệp.

Nghiên cứu thí điểm được thực hiện nhằm đo lường mức độ đáp ứng với công việc của SVTN đại học thông qua ý kiến NSDLĐ. Đối tượng nghiên cứu là mức độ đáp ứng với công việc của SVTN. Khách thể nghiên cứu là NSDLĐ. Về thời gian nghiên cứu: nghiên cứu được thực hiện trong học kỳ I năm học 2014 - 2015 (từ tháng 07/2014 đến tháng 11/2014). Nghiên cứu được tiến hành trên SVTN trong 10 năm trở lại đây tại Đại học Quốc gia Hà Nội. Kết quả nghiên cứu thí điểm là cơ sở nhằm mở rộng phạm vi nghiên cứu nhằm để điều chỉnh chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội với tất cả các ngành học của Đại học Quốc gia Hà Nội.

## 2. Xây dựng công cụ và khảo sát

### 2.1. Xây dựng công cụ

---

\*ĐT.: 84-913314949  
Email: hongsc@vnu.edu.vn

Đối với khách thể nghiên cứu là NSDLĐ tập trung vào 3 nội dung cơ bản sau:

1. Các tiêu chuẩn/yêu cầu của NSDLĐ đối với SVTN về kỹ năng, chuyên môn, kinh nghiệm làm việc.

2. Đánh giá của NSD về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc và mức độ đáp ứng kỹ năng làm việc của SV tốt nghiệp.

3. Nhu cầu của NSDLĐ về những vị trí công việc có nhu cầu cao và nhu cầu đối với SVTN 10 ngành được lựa chọn.

## 2.2. Mẫu nghiên cứu

a) Nguyên tắc lựa chọn 10 ngành đào tạo của 6 trường thành viên và 1 khoa trực thuộc như sau:

- Nhóm 1: 6 ngành đào tạo có nhu cầu cao của thị trường lao động, dễ tuyển sinh thuộc tất cả các lĩnh vực.

- Nhóm 2: 4 ngành đào tạo thuộc nhóm ngành khoa học cơ bản, các ngành tuyển sinh ở mức độ trung bình và các ngành khó tuyển sinh.

b) Các ngành lựa chọn để khảo sát

Nghiên cứu được tiến hành trên khách thể là NSDLĐ. Với phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng, nghiên cứu tiến hành trên mẫu 273. Kết quả phân tích thống kê mô tả trong Bảng 1 về đặc điểm mẫu nghiên cứu cho thấy mẫu phân bố khá đồng đều nhau. Như vậy, có thể khẳng định mẫu nghiên cứu mang tính đại diện. Đây chính là cơ sở để ta đưa ra những nhận định mang tính khái quát và có thể cụ thể hóa thành những giải pháp thực hiện.

Bảng 1. Thông tin về mẫu nghiên cứu khi xét đến lĩnh vực hoạt động của Tổ chức

TT	Lĩnh vực hoạt động của Tổ chức	Số lượng
1.	Giáo dục phổ thông	59
2.	Thương mại	18
3.	Nông lâm nghiệp	4
4.	Thủy sản	4
5.	Vận tải	1
6.	Giáo dục đại học	63
7.	Y - Dược	3
8.	Điện lực	1
9.	Xây dựng	3
10.	Luật	30
11.	Kỹ thuật	21
12.	Công nghệ thông tin	47
13.	Tài chính, tín dụng	6
14.	Du lịch, khách sạn, nhà hàng	8
15.	Văn hóa nghệ thuật	7
16.	Báo chí truyền thông	22
17.	Chính trị	8
18.	Đào tạo Ngoại ngữ	4
19.	Nghiên cứu khoa học	5
20.	Quản lý nhà nước	3
21.	Sở hữu trí tuệ	2
<b>Tổng</b>		<b>319</b>

Kết quả Bảng 1 cho thấy, đa số khách thể nghiên cứu - NSDLĐ đang hoạt động trong các lĩnh vực như: giáo dục phổ thông, giáo dục đại học, luật, kỹ thuật, công nghệ thông tin, báo chí truyền thông, thương mại chiếm đến 95,6% trên tổng số NSDLĐ được hỏi. Chỉ còn khoảng 5% các Tổ chức được điều tra đang hoạt động trong

các lĩnh vực như, nông lâm nghiệp, thủy sản, vận tải, y dược, điện lực, xây dựng, tài chính tín dụng, du lịch - khách sạn - nhà hàng, văn hóa nghệ thuật, chính trị, đào tạo ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học, quản lý nhà nước, sở hữu trí tuệ. Kết quả này cho ta thấy phương pháp chọn mẫu là khá hiệu quả, dữ liệu thu thập là đáng tin cậy

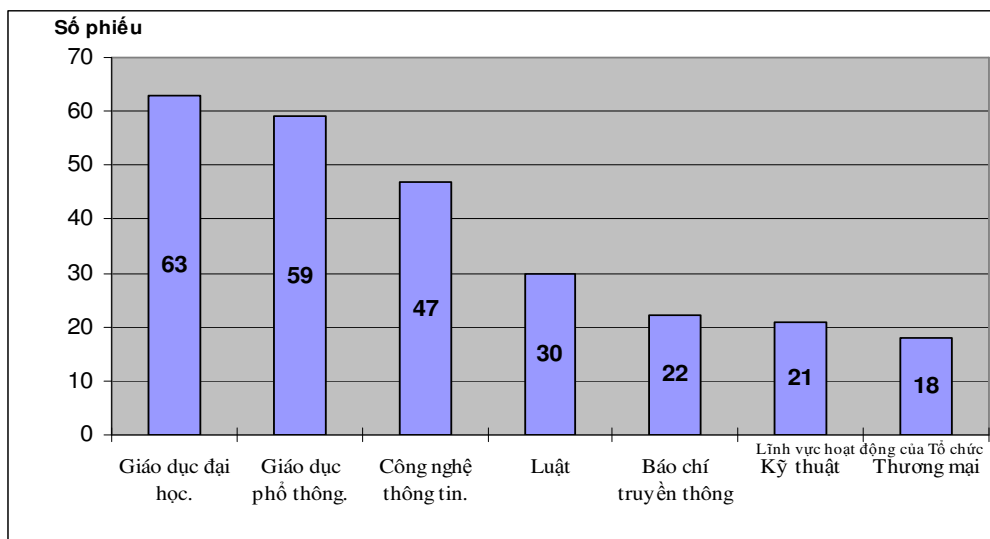
khi có sự hội tụ về lĩnh vực hoạt động của các tổ chức. Tựu chung lại thành 7 nhóm tổ chức hoạt động về các lĩnh vực (có sự sắp xếp theo thứ tự giảm dần, ưu tiên các tổ chức lấy được nhiều phiếu khảo sát): giáo dục đại học, giáo dục phổ thông, công nghệ thông tin, luật, báo chí truyền thông, kỹ thuật, thương mại (Hình 1).

Từ Hình 1 cho thấy, sự phân bố tương đối đồng đều khi xét đến lĩnh vực hoạt động của các tổ chức. Vì thế kết quả nghiên cứu mang tính đại diện cao.

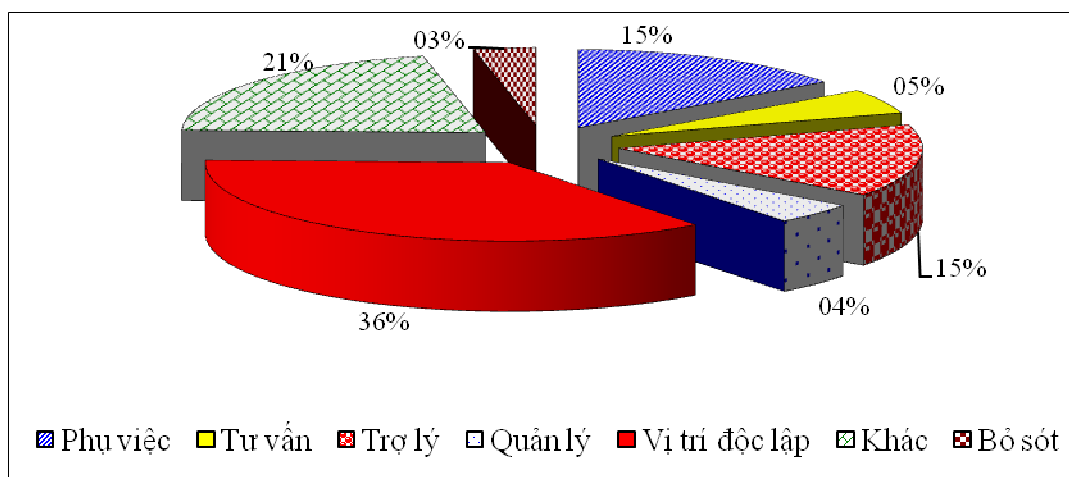
### 3. Các kết quả chính thu được

#### 3.1. Vị trí công việc mà nhà sử dụng lao động thường tuyển dụng

Qua kết quả khảo sát trên 273 NSDLĐ thuộc các lĩnh vực hoạt động khác nhau (trong đó tập trung vào 7 lĩnh vực hoạt động về giáo dục đại học, giáo dục phổ thông, công nghệ thông tin, luật, báo chí truyền thông, kỹ thuật, thương mại) đánh giá như sau (Hình 2):



Hình 1. Đồ thị phân bố mẫu trên lĩnh vực hoạt động của Tổ chức.



Hình 2. Tỷ lệ vị trí việc làm mà SVTN của ĐHQGHN bố trí khi mới tuyển dụng.

- **Một là**, SVTN sau khi mới tuyển dụng được bố trí vào vị trí độc lập chiếm 35,9%, quản lý chiếm 4,4% và trợ lý chiếm 15,0%. Như vậy, trên 50% SVTN của Đại học Quốc gia Hà Nội giữ những nhiệm vụ quan trọng trong Tổ chức là rất cao. Kết quả này có thể xem là tín hiệu khả quan trong quá trình đào tạo của Đại học Quốc gia Hà Nội, nghĩa là năng lực của SVTN đại học đáp ứng yêu cầu công việc.

- **Hai là**, gần 40% SVTN được nhà tuyển dụng bố trí vào vị trí phụ việc và việc khác. Điều này nghĩa là gần ½ SVTN sau khi được tuyển dụng vẫn chưa có công việc ổn định và vị trí đáng mơ ước. Kết quả này đòi hỏi Trường/Khoa/Bộ môn quản lý cần tập trung vào cải tiến nâng cao chất lượng ngành đào tạo. Các đơn vị quản lý chuyên môn cần chú trọng vào phát huy năng lực của người tốt nghiệp đại học và điều chỉnh chương trình đào tạo đáp ứng tốt yêu cầu của NSDLĐ, cụ thể: [1] Khối lượng, nội dung và kiến thức được đào tạo; [2] Năng lực vận hành (kỹ năng, kỹ xảo thực hành) được đào tạo; [3] Năng lực nhận thức và năng lực tư duy được đào tạo; [4] Năng lực xã hội (phẩm

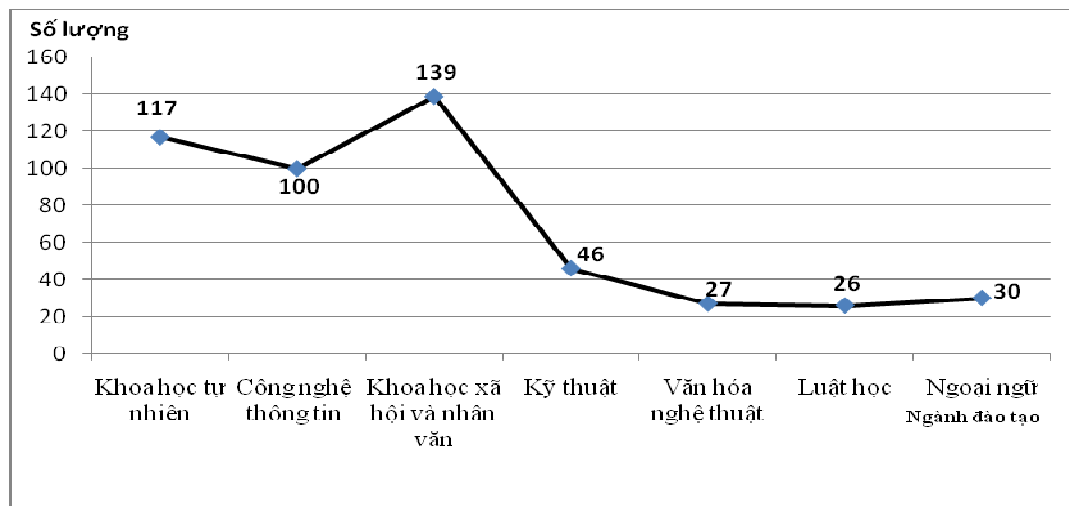
chất nhân văn) được đào tạo. Đây có thể xem là những thành tố cơ bản mà SVTN cần đạt sau khóa học.

Kết quả khảo sát về thời gian trung bình SVTN của Đại học Quốc gia Hà Nội làm việc tại các Tổ chức cho thấy: có trên 69,2% SVTN gắn bó với các tổ chức từ 2 năm trở lên. Như vậy, có thể khẳng định năng lực của SVTN đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ; đồng thời các doanh nghiệp, tổ chức lao động đáp ứng được nguyện vọng của người lao động.

### 3.2. Mức độ cần thiết của các ngành đào tạo qua góc nhìn của nhà sử dụng lao động

Khi xét đến các ngành đào tạo mà các Tổ chức thường tuyển dụng cho thấy:

- **Một là**, với 7 lĩnh vực hoạt động của các tổ chức được lựa chọn khảo sát tập trung tuyển dụng chủ yếu vào các ngành đào tạo sau: Ngành Khoa học xã hội và nhân văn, ngành Công nghệ thông tin, ngành Kỹ thuật, ngành Ngoại ngữ, ngành Văn hóa nghệ thuật, ngành Luật học.



Hình 3. Đồ thị biểu diễn phân bố ngành đào tạo mà tổ chức thường tuyển dụng.

Đồ thị biểu diễn phân bố ngành đào tạo được các tổ chức tuyển dụng nhiều nhất tập trung vào 3 khối ngành: Khoa học xã hội và nhân văn, Khoa học tự nhiên, Công nghệ thông tin.

Kết quả này phần nào dự báo được nhu cầu tuyển dụng hiện nay của xã hội. Đây có thể xem

là 3 khối ngành cơ bản mà xã hội đang cần và các tổ chức được lựa chọn khảo sát quan tâm. Vì thế, Đại học Quốc gia Hà Nội cần có nghiên cứu, điều chỉnh kịp thời để nâng cao chất lượng của các khối ngành này đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

- **Hai là**, ngoài một số ngành đào tạo được các Tổ chức thường xuyên tuyển dụng gồm các ngành đào tạo về: Kỹ thuật, Ngoại ngữ, Văn hóa nghệ thuật, Luật học. Đây là 4 nhóm ngành mà theo đánh giá của NSDLĐ thì họ rất quan tâm. Vì thế, có thể xem đây là các nhóm ngành quan trọng mà Trường/Khoa quản lý cần có những điều chỉnh trong nội dung chương trình đào tạo SVTN đáp ứng tốt được công việc mà đơn vị sử dụng yêu cầu, trong đó tập trung chủ yếu vào 3 nội dung liên quan đến kiến thức, kỹ năng, thái độ mà SVTN đạt được sau khóa học.

Như vậy, qua kết quả thống kê về thông tin nghiên cứu khi xét đến các ngành đào tạo thường được tuyển dụng cho thấy, ngoài 7 ngành đào tạo có số lượng SVTN được tuyển dụng nhiều nhất còn có 6 ngành đào tạo mà theo đánh giá của NSDLĐ có tuyển SVTN của các khối ngành đào tạo về: [1] Xây dựng; [2] Nông lâm nghiệp; [3] Y dược; [4] Thủy sản; [5] Báo chí truyền thông.

- **Ba là**, qua kết quả phân tích cho thấy: Số lượng tổ chức thuộc lĩnh vực hoạt động về báo chí truyền thông thì khá nhiều (đây là một trong 7 nhóm tổ chức có số lượng phiếu thu thập về nhiều nhất so với các tổ chức còn lại) nhưng số lượng SVTN được Tổ chức tuyển dụng là khá thấp 8/237 lựa chọn về ngành báo chí truyền thông. Đa số SVTN được tuyển dụng vào các đơn vị/Tổ chức làm công tác báo chí truyền thông được đào tạo từ khối ngành khoa học xã hội và nhân văn và ngành công nghệ thông tin. Vì thế, kết quả này là minh chứng, là cơ sở để Trường/Khoa quản lý chuyên môn ngành đào tạo về báo chí truyền thông có nghiên cứu điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhà tuyển dụng. Chẳng hạn, bổ sung thêm một số nội dung mà theo đánh giá của SVTN và NSDLĐ chưa đáp ứng tốt công việc hoặc chú trọng đến đào tạo kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ vì ngành báo chí truyền thông là ngành đào tạo đặc thù đòi hỏi SVTN ngoài vững về chuyên môn cũng cần hội đủ các kỹ năng mềm phục vụ cho công việc sau này.

### 3.3. Đánh giá của nhà tuyển dụng về năng lực nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Đại học Quốc gia Hà Nội

Qua khảo sát trên 273 tổ chức trên địa bàn Hà Nội về:

(1) *Mức độ đáp ứng của SVTN về kiến thức, kỹ năng và năng lực nghiệp vụ:*

Kết quả phân tích cho thấy các tổ chức đánh giá ở mức tốt về mức độ đáp ứng với yêu cầu công việc liên quan đến kiến thức, kỹ năng và năng lực nghiệp vụ. Đồng thời, không có sự phân tán đáng kể trong kết quả trả lời về NSDLĐ khi đưa ra nhận định đánh giá về mức độ hài lòng của Tổ chức đối với SVTN từ 10 ngành đào tạo khác nhau của Đại học Quốc gia Hà Nội đã và đang làm việc tại các cơ quan, doanh nghiệp.

Kết quả thống kê kết quả điểm trung bình và độ lệch chuẩn về hài lòng của các tổ chức đối với phẩm chất cá nhân của SVTN cho thấy, các tổ chức hài lòng về phẩm chất cá nhân của SVTN từ 10 ngành đào tạo tại Đại học Quốc gia Hà Nội. Đồng thời, cả 09 phẩm chất cá nhân của SVTN đều được các NSDLĐ hài lòng ở mức khá cao. Điều này chứng tỏ NSDLĐ hài lòng đối với SVTN của 10 ngành đào tạo tại Đại học Quốc gia Hà Nội. Theo đánh giá của NSDLĐ, 3 tiêu chí liên quan đến phẩm chất cá nhân của SVTN mà họ hài lòng nhất là tiêu chí về (1) Tính ham học hỏi; (2) Tính độc lập; (3) Kỹ năng quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên. Điều này chứng tỏ SVTN có tinh thần cầu tiến, ham học hỏi, độc lập trong công việc và có kỹ năng giao tiếp tốt với đồng nghiệp và quản lý.

(2) *Mức độ đáp ứng các nội dung liên quan đến kỹ năng và năng lực kinh doanh:*

Kết quả đánh giá mức độ hài lòng của NSDLĐ về kỹ năng và năng lực kinh doanh của SVTN cho thấy, SVTN của 10 ngành đào tạo tại Đại học Quốc gia Hà Nội đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ về kỹ năng và năng lực kinh doanh.

Kết quả cụ thể như sau:

- *Một là*, đối với năng lực tổ chức và điều phối nhiệm vụ, có 74,7% số doanh nghiệp cho rằng cảm thấy hài lòng về năng lực tổ chức và điều phối nhiệm vụ của SVTN. Đây là kỹ năng quan trọng mà người lao động cần có để thực hiện công việc mà đơn vị giao cho.

- *Hai là*, đối với năng lực sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên, có 75,8% số doanh nghiệp cho rằng họ hài lòng với SVTN về năng lực sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên, điểm trung bình của tiêu chí này là 3,62/5,00 và độ lệch chuẩn là 0,737, điều đó chứng tỏ SVTN đáp

ứng ở mức tốt về năng lực sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên mà NSDLĐ yêu cầu.

- *Ba là*, đối với năng lực nhận dạng, tổng hợp và xử lý vấn đề, có 75,7% số Tổ chức đánh giá họ hài lòng về năng lực này của sinh viên tốt nghiệp.

- *Bốn là*, đối với năng lực lãnh đạo quản lý, chỉ có 10,3% số Tổ chức đánh giá họ cảm thấy không hài lòng về mức độ đáp ứng của SVTN về năng lực lãnh đạo quản lý của người học tốt nghiệp từ 10 ngành đào tạo tại Đại học Quốc gia Hà Nội.

- *Năm là*, đối với nhóm kỹ năng thuyết trình và kỹ năng thương mại, trong 2 nhóm kỹ năng thuyết trình và kỹ năng thương mại, SVTN của 10 ngành đào tạo thì kỹ năng thuyết trình được NSDLĐ đánh giá tốt hơn kỹ năng thương mại. Có 73% số Tổ chức đánh giá họ hài lòng về kỹ năng thuyết trình của SVTN của Đại học Quốc gia Hà Nội. Kết quả này chứng tỏ kỹ năng thuyết trình của người học đáp ứng được nhu cầu của NSDLĐ.

- *Sáu là*, đối với tính chuyên nghiệp và tính chủ động của SVTN được NSDLĐ đánh giá ở mức tốt nhất. Có trên 90% số tổ chức đánh giá họ hài lòng về 2 kỹ năng mà SVTN đạt được sau khóa học.

#### 4. Các khuyến nghị

Qua khảo sát trên 273 tổ chức trên địa bàn Hà Nội về các giải pháp giúp nâng cao khả năng SVTN đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ, nhà trường nên tập trung vào 4 nội dung sau (có trên 50% ý kiến cho rằng đây là các giải pháp quan trọng, đồng thời gắn với các tiêu chí đánh giá chất lượng chương trình đào tạo theo chuẩn của AUN thì các nội dung liên quan đến phản hồi của 2 đối tượng liên quan là cựu sinh viên và nhà tuyển dụng nên được đặc biệt lưu ý): [1]. Chương trình đào tạo được xây dựng với sự tham gia của các NSDLĐ; [2]. Hàng năm trường có chương trình giao lưu trường đại học - NSDLĐ; [3]. Sinh viên được học các khóa bổ trợ các kỹ năng mềm đáp ứng yêu cầu xã hội; [4]. Sinh viên được rèn luyện các phẩm chất cá nhân đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Kết quả này là cơ sở để Trường, Khoa, Bộ môn điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ.

Ngoài ra, có 06 nội dung mà theo đánh giá của NSDLĐ là các giải pháp phù hợp để SVTN có thể đáp ứng tốt yêu cầu công việc, đó là:

(1) Cần phải xây dựng kế hoạch mời các NSDLĐ tham gia báo cáo kinh nghiệm và nhận sinh viên thực tập;

(2) Điều chỉnh thời lượng thực tập của sinh viên trong khung chương trình đào tạo được tăng thêm;

(3) Hàng năm cần phải tiến hành có khảo sát về sự hài lòng của các NSDLĐ đối với SVTN và sử dụng kết quả khảo sát để cập nhật, điều chỉnh chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động;

(4) Mời các NSDLĐ cập nhật hàng năm tham gia cập nhật các yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ đối với các ngành đào tạo của Trường;

(5) Trường đại học phối hợp với các NSDLĐ tổ chức tọa đàm với sinh viên;

(6) Các NSDLĐ đặt hàng sinh viên nghiên cứu khoa học theo nhu cầu thực tiễn.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Aleamoni, L.M và Yimer, M., "Điều tra về quan hệ giữa đánh giá của đồng nghiệp, SV và kết quả nghiên cứu, và phân cấp học thuật trong phân loại hiệu quả giảng dạy", Tạp chí Tâm lý GD, 473, 64 (2010) 274.
- [2] Aleamoni, L.M., Hữu ích những đánh giá của SV trong việc cải tiến giảng dạy ĐH. Urbana: Phân ban nghiên cứu và đánh giá, cơ quan cung cấp thông tin GD, ĐH tổng hợp Illinois, 1974.
- [3] Arreola, R.A., "Những thành phần cơ bản trong một hệ thống đánh giá giáo viên". Tallahassee: ĐH tổng hợp bang Florida, 1979. "Đánh giá và phát triển biên chế giáo viên". "Thông báo cho giáo viên của Ủy ban Hành chính, ĐH Earlham, 2.3.1975, 1975.
- [4] Arreola, R.A., Comprehensive Faculty Evaluation System, 2000.
- [5] Astin, A. W, và Lee, C. B. T., "Những hoạt động đánh giá và đào tạo của giáo viên các trường cao đẳng" Cải tiến giảng dạy. Washington, D. C: Hội đồng Mỹ quốc về GD 1967.

- [6] Nga, N.P., Các quan điểm và mô hình quản lí giáo viên đại học và cao đẳng. Kí yếu Hội thảo công tác giáo viên do Ban Liên lạc các trường ĐH tổ chức tại Cần Thơ ngày 11-12 tháng 01 năm 2001, 2001.
- [7] Ngọc L.D., Đổi mới công tác GV để nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường đại học và cao đẳng. Kí yếu Hội thảo công tác giáo viên do Ban Liên lạc các trường ĐH tổ chức tại Cần Thơ ngày 11-12 tháng 01 năm 2001, 2002.
- [8] Wood, P.H. "Đánh giá giảng dạy của SV và đồng nghiệp và đánh giá nghiên cứu và công tác dịch vụ của giáo viên: Đánh giá khoa 4 năm, ĐH tiểu bang Ohio, 2008.

## Employers' Feedback on the Quality of Vietnam National University Hanoi Graduates

Sái Công Hồng

*VNU Institute for Education Quality Assurance,  
Floor 8, Building CIT, 144 Xuân Thủy Road, Cầu Giấy District, Hanoi, Vietnam*

**Abstract:** The study's objects are groups of employers who have been employing students having graduated from Vietnam National University, Hanoi over the last ten years. The study's results are expected to be utilized as a source of reference for curricula revision towards meeting the society's demands in labour resources. It has been found that: over 50% of VNU graduates are holding key positions in their institutions, and their employers express their high satisfaction in the graduates' professional competence.

*Keywords:* Quality, graduates, employers, undergraduate programs, curriculum, society's demands.