

Vai trò của người sử dụng lao động trong việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo đại học

Lê Chi Lan*

Trường Đại học Sài Gòn, 273 An Dương Vương, quận 5, Tp. Hồ Chí Minh

Nhận ngày 26 tháng 5 năm 2016

Chỉnh sửa ngày 08 tháng 9 năm 2016; Chấp nhận đăng ngày 26 tháng 9 năm 2016

Tóm tắt: Giáo dục đại học đóng vai trò cung cấp những kiến thức và kỹ năng cho sinh viên tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động. Các trường đại học phải đổi mới với vấn đề làm thế nào để cung cấp các kỹ năng phù hợp để sinh viên tốt nghiệp có thể giải quyết tốt các yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Trong những năm qua, các trường đại học đã có những thay đổi chương trình đào tạo (CTĐT), qua nghiên cứu cho thấy, yêu cầu của NSDLĐ có ảnh hưởng mạnh đến việc thay đổi cấu trúc và nội dung CTĐT. Việc thay đổi CTĐT nhằm mục tiêu đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động nói chung và yêu cầu của NSDLĐ nói riêng. Vì vậy, NSDLĐ đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và phát triển CTĐT nhằm hướng đến mục tiêu đào tạo theo nhu cầu xã hội.

Từ khóa: Chương trình đào tạo, người sử dụng lao động, sinh viên tốt nghiệp.

1. Mở đầu

Trong quá trình hội nhập quốc tế, giáo dục Việt Nam được tiếp cận với những xu thế phát triển hiện đại, từ đó có thể học hỏi những kinh nghiệm tốt của giáo dục thế giới, đẩy mạnh hợp tác trong quá trình phát triển giáo dục. Tuy nhiên, hội nhập về giáo dục Việt Nam cũng gặp những khó khăn, thách thức không nhỏ. Cụ thể như chất lượng giáo dục Việt Nam còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của việc gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục Việt Nam, nhất là các trường đại học (ĐH) và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp rất yếu, chưa đủ sức tham gia vào cuộc cạnh tranh giáo dục quốc tế [1].

Hiện nay chất lượng đào tạo không chỉ là mối quan tâm hàng đầu của ngành giáo dục, mà còn là mối quan tâm của toàn xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của một tổ chức doanh nghiệp. Khi hội nhập quốc tế, giáo dục là một trong những lĩnh vực chịu ảnh hưởng 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, CTĐT phải gắn kết chặt chẽ với yêu cầu của NSDLĐ là một quy luật tất yếu. Tuy nhiên, vai trò của NSDLĐ được thể hiện như thế nào trong việc xây dựng và phát triển CTĐT là một vấn đề cần xem xét. Xuất phát từ những lý do trên chúng tôi đã chọn đề tài nghiên cứu “Vai trò của NSDLĐ trong việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo đại học (CTĐTĐH)”. Do khuôn khổ bài báo nên, chúng tôi đã chọn CTĐT ĐH khối ngành kinh tế để nghiên cứu và phân tích.

*ĐT.: 84-908227743

Email: chilansgu.kt@gmail.com

2. Các nghiên cứu có liên quan đến người sử dụng lao động và chương trình đào tạo

Những năm gần đây tình trạng sinh viên tốt nghiệp (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 giáo dục đại học 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% là làm đúng ngành nghề đào tạo [2].

GDDH 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 năng lực 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. Các nghiên cứu ngoài nước có liên quan như: Đánh giá của NSDLĐ đối với việc làm của SVTN (Agnieszka Sitko-Lutek, Monila Jakubiak (2012); nghiên cứu kỹ năng của SVTN ngành quản lý kinh doanh (Vishal Jain Dileep Kumar, 2010); nghiên cứu về kì vọng của nhà tuyển dụng hiệu quả của SVTN (J. Csete H. A. Davies, L. K. Poon 1999); nghiên cứu về thông tin phản hồi của nhà tuyển dụng về SVTN ngành kinh doanh (Poh Yen, Shamsul Kamariah, Abdullah, Pai Hwa, Nee Nga Huong, 2009)... Ở Việt Nam cũng có nhiều nghiên cứu năng lực làm việc của SVTN, phần lớn SVTN chỉ có khoảng 60% làm việc phù hợp với ngành đào tạo. Mặc dù Bộ GDĐT 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) [3]. 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); đánh giá chất lượng đào tạo ngành kinh tế của

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM (Phạm Thị Diễm, 2009); nghiên cứu yêu cầu của nhà tuyển dụng về kỹ năng đối với SVTN ngành quản lý - kinh tế (Nguyễn Thế Dũng, Trần Thanh Tông, 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, Phan Thị Minh Lý, 2011) [4]. Trước nhu cầu xã hội luôn thay đổi, SVTN cần phải có những năng lực phù hợp để đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ, một số tác giả đã đề nghị lồng ghép 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 (Angela Maher, 2004); xây dựng CTĐT gắn lý thuyết và thực hành (Kenneth Goldberg, 2012); nghiên cứu thiết kế và đánh giá CTĐT phát triển kỹ năng cá nhân (Humphry Hung Elvy Pang, 2012); mối quan hệ giữa việc làm và GDDH (Mantz Yorke, 2006) liên kết năng lực làm việc của sinh viên vào CTĐT trong GDDH (Peter Knight, Mantz Yorke, 2006). Điểm mạnh của các công trình nghiên cứu là 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 làm việc của SVTN thấp hơn nhiều so với yêu cầu của NSDLĐ. Tuy nhiên, điểm hạn chế của các công trình nghiên cứu là chưa nhấn mạnh đến vai trò quan trọng của NSDLĐ trong quá trình đào tạo.

