



Xây dựng mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp

Nguyễn Đăng Minh*

*Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội,
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 10 tháng 3 năm 2018

Chỉnh sửa ngày 23 tháng 3 năm 2018; Chấp nhận đăng ngày 24 tháng 3 năm 2018

Tóm tắt: Nâng cao hiệu quả đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đầu vào đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Nghiên cứu đã khảo sát và phỏng vấn 50 doanh nghiệp về mức độ đáp ứng kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp so với yêu cầu doanh nghiệp bao gồm ba nhóm kỹ năng bao gồm: nhóm kỹ năng kỹ thuật, nhóm kỹ năng nhận thức, nhóm kỹ năng xã hội và hành vi. Từ kết quả khảo sát, tác giả nhận định: Kỹ năng của sinh viên hiện nay ở mức thấp so với yêu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là nhóm kỹ năng xã hội và hành vi. Trên cơ sở phân tích nguyên nhân của tình trạng trên, bài viết đề xuất mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên nhằm đáp ứng các yêu cầu của doanh nghiệp.

Từ khóa: Đào tạo, tự đào tạo, kỹ năng của sinh viên, doanh nghiệp.

1. Giới thiệu

Một lực lượng lao động có kỹ năng là chìa khóa thành công trong chuyển đổi kinh tế và xã hội ở Việt Nam [1]. Để tạo ra nguồn lao động có kỹ năng, giáo dục đại học đóng một vai trò đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, chất lượng giáo dục đại học hiện nay đang ở mức thấp so với yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội của đất nước [2]. Chất lượng giáo dục đại học tại Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, nhiều kiến thức và kỹ năng mà thị trường đặt ra vẫn chưa được thỏa mãn [3]. Theo Tổng cục Thống kê (2016), số lượng

người thất nghiệp trong độ tuổi lao động tại thời điểm quý IV năm 2016 là 1.100.000 người, trong đó, số lượng người thất nghiệp có trình độ đại học trở lên là 218.000 người, chiếm gần 20% [4]. Trong khi đó, các doanh nghiệp Việt Nam lại đang phải đối mặt với một khó khăn lớn, đó là tình trạng “Thiếu hụt người lao động có tay nghề” hay “Thiếu hụt kỹ năng”. Có thể những nhận định, những con số nêu trên chưa phản ánh đầy đủ và thực chất nền giáo dục đại học Việt Nam hiện nay, nhưng nó cũng chỉ ra rằng việc nghiên cứu các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội, cụ thể hơn nữa là đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp vẫn luôn mang tính thời sự và có ý nghĩa lý luận đối với thực tiễn Việt Nam.

*ĐT.: 84-24-37547506.

Email: dangminhck@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4143>

Xuất phát từ thực tiễn khách quan trên, nghiên cứu này hướng tới mục đích tìm kiếm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là chất lượng đào tạo kỹ năng trong trường đại học Việt Nam, giúp sinh viên sau khi ra trường có đầy đủ các kỹ năng cần thiết đáp ứng được nhu cầu doanh nghiệp.

Để đạt được mục đích nghiên cứu, tác giả tập trung nghiên cứu và phân tích: (i) Thực trạng kỹ năng của sinh viên sau khi ra trường dưới sự đánh giá của doanh nghiệp; (ii) Tìm ra vấn đề đang tồn tại trong việc đào tạo kỹ năng cho sinh viên trong trường đại học, đồng thời tìm ra nguyên nhân cốt lõi của các vấn đề trên; (iii) Nghiên cứu và đề xuất mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp

2. Cơ sở lý luận

2.1. Đánh giá chất lượng đại học theo quan điểm của người sử dụng lao động

Đánh giá chất lượng đại học theo quan điểm của người sử dụng lao động được rất nhiều tổ chức nghiên cứu, học giả trong nước và trên thế giới nghiên cứu. Murray và Robinson (2001) đã chỉ ra 3 nhóm kỹ năng mà người sử dụng lao động yêu cầu sinh viên tốt nghiệp cần có, đó là: (i) Kỹ năng học thuật; (ii) Kỹ năng phát triển cá nhân; và (iii) Kỹ năng làm việc trong doanh nghiệp [5]. Harvey và Green (1994) phân chia các kỹ năng mà sinh viên tốt nghiệp cần có thành 5 nhóm: (i) Kiến thức; (ii) Năng lực tư duy; (iii) Khả năng làm việc trong tổ chức hiện đại; (iv) Kỹ năng giao tiếp liên cá nhân; và (v) Kỹ năng thông tin [6]. Bên cạnh đó, việc cụ thể hóa các kỹ năng cần có để một sinh viên tốt nghiệp có thể đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cũng đã được các học giả nghiên cứu chuyên sâu [7-9].

Kế thừa các kết quả nghiên cứu trên, kết hợp với việc tham vấn ý kiến của các nhà quản lý doanh nghiệp - những người trực tiếp sử dụng nguồn lao động là sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học Việt Nam, tác giả đã tiến hành khảo sát đánh giá chất lượng đại học theo

quan điểm của người sử dụng lao động thông qua 3 nhóm kỹ năng chính sau:

(i) Kỹ năng kỹ thuật: Nhóm kỹ năng phản ánh năng lực chuyên môn, bao gồm: Kiến thức lý thuyết chuyên ngành; Khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế; Ngoại ngữ và Tin học.

(ii) Kỹ năng nhận thức: Nhóm kỹ năng phản ánh khả năng giải quyết vấn đề trong doanh nghiệp, bao gồm: Kỹ năng ra quyết định; Kỹ năng quản lý thời gian; Kỹ năng nghiên cứu, cải tiến, sáng tạo; Kỹ năng phân tích, tự học; Hiểu biết về triết lý kinh doanh của doanh nghiệp.

(iii) Kỹ năng xã hội và hành vi: Nhóm kỹ năng sử dụng trong việc xây dựng và phát triển các mối quan hệ xã hội và kỹ năng sống, bao gồm: Kỹ năng giao tiếp; Kỹ năng làm việc theo nhóm; Kỹ năng thuyết trình; Kỹ năng đàm phán; Đạo đức, nghề nghiệp; Làm chủ trong công việc; Tính kỷ luật trong công việc; Lắng nghe và học hỏi từ lời phê bình; Khả năng chịu áp lực công việc; Tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp.

2.2. Tâm thế - Phạm trù quản trị con người

Tâm thế là một phạm trù quản trị đã được tác giả nghiên cứu và trình bày trong công trình nghiên cứu *Quản trị tinh gọn tại Việt Nam: Đường tới thành công* [10]. Thuật ngữ “Tâm thế” được định nghĩa như sau:

$$\text{TÂM THẾ} = \text{THÁU 1} + \text{THÁU 2} + \text{Ý}$$

Trong đó:

Thấu 1: Thấu hiểu rằng công việc (việc học/việc làm) mà con người thực hiện là có ích chính cho bản thân.

Thấu 2: Thấu hiểu rằng con người chỉ có làm thật (học thật/làm thật) mới nâng cao được tư duy (khi đi học) và năng lực làm việc (khi đi làm) của chính bản thân.

Ý: Con người cần có ý thức, thái độ và đạo đức tốt đối với công việc (việc học/việc làm) của mình, để soi đường thực hiện hai thấu ở trên.

Tâm thế đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong sự phát triển của một cá nhân. Người có tâm thế tốt sẽ luôn chủ động phát triển bản thân

thông qua việc tự tra dồi kiến thức, tự tra dồi kỹ năng thông qua công việc.

Về mặt học thuật, Tâm thể đã được công nhận là phạm trù quản trị và được công bố trên tạp chí *International Journal of Simulation and Modelling* [11].