3. Những thay đổi về cấu trúc và nội dung chương trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo đại học ở thành phố Hồ Chí Minh

Để tìm hiểu sự thay đổi của CTĐT khối ngành kinh tế trong giai đoạn từ năm 2007 - 2013, nghiên cứu chọn 6 trường đại học có đào tạo khối ngành kinh tế tại khu vực thành phố Hồ Chí Minh, trong đó gồm 3 trường công lập và 3 trường ngoài công lập và mã hóa thành các kí hiệu¹: A, B, C, X, Y và Z. Các CTĐT này được

¹ A: Trường Đại học Sài Gòn; B: Trường Đại học Kinh tế; C: Trường Đại học Mở; X: Trường Đại học Hoa Sen; Y: Trường Đại học Văn Lang; Z: Trường Đại học Kỹ thuật Công nghệ.

xem xét ở 2 chiều cạnh là cấu trúc và nội dung vì đây là 2 chiều cạnh dễ thấy nhất và đóng vai trò quan trọng tạo nên sự khác biệt đặc trưng của các ngành đào tạo. Ngoài ra, 2 chiều cạnh này có ý nghĩa quyết định các mặt còn lại của CTĐT. Nghiên cứu đã khảo sát sự thay đổi CTĐT cả 3 ngành: Kế toán, Tài chính Ngân hàng và Quản trị kinh doanh để tìm hiểu sự thay đổi so với sự góp ý kiến của NSDLĐ. Trong

khôn khổ bài viết xin đưa ví dụ điển hình về ngành Kế toán.

Dựa vào hộp 1 cho thấy CTĐT ngành Kế toán có sự thay đổi và quan tâm đến yêu cầu của NSDLĐ. Cơ sở của việc thay đổi CTĐT là: dựa trên ý kiến đóng góp của NSDLĐ (Trường A) và thông tin tuyển dụng của thị trường lao động (Trường B).

Hộp 1. Phỏng vấn sâu cán bộ quản lý/giảng viên tham gia phát triển CTĐT ngành Kế toán của trường A, B

(Cán bộ quản lý, trường đại học A, nam, 54 tuổi)

“... Để đáp ứng chủ trương đổi mới giáo dục là “Đào tạo theo nhu cầu xã hội”, trường chúng tôi đã lấy ý kiến của NSDLĐ về CTĐT, cụ thể: theo góp ý của NSDLĐ trong CTĐT ngành Kế toán, chúng tôi đã bổ sung các kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu, xử lý các tình huống phát sinh trong thực tế của kế toán, kiểm toán, cách tạo lập hệ thống thông tin kế toán ...”

(Cán bộ quản lý, trường đại học B, nam, 42 tuổi)

“... Nhà trường đã tiến hành thay đổi CTĐT vào năm 2009, triết lý xây dựng CTĐT của nhà trường là dựa trên nhu cầu của thị trường lao động. Trong CTĐT mới (năm 2012) nhà trường tích hợp các thông tin tuyển dụng từ yêu cầu của NSDLĐ, cụ thể: bổ sung các môn học như: Quản trị chiến lược, Quan hệ trước công chúng, Marketing quốc tế..., nhằm mục tiêu gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động ...”

Mặt khác, nghiên cứu đã tiến hành lần theo dấu vết cũ, thu thập được phiếu đóng góp ý kiến năm 2011 của NSDLĐ (Hình 1) và đối chiếu CTĐT của ngành Kế toán của trường A trước khi điều chỉnh (áp dụng vào năm 2008) (gọi tắt là CTĐT cũ) và sau khi điều chỉnh (áp dụng vào năm 2012) (gọi tắt là CTĐT mới) cho thấy CTĐT có sự thay đổi. Trong CTĐT sau khi điều chỉnh của trường A có sự khác biệt như:

+ Mục tiêu đào tạo của ngành Kế toán được thể hiện cụ thể hơn và có sự tích hợp chuẩn đầu ra vào mục tiêu đào tạo của ngành.

+ Về nội dung và cấu trúc có sự thay đổi, số tín chỉ của kiến thức cơ sở khối ngành kinh tế tăng, giảm khối lượng kiến thức chuyên ngành. Đặc biệt trong CTĐT mới có tăng cường thêm kỹ năng nghiệp vụ cho sinh viên ngành kế toán là môn tin học ứng dụng và tiếng Anh giao tiếp thương mại. Các môn học không phù hợp được điều chỉnh bằng môn học khác như: Thuế, Kế toán Tài chính, Kế toán chi phí... Ngoài ra, CTĐT được thiết kế theo mô đun và sơ đồ cây, tất cả những thay đổi trên phù hợp với những ý kiến đóng góp của NSDLĐ. Tương tự, để tìm hiểu sự thay đổi về cấu trúc và nội dung của CTĐT, nghiên cứu tiến hành so sánh sự khác

biệt về CTĐT đại học khối ngành kinh tế của trường đại học A và đại học B với nhau.

Dựa vào Bảng 1, CTĐT trước và sau khi thay đổi của ngành Kế toán (trường A và B) có những điểm giống nhau và khác nhau như sau:

- Về mặt cấu trúc CTĐT có sự giảm khối lượng khối kiến thức đại cương, tăng khối lượng khối kiến thức chuyên nghiệp, tăng cường kiến thức cơ sở của khối ngành. Xét về cấu trúc hình thức thì trường B có sự khác biệt so với trường A như: có thêm phần kiến thức đại cương ngành và học phân tự chọn ở giai đoạn đại cương

- Về mặt nội dung CTĐT tăng cường thêm kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ. Ngoài ra, nội dung CTĐT của 2 trường A và B được thiết kế theo dạng mô đun tạo sự linh hoạt. Bên cạnh đó, trong phần nội dung có sự tích hợp chuẩn đầu ra vào mục tiêu đào tạo, bổ sung các môn học bắt buộc liên quan kỹ năng nghiệp vụ cho sinh viên ngành Kế toán là môn tin học ứng dụng và tiếng Anh giao tiếp thương mại. Các môn học không phù hợp được thay đổi bằng các môn học khác như: Quản trị chiến lược, Tiền công, Quan hệ trước công chúng, Marketing quốc tế...

PHIẾU ĐÓNG GÓP Ý KIẾN
Chương trình đào tạo ngành Kế toán – năm học: 2011 - 2012

1. Mục tiêu chương trình đào tạo


- Mục tiêu chưa cụ thể còn thể hiện một cách chung chung.
- Một số điểm ở mục tiêu gần như tương tự về mục tiêu kỹ năng.
- Nên tích hợp chuẩn đầu ra vào mục tiêu chương trình đào tạo.

2. Cấu trúc chương trình đào tạo

- Khối lượng kiến thức chung quá nhiều như học phần Chủ nghĩa Mác Lênin, Toán cao cấp... chiếm khối lượng khá cao, cần giảm bớt.
- Khối lượng kiến thức chuyên ngành nặng, trong khi đó khối lượng kiến thức cơ sở ngành thấp.
- Khối lượng kiến thức chuyên ngành nặng, cần tinh giảm bớt gia tăng kỹ năng nghề nghiệp.
- Các môn học nên được thiết kế theo modul hoặc dùng sơ đồ cây.

3. Nội dung chương trình đào tạo

- Kiến thức chuyên ngành tương đối phù hợp với thời gian đào tạo, nội dung chương trình đào tạo cần tăng cường kiến thức cơ sở ngành. Các học phần thuộc khối kiến thức chuyên ngành cần cập nhật phù hợp với phát triển của xã hội.
- Tăng cường khả năng ngoại ngữ, kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn, kỹ năng phân tích báo cáo thuế cho các doanh nghiệp...
- Các môn học nên được thiết kế theo modul hoặc dùng sơ đồ cây.



Hình 1. Phiếu ý kiến đóng góp của NSDLĐ về CTĐT vào năm 2010.

Tương tự như trên, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát CTĐT ĐH khối ngành Kinh tế tại 6 trường ĐH thuộc khu vực Tp. HCM và tiến hành so sánh cho kết quả CTĐT ĐH khối ngành kinh tế đã có sự thay đổi về khối lượng các môn học, ngoài ra qua phân tích CTĐT cũ và mới cho thấy có sự thay đổi, cụ thể: số học phần tự chọn được tăng cường và thay thế nhằm tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ. Ngoài việc tích hợp

các kỹ năng chuyên môn trong CTĐT, các trường ĐH hầu hết đều tổ chức các lớp học về kỹ năng mềm theo yêu cầu của NSDLĐ. Theo định kỳ các cơ sở đào tạo đều có sự thay đổi/cập nhật CTĐT, tiêu chí thay đổi là dựa trên ý kiến phản hồi của NSDLĐ, SVTN, các tổ chức giáo dục và các tổ chức khác nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội nói chung và của NSDLĐ nói riêng.

Bảng 1. So sánh CTĐT đại học ngành Kế toán của 2 trường công lập A và B

(Đơn vị tính: %)

Nội dung CTĐT	Trường A			Trường B		
	Năm 2008	Năm 2012	Độ chênh lệch	Năm 2007	Năm 2009	Độ chênh lệch
Khối kiến thức giáo dục đại cương	30,4	24,6	-5,8	35,4	29,6	-5,8
Lí luận Mác Lênin và TT HCM	7,3	7,5	0,2	13,8	8,0	-5,8
Khoa học xã hội	1,5	3,0	1,5	1,7	1,6	-0,1
Ngoại ngữ	5,1	9,0	3,9	5,5	5,6	0,1
Toán - Tin học - KHTN	16,7	5,2	-11,4	9,4	9,6	0,2
Kiến thức đại cương ngành				5,0	4,8	-0,2
Khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp	69,6	75,4	5,8	64,6	70,4	5,8
Kiến thức cơ sở khối ngành kinh tế	14,5	19,4	4,9	4,4	4,8	0,4
Kiến thức cơ sở ngành	13,8	29,1	15,3	8,8	9,6	0,8
Kiến thức chuyên ngành	14,5	9,7	-4,8	33,2	32,0	-1,2
Kiến thức bổ trợ	19,6	8,2	-11,4	9,9	11,2	1,3
Thực tập nghề nghiệp + làm khóa luận	7,3	9,0	1,7	8,3	8,0	-0,3
Học phần tự chọn ở giai đoạn đại cương				0,0	4,8	4,8
Tổng cộng (số tín chỉ)	138	134	-4	121	125	4

4. Tóm tắt xu hướng thay đổi chương trình đào tạo

Để nghiên cứu vai trò của NSDLĐ trong việc xây dựng và phát triển CTĐT ĐH thì nghiên cứu đã tiến hành tìm hiểu sự thay đổi CTĐT ĐH ở khối ngành Kinh tế của một số trường công lập và ngoài công lập trong giai đoạn từ năm 2007 đến năm 2013 (6 trường được chọn ở trên), có thể khái quát xu hướng thay đổi CTĐT ĐH khối ngành kinh tế trong giai đoạn 2007 - 2013 (Bảng 2):

Ngoài ra, nghiên cứu đi phân tích nội dung thay đổi của các CTĐT thu được kết quả sau: CTĐT ĐH khối ngành kinh tế trong những năm qua đã có sự thay đổi về khối lượng khối kiến thức đại cương và khối kiến thức chuyên nghiệp. Ngoài ra, khối lượng kiến thức chuyên ngành và kiến thức bổ trợ có sự thay đổi khá nhiều. Khối trường công lập có xu hướng giảm khối lượng kiến thức đại cương và tăng khối

lượng kiến thức chuyên nghiệp, trong khi đó khối trường ngoài công lập có xu hướng ngược lại. Mặt khác, trong giai đoạn 2007 - 2013 có sự chuyển biến trong quan điểm đào tạo là “đào tạo theo nhu cầu xã hội” kết hợp với chủ trương đổi mới GD&ĐT nên các trường ĐH chuyển sang đào tạo theo học chế tín chỉ vì vậy mỗi ngành đào tạo nói riêng và trường ĐH nói chung buộc phải thay đổi CTĐT để phù hợp với xu hướng đổi mới giáo dục. Cụ thể: các môn học tự chọn được gia tăng thay thế một số môn học bắt buộc nhằm tạo ra sự linh hoạt, người học có thể chọn các môn học theo sở trường cá nhân. Đào tạo theo học chế tín chỉ là phương thức đào tạo tiếp cận và phát huy năng lực người học, đây chính là phương thức đào tạo tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ. CTĐT của ngành kinh tế ở trường công lập và ngoài công lập có sự tăng cường thêm kỹ năng tin học, ngoại ngữ, đặc biệt chủ yếu là tiếng Anh. Các môn học ngoại ngữ chuyên ngành về kinh tế đã được cập

nhật và bổ sung vào CTĐT. Ngoài ra, chuẩn ngoại ngữ được nâng lên nhằm đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ về kỹ năng giao tiếp với các nhà doanh nghiệp, các đối tác nước ngoài trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

Câu hỏi nghiên cứu đặt ra là việc xây dựng và phát triển CTĐT qua phân tích trên thị NSDLĐ đã có vai trò như thế nào và hình thức tham gia của NSDLĐ trong quá trình này ra sao?

Bảng 2. Xu hướng thay đổi CTĐT ĐH khối ngành kinh tế

Loại hình trường	Trường Đại học	Ngành đào tạo	Số tín chỉ	Xu hướng thay đổi									
				Khối kiến thức giáo dục đại cương				Khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp					
				LL. Mác Lê Nin và TT HCM	Khoa học xã hội	Ngoại ngữ	Toán - Tin học	Kiến thức cơ sở khối ngành	Kiến thức chuyên ngành	Kiến thức bổ trợ	Thực tập nghề nghiệp/Khóa luận	Môn học tự chọn	
Công lập	A	KT	-	*	+	+	-	+	-	-	+	+	
		TCNH	+	*	+	*	-	+	*	+	+	+	
		QTKD	-	*	*	*	-	-	-	+	+	+	
	B	KT	+	-	*	+	*	+	+	+	-	*	+
		TCNH	+	-	*	+	+	+	+	+	-	*	+
		QTKD	+	-	*	+	*	*	*	+	*	*	+
	C	TCNH	+	-	*	*	+	+	+	*	*	*	+
Đánh giá chung		+	-	*	+	-	+	+	+	+	*	+	
Ngoài công lập	X	KT	+	*	+	+	+	-	+	*	+	+	
		TCNH	+	*	+	+	+	-	+	*	+	+	
		QTKD	+	*	+	+	-	-	+	*	+	+	
	Y	KT	-	*	*	+	*	-	-	*	*	+	
		KT	+	-	-	+	-	+	+	-	+	+	
		TCNH	+	*	+	+	+	+	*	*	-	+	
	Z	QTKD	+	-	+	+	+	+	+	-	*	+	
Đánh giá chung		+	*	+	+	+	-	+	*	+	+		

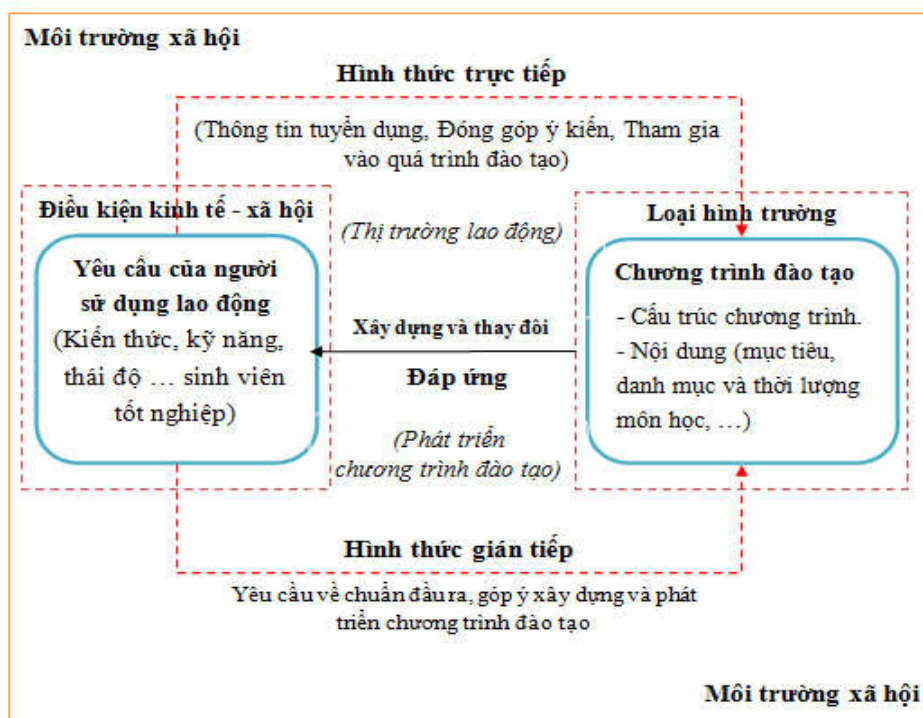
(Ghi chú: + thể hiện sự tăng, - thể hiện sự giảm xuống, * thể hiện không thay đổi về mặt khối lượng tính theo đơn vị tín chỉ; quy ước: Kế toán: KT, TCNH: Tài chính Ngân hàng; QTKD: QTKD).

5. Vai trò của người sử dụng lao động

Qua nghiên cứu và thăm dò thị NSDLĐ đã tham gia vào việc xây dựng và phát triển CTĐT theo 2 cách: trực tiếp hoặc gián tiếp. Cụ thể: hình thức gián tiếp thông qua các kênh thông tin tuyển dụng, phản hồi chất lượng SVTN, cung cấp các yêu cầu đối với SVTN thông qua các buổi tập huấn, giới thiệu việc làm, ... Hình thức trực tiếp: Đóng góp ý kiến về chuẩn đầu ra, đóng góp ý kiến về CTĐT (Hình 2).

Để thực hiện tìm hiểu vai trò của NSDLĐ, tác giả đã tiến hành điều tra yêu cầu của NSDLĐ qua phiếu khảo sát 180 NSDLĐ có sử dụng SVTN của 6 trường được chọn ở mục 2

của khối ngành kinh tế tại các cơ quan, xí nghiệp ... thuộc cả 2 loại hình nhà nước và tư nhân. Việc chọn mẫu là ngẫu nhiên thông qua danh sách SVTN có việc làm. Sau đó tìm đến cơ quan làm việc của SVTN xin phỏng vấn và thu thập phiếu khảo sát. Với thang đo thể hiện vai trò của NSDLĐ ở 5 mức đánh giá từ mức độ không có đến mức độ rất thường xuyên. Từ kết quả bảng 3 cho thấy NSDLĐ có tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào xây dựng và phát triển CTĐT, tiến hành cộng tỉ lệ % (ở các hình thức tham gia xây dựng và phát triển CTĐT của NSDLĐ) của mức độ tham gia được tính từ mức thỉnh thoảng đến thường xuyên cụ thể (bảng 3) chiếm tỉ lệ > 64%:



Hình 2. Khung lí thuyết nghiên cứu vai trò của NSDLĐ trong xây dựng và phát triển CTĐT.

Bảng 3. Sự tham gia của NSDLĐ vào việc xây dựng và phát triển CTĐT

Hình thức tham gia xây dựng và phát triển CTĐT của NSDLĐ	Mức độ tham gia (%)					Giá trị trung bình	Sai số chuẩn
	Không có	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên		
Đóng góp ý kiến đào tạo nghiệp vụ kĩ năng cần thiết cho công việc	1,4	34,9	6,2	44,5	13,0	3.33	0,1
Đóng góp ý kiến về chuẩn đầu ra cho SVTN	0,7	4,1	2,7	45,2	47,3	4.34	0,1
Đóng góp ý kiến về CTĐT	3,4	32,9	9,6	41,1	13,0	3.27	0,1
Cung cấp yêu cầu nghiệp vụ cần thiết cho công việc	2,1	17,1	5,5	53,4	21,9	3.76	0,1
Tập huấn nghiệp vụ cho sinh viên trong quá trình đào tạo	0,7	23,3	6,8	46,6	22,6	3.67	0,1
Phản hồi về chất lượng SVTN	3,4	26,7	5,5	43,2	21,2	3.52	0,1
Tiếp nhận sinh viên thực tập hoặc tham quan thực tế	2,1	14,4	6,8	45,2	31,5	3.90	0,1

Ngoài ra, dựa vào kết quả Bảng 3 cho thấy NSDLĐ đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra cho SVTN có giá trị trung bình là 4,34 tính là mức độ từ thường xuyên và khá thường xuyên. Điều này hoàn toàn phù hợp với tình hình thực tế.

Theo quy định hiện nay việc xây dựng chuẩn đầu ra là nhằm hướng đến mục tiêu đáp ứng với nhu cầu xã hội, điều này cho thấy các CSĐT xây dựng chuẩn đầu ra đều có sự tham gia đóng góp ý kiến của NSDLĐ.

6. Đánh giá vai trò của NSDLĐ trong việc thay đổi CTĐT

Qua phân tích trên cho thấy NSDLĐ tham gia vào việc xây dựng và phát triển CTĐT thông qua các hoạt động như: đóng góp ý kiến chuyên môn nghiệp vụ, đóng góp ý kiến về chuẩn đầu ra, đóng góp ý kiến về CTĐT... Những hoạt động này có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến việc phát triển và thay đổi

CTĐT. Để đánh giá vai trò của NSDLĐ trong quá trình xây dựng và phát triển CTĐT mang lại hiệu quả như thế nào? Nghiên cứu tiến hành phân tích mối tương quan giữa các hình thức tham gia xây dựng và phát triển CTĐT của NSDLĐ gọi chung là yêu cầu của NSDLĐ với sự thay đổi CTĐT (về mặt cấu trúc và nội dung) và phương trình dự đoán hồi quy mẫu thu được kết quả bảng 4 và bảng 5 như sau:

Bảng 4. Mối quan hệ giữa các biến số của nghiên cứu

Nội dung	Mức độ tương quan	Mức ý nghĩa
Yêu cầu của NSDLĐ ↔ Cấu trúc CTĐT	0.664	0.000
Yêu cầu của NSDLĐ ↔ Nội dung CTĐT	0.567	0.000
Nội dung CTĐT ↔ Cấu trúc CTĐT	0.523	0.002

Qua kết quả Bảng 4 cho thấy những đóng góp ý kiến của NSDLĐ vào quá trình xây dựng và phát triển CTĐT có ảnh hưởng ít hoặc nhiều đến sự thay đổi cấu trúc và nội dung của CTĐT. Đối chiếu Bảng 2, Bảng 3 và quan sát kết quả bảng 4, cho thấy hoạt động của NSDLĐ có ảnh hưởng mạnh đến việc thay đổi cấu trúc CTĐT (thay đổi số lượng tín chỉ) và nội dung của CTĐT (thêm bớt hoặc tăng cường các môn học cần thiết) để đáp ứng nhu cầu xã hội, cụ thể: sự thay đổi về cấu trúc của CTĐT giải thích ở mức độ 66.4% là do yêu cầu của NSDLĐ ($r = 0.664$)

và thay đổi về nội dung CTĐT giải thích ở mức độ 56.7% là do yêu cầu của NSDLĐ ($r = 0.567$) với mức ý nghĩa 0.000. Ngoài ra giữa sự thay đổi nội dung và cấu trúc CTĐT có ảnh hưởng lẫn nhau ($r = 0.523$).

Sự thay đổi cấu trúc và nội dung của CTĐT do một trong các nhân tố sau: Yêu cầu tuyển dụng, phản hồi chất lượng SVTN, cung cấp các nghiệp vụ chuyên môn, đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra ... qua đó cho thấy vai trò của NSDLĐ có ảnh hưởng mạnh đến sự thay đổi CTĐT về mặt cấu trúc và nội dung (Bảng 5).

Bảng 5. Mô hình hồi quy tạo nên ảnh hưởng của yêu cầu từ NSDLĐ đến CTĐT

Chương trình đào tạo	Số nhân tố	Các biến ảnh hưởng (Mối tương quan)	Sự phù hợp	Mức ý nghĩa
Về mặt cấu trúc	05	-Yêu cầu tuyển dụng (0.537**)	0.556	0.000
		- Phản hồi chất lượng SVTN (0.607**)		
		- Cung cấp các nghiệp vụ chuyên môn (0.424**)		
		- Tham gia tập huấn nghiệp vụ cho sinh viên (0.407**)		
		- Đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra (0.269**)		
		Mô hình ảnh hưởng (1): 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**)	0.389	0.000
		- Phản hồi chất lượng SVTN (0.225**)		
		- Đóng góp ý kiến chuẩn đầu ra (0.383**)		
		- Trao đổi ý kiến (0.448**)		
		Mô hình ảnh hưởng (2): ND = 1.020+ 0.78 * HT1+ 0.94* HT2+ 0.153* HT5+ 0.229* HT6		

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

Từ kết quả bảng 5, cho kết quả như sau:

- Cấu trúc CTĐT chịu ảnh hưởng của NSDLĐ bởi 5 nhân tố chính là yêu cầu tuyển dụng, phản hồi chất lượng SVTN, cung cấp các nghiệp vụ chuyên môn nghiệp vụ, tham gia tập huấn CTĐT 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 CTĐT được giải thích 55.6% là do sự tham gia đóng góp của NSDLĐ.

- Nội dung CTĐT chịu ảnh hưởng của 4 nhân tố chính là yêu cầu tuyển dụng, phản hồi chất lượng SVTN, 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 CTĐT được giải thích 38.9% là do sự tham gia đóng góp của NSDLĐ.

Hai mô hình hồi quy (1) và (2) cho thấy NSDLĐ có ảnh hưởng tích cực với sự thay đổi CTĐT đại học, 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 CTĐT.

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 CTĐT được xây dựng và phát triển, có thể nói CTĐT ĐH khối ngành kinh tế chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như: thông tin tuyển dụng từ NSDLĐ, các yêu cầu của NSDLĐ trao đổi khi tham gia vào quá trình đào tạo như: Tiếp nhận sinh viên thực tập, các buổi nói chuyện chuyên đề, đóng góp ý kiến về chuẩn đầu ra...

7. Một số đề xuất phát triển CTĐT tiếp cận yêu cầu NSDLĐ

Việc thiết kế và thay đổi CTĐT cần gắn kết với các tiêu chuẩn nghề nghiệp nhằm đáp ứng

yêu cầu của NSDLĐ. Giải pháp thay đổi CTĐT tiếp cận yêu cầu NSDLĐ được đề xuất cụ thể như sau:

(1) Việc phản hồi chất lượng SVTN từ ý kiến của NSDLĐ cần phải được quan tâm hơn nữa và thực hiện hàng năm. Ngoài ra, cần đẩy mạnh bổ sung kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ theo hướng thay đổi tập trung vào kỹ năng và kiến thức cần có cụ thể như: Bổ sung vào CTĐT những kỹ năng thiếu trong hiệu quả làm việc của lực lượng lao động qua phản hồi chất lượng SVTN của NSDLĐ; nghiên cứu các kỹ năng nghiệp vụ để thực hiện nhiệm vụ nhằm đạt sự linh hoạt trong sắp xếp công việc; 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 lý thuyết với thực tiễn thông qua các kênh thông tin tuyển dụng và việc cung cấp chuyên môn nghiệp vụ từ phía NSDLĐ.

(2) Kỹ năng ngoại ngữ và tin học của SVTN hiện nay theo phản hồi của NSDLĐ chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của xã hội hiện nay. Các CSĐT cần quan tâm bổ sung kỹ năng ngoại ngữ và tin học cần dựa trên những nguồn thông tin như: Thông tin tuyển dụng, phản hồi về chất lượng nguồn nhân lực...

(3) Tích hợp đạo đức nghề nghiệp: phẩm chất đạo đức là yếu tố rất cần thiết cho SVTN, đạo đức nghề nghiệp có thể được hình thành trong quá trình đào tạo. Qua thông tin tuyển dụng cho thấy gần 80% NSDLĐ yêu cầu về phẩm chất đạo đức của SVTN như tính kỉ luật, sự nhiệt tình, đam mê công việc... Vì vậy, trong CTĐT cần thay đổi đưa vào một số khái niệm văn hóa công việc như: Đi làm đúng giờ, biết tuân theo các kỉ luật lao động; tinh thần trách nhiệm trong công việc; tinh thần hợp tác, lắng nghe, tiếp thu và khắc phục các hạn chế; biết trân trọng thành quả của tập thể, của cá nhân... đam mê với công việc, tìm hiểu, cải tiến công việc được tốt hơn.

(4) Thay đổi nội dung CTĐT tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ: hiện nay các CSĐT chỉ chú trọng đến việc thay đổi cấu trúc CTĐT (66.4%), còn việc thay đổi nội dung chưa cao (56.7%). Vì vậy, cần tăng cường đổi mới nội dung CTĐT

tiếp cận nhu cầu được thực hiện theo quy trình sau: Phân tích nhu cầu đào tạo theo hướng yêu cầu tuyển dụng (cấp độ nhà doanh nghiệp cần, cấp độ công việc và cấp độ cá nhân cần đạt được); Thiết kế và phát triển CTĐT theo nhu cầu đã được phân tích; Mời doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo qua việc kiến tập và thực tập của sinh viên...; Đánh giá CTĐT qua ý kiến đóng góp, phản hồi từ NSDLĐ. Dựa trên những cơ sở trên CTĐT được thay đổi và phát triển tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ.

8. Kết luận

Nghiên cứu đã ghi nhận được một số kết quả thông qua việc tìm hiểu vai trò của NSDLĐ trong việc xây dựng và phát triển CTĐT khối ngành kinh tế (được trình bày ở trên) cụ thể như sau: NSDLĐ có tham gia gián tiếp hoặc trực tiếp vào việc xây dựng và phát triển CTĐT khối ngành kinh tế và có ảnh hưởng mạnh đến việc thay đổi cấu trúc CTĐT của ngành kinh tế nói chung và của các ngành đào tạo khác nói riêng cụ thể: CTĐT của ngành kinh tế đã điều chỉnh mục tiêu đào tạo tiếp cận năng lực người học như tăng cường các môn học tự chọn, tăng cường thêm kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn, kỹ năng ngoại ngữ. Ngoài ra, qua kết quả nghiên cứu cho thấy vai trò NSDLĐ có ảnh hưởng đến CTĐT qua việc đóng góp ý kiến về chuẩn đầu ra, ý kiến trao đổi qua công tác tiếp nhận sinh viên thực tập, tham quan thực tế, các hội thảo

tuy nhiên để đào tạo SVTN nhanh chóng hoàn nhập vào công việc thì CTĐT cần quan tâm nhiều hơn nữa vai trò của NSDLĐ trong việc đào tạo nói chung và xây dựng, phát triển CTĐT nói riêng. Tóm lại kết quả của nghiên cứu này có thể dùng làm kênh thông tin để các CSĐT tiến hành xây dựng và phát triển CTĐT phù hợp với nhu cầu xã hội phát triển hiện nay. Trong thời gian khuôn khổ cho phép nên nghiên cứu phân tích ở một số ngành kinh tế thuộc khu vực thành phố Hồ Chí Minh. Quá trình nghiên cứu sẽ không dừng lại, hạn chế này sẽ được giải quyết tiếp tục trong phần nghiên cứu mở rộng sau này.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Khắc Bình (2012), “Đổi mới quản lý Giáo dục ĐH trong giai đoạn hiện nay”, Tạp chí Giáo dục, (ki 2 - 02/2012), Tr. 1 - 3.
- [2] Ngô Xuân Bình (2011), “Đào tạo nguồn nhân lực của TP. Hồ Chí Minh hướng tới thị trường tuyển dụng lao động”, Tạp chí Khoa học Giáo dục, (tháng 06/2011), Tr. 58 - 60.
- [3] Lê Thị Tuyết Hạnh (2012), “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - Đào tạo Việt Nam - Đề xuất một số biện pháp từ nhận diện thực tiễn giáo dục”, Tạp chí giáo dục, (Kì 1 - 03/2012) 9.
- [4] Lại Xuân Thủy, Phan Thị Minh Lí, “Đánh giá chất lượng đào tạo tại Khoa Kế toán - Tài chính, trường đại học Kinh tế, Đại học Huế trên quan điểm người học”, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đà Nẵng (2011) 230.

The Role of Employers in Designing and Developing Higher Education Programs - A Study at Selected Universities

Le Chi Lan

Saigon University, 273 An Duong Vuong, Ho Chi Minh City

Abstract: Higher education provides knowledge and skills for graduates to participate in the labour market. The selected universities have been facing the problem of how to provide graduates

with appropriate skills to enable them to meet the potential employer's requirements. In recent years, the universities have had to make changes to their training programs. Literature reviews show that employers' requirements might have a strong impact on the structure and content of the training programs. The revised programs aimed to meet the requirements of the labour market in general and employers' requirements in particular. This study examines the specific employers' contributions to the developing of economics training programs at the selected universities and finds out that the employers have strong influences through their inputs to learning outcomes, hosting internships and participating in the conferences held by the universities.

Keywords: Training programme, curriculum, employers, graduates.