Về mặt thực tiễn, Tâm thể được bắt đầu đưa vào áp dụng thử nghiệm trong thực tiễn doanh nghiệp Việt Nam từ năm 2014. Trong vòng 4 năm từ năm 2014-2017, Tâm thể đã được triển khai áp dụng tại 200 doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam, quy mô doanh nghiệp trải dài từ siêu nhỏ dưới 50 nhân viên, tới doanh nghiệp lớn với hơn 15.000 nhân viên.

Tất cả các doanh nghiệp nói trên đều bắt đầu nhận thấy hiệu quả sau khoảng 6 tháng áp dụng, thể hiện cụ thể thông qua việc tăng năng suất lao động của nhân viên, chi phí sản xuất giảm do đã loại bỏ dần các chi phí lãng phí. Và đặc biệt là sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp đã tăng cao, biểu hiện qua tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên đã giảm so với trước thời điểm áp dụng Tâm thể. Hiệu quả áp dụng Tâm thể trong doanh nghiệp đã khẳng định lại tầm quan trọng của Tâm thể đối với con người. Người lao động có tâm thể sẽ luôn chủ động tra dồi các kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp, chủ động nâng cao tay nghề của bản thân, giúp bản thân phát triển liên tục, đồng thời đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp, tổ chức. Vì vậy, nhóm doanh nghiệp này đã chủ động đề xuất nghiên cứu đưa Tâm thể vào chương trình đào tạo trong các trường đại học, giúp tạo nền tảng để việc tiếp nhận tri thức và rèn luyện kỹ năng của sinh viên ngay trong trường đại học trở nên hiệu quả hơn, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo, kỹ năng cho sinh viên.

Xuất phát từ thực tiễn trên, trong nghiên cứu này, tác giả đã nghiên cứu đề xuất coi Tâm thể là yếu tố quan trọng, cần phải được chú trọng đào tạo và tự đào tạo cho sinh viên, là một giải pháp mới giúp nâng cao hiệu quả đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên.

Bảng 1. Tổng kết doanh nghiệp áp dụng Tâm thể trong giai đoạn 2014-2017

Loại hình doanh nghiệp	Số lượng	Sản xuất	Dịch vụ
Doanh nghiệp siêu nhỏ	90	65	25
Doanh nghiệp nhỏ	60	40	20
Doanh nghiệp vừa	45	35	10
Doanh nghiệp lớn	5	4	1

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình nghiên cứu

Quy trình nghiên cứu bao gồm các bước như sau (Hình 1):

Bước 1:

Giai đoạn 1: Sử dụng phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp để tổng hợp các nghiên cứu đánh giá về kỹ năng sinh viên theo quan điểm nhà tuyển dụng. Đồng thời, nghiên cứu sơ bộ được tiến hành bằng phương pháp phỏng vấn chuyên gia nhằm tìm ra các thuộc tính kỹ năng thực tiễn mà doanh nghiệp yêu cầu. Trên cơ sở đó, bảng hỏi và câu hỏi phỏng vấn chuyên sâu được thiết kế.

Giai đoạn 2: Thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua khảo sát, điều tra bảng hỏi và phỏng vấn chuyên sâu với các chuyên gia, lãnh đạo doanh nghiệp.

Bước 2: Xử lý và phân tích các dữ liệu thu thập được nhằm tìm ra các vấn đề đang tồn tại về kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp dưới góc nhìn của nhà tuyển dụng.

Bước 3: Sử dụng phương pháp 5sWhys để phân tích kết quả phỏng vấn chuyên sâu, từ đó tìm ra các nguyên nhân chính của vấn đề được nhận dạng ở bước 3.

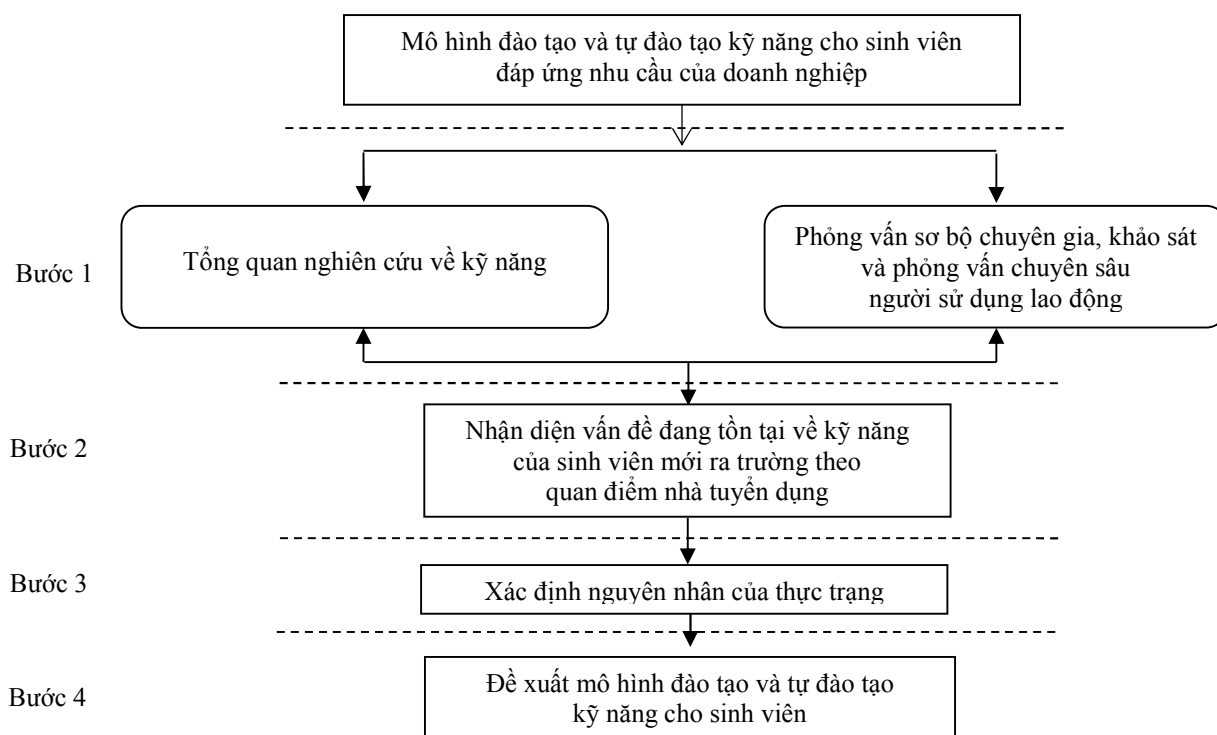
Bước 4: Đề xuất mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên, bổ sung yếu tố Tâm thể như là yếu tố nền tảng giúp nâng cao hiệu quả đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên.

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Dữ liệu sơ cấp được tiến hành thu thập thông qua 2 phương pháp chính:

(i) Phương pháp khảo sát điều tra

Để phù hợp với mục đích nghiên cứu, tác giả đã tiến hành khảo sát, điều tra trên đối tượng chính là các lãnh đạo doanh nghiệp, các giám đốc nhân sự tại các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội.



Hình 1. Quy trình nghiên cứu.

150 bảng hỏi được gửi đến 50 doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội (30 doanh nghiệp nhỏ có quy mô lao động từ 10-200 người, 15 doanh nghiệp vừa có quy mô lao động từ 200-300 người, 5 doanh nghiệp lớn có quy mô lao động từ 300 người trở lên). Kết quả có hơn 120 phiếu được thu về, trong đó 113 phiếu hợp lệ. Đối tượng tham gia trả lời khảo sát được trình bày trong Bảng 2.

Bảng 2. Đối tượng trả lời bảng khảo sát

Đối tượng trả lời khảo sát	Số lượng
Giám đốc	27
Phó giám đốc	30
Giám đốc nhân sự	56

(ii) Phỏng vấn sâu

Nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu 40 lãnh đạo doanh nghiệp và giám đốc nhân sự tại 20 doanh nghiệp theo phương pháp chọn mẫu đại diện. Trung bình cuộc phỏng vấn được thực hiện trong vòng 30 phút nhằm tái khẳng định

những kết quả thu được thông qua bảng khảo sát, tìm hiểu sâu những nguyên nhân dẫn đến các vấn đề về kỹ năng mà sinh viên đang gặp phải dưới quan điểm của doanh nghiệp. Đồng thời, nghiên cứu lấy ý kiến gợi mở của doanh nghiệp về các giải pháp có thể áp dụng tại trường đại học để giải quyết các vấn đề đó.

3.3. Thiết kế bảng hỏi

Bảng hỏi gồm 20 mục câu hỏi được thiết kế dựa trên các kết quả nghiên cứu từ các nghiên cứu trước, có sự điều chỉnh theo góp ý của các chuyên gia. 20 mục câu hỏi được phân chia vào 3 nhóm kỹ năng chính: (i) Nhóm kỹ năng kỹ thuật; (ii) Nhóm kỹ năng nhận thức; Nhóm kỹ năng xã hội và hành vi.

Các mục hỏi được thiết kế theo thang đo Likert 5 mức độ, đồng thời được hỏi trên 2 phương diện khác nhau:

(1) Yêu cầu chung của doanh nghiệp về các nhóm kỹ năng, được đo theo 5 mức, từ rất tốt (mức 5) đến rất yếu (mức 1).

(2) Đánh giá thực tế về các nhóm kỹ năng của sinh viên theo quan điểm của doanh nghiệp, cũng được đo theo 5 mức, từ rất tốt (mức 5) đến rất yếu (mức 1).

3.4. Phân tích số liệu

Tác giả sử dụng phần mềm Excel để xử lý số liệu, phân tích đánh giá dựa trên chỉ số đo lường cụ thể như sau:

Sự chênh lệch giữa đánh giá thực trạng kỹ năng sinh viên của doanh nghiệp (q) và yêu cầu của doanh nghiệp về từng kỹ năng (e) thông qua công thức: (q)-(e).



Sau đó, sử dụng phương pháp 5 Whys để phân tích nguyên nhân gốc rễ của thực trạng thông qua phỏng vấn sâu.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp dưới góc nhìn của doanh nghiệp

Thông qua số liệu điều tra từ các doanh nghiệp, kết quả tổng hợp ý kiến đánh giá của các doanh nghiệp, mức độ kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp được thể hiện ở Bảng 3.

Bảng 3. Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp

Nhóm kỹ năng	STT	Kỹ năng	(q)-(e)
Kỹ thuật	1	Kiến thức lý thuyết chuyên ngành	-0,50
	2	Khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế	-1,68
	3	Ngoại ngữ	-0,68
	4	Tin học	-0,74
		Trung bình	-0,90
Nhận thức	5	Kỹ năng ra quyết định	-0,84
	6	Kỹ năng quản lý thời gian	-0,76
	7	Kỹ năng nghiên cứu cải tiến sáng tạo	-0,92
	8	Kỹ năng phân tích	-0,62
	9	Tự học	-1,24
	10	Hiểu biết về triết lý kinh doanh của doanh nghiệp	-0,45
	Trung bình	-0,805	
Xã hội và hành vi	11	Kỹ năng giao tiếp	-0,87
	12	Kỹ năng làm việc theo nhóm	-0,79
	13	Kỹ năng thuyết trình	-0,69
	14	Kỹ năng đàm phán	-0,75
	15	Đạo đức nghề nghiệp	-1,62
	16	Làm chủ trong công việc	-1,60
	17	Tính kỷ luật trong công việc	-1,57
	18	Lắng nghe và học hỏi từ lời phê bình	-1,58
	19	Khả năng chịu áp lực công việc	-1,45
	20	Tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp	-0,34
	Trung bình	-1,126	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả.

Kết quả khảo sát đều âm cho thấy, đánh giá của doanh nghiệp về thực trạng kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp thể hiện trong quá trình làm việc luôn nhỏ hơn so với mức độ yêu cầu của doanh nghiệp. Kết quả âm càng nhỏ thì sự thiếu hụt kỹ năng càng lớn và mức độ người lao động

không đáp ứng được so với yêu cầu của doanh nghiệp càng cao.

Trong số các nhóm kỹ năng trên, nhóm kỹ năng “xã hội và hành vi” có mức độ thiếu hụt so với yêu cầu của doanh nghiệp nhiều nhất (-1,126). Cụ thể, các kỹ năng doanh nghiệp

đánh giá thấp ($< -1,00$) là “tác phong người làm việc chuyên nghiệp”, “làm chủ trong công việc”, “thực hiện kỷ luật trong công việc”, “lắng nghe và học hỏi từ lời phê bình” và “chịu áp lực công việc”. Theo kết quả phân tích phỏng vấn sâu, doanh nghiệp đánh giá thông qua biểu hiện hành vi của sinh viên tốt nghiệp về chỉ số “tác phong người làm việc chuyên nghiệp” thấp như: không tuân thủ thời gian làm việc công ty quy định, nói xấu và gây khó khăn cho đồng nghiệp, thiếu tính trung thực trong báo cáo, không có tinh thần trách nhiệm hoàn thành công việc, thiếu đạo đức trong việc sử dụng tài sản chung. Về đánh giá mức độ đáp ứng thấp của chỉ số “làm chủ trong công việc” được biểu hiện qua hành vi như: tâm lý làm thuê, chưa nhận thức được làm việc là vì bản thân người lao động, chưa chủ động đề xuất ý kiến trong công việc và chờ cấp trên giao việc, thụ động và chịu sự giao phó điều động của người khác. Về đánh giá mức độ đáp ứng thấp của chỉ số “tính kỷ luật trong công việc” được biểu hiện qua hành vi như: chưa tuân theo đúng các quy định làm việc của công ty, làm tắt và bỏ bước trong quy trình làm việc. Về đánh giá mức độ đáp ứng thấp của chỉ số “lắng nghe và học hỏi từ lời phê bình” được biểu hiện qua hành vi như: Khi người lao động được góp ý để điều chỉnh kết quả công việc tốt hơn thì họ cảm thấy không vui vì người đối diện đang cố ý khiển trách họ, hoặc phản ứng rằng đó không phải lỗi của họ mà không có thái độ tiếp nhận để rút kinh nghiệm. Về đánh giá mức độ đáp ứng thấp của chỉ số “khả năng chịu áp lực công việc” được biểu hiện qua hành vi như: độ khó của công việc được nâng lên sẽ tỷ lệ thuận với cảm xúc tiêu cực của người lao động, hay nhiều trường hợp sinh viên tốt nghiệp mới vào doanh nghiệp làm đã xin nghỉ việc vì không vượt qua được áp lực công việc.

Tiếp theo, nhóm kỹ năng “kỹ thuật” có mức độ thiếu hụt so với yêu cầu của doanh nghiệp xếp thứ hai ($-0,90$). Cụ thể, kỹ năng doanh nghiệp đánh giá thấp ($< -1,00$) là “tự học”. Theo kết quả

phân tích phỏng vấn sâu, doanh nghiệp đánh giá thấp thông qua biểu hiện hành vi của sinh viên tốt nghiệp về chỉ số “tự học” như: chưa chủ động tìm hiểu các tri thức mới góp phần nâng cao chất lượng công việc, mắc một lỗi nhiều lần và không tự đúc rút kinh nghiệm cho bản thân, chưa chủ động học hỏi kinh nghiệm từ những người đi trước.

Cuối cùng là mức độ thiếu hụt so với yêu cầu của doanh nghiệp của nhóm kỹ năng “nhận thức” ($-0,805$). Cụ thể, kỹ năng doanh nghiệp đánh giá thấp ($< -1,00$) là “ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế”. Theo kết quả phân tích phỏng vấn sâu, doanh nghiệp đánh giá thấp thông qua biểu hiện hành vi của sinh viên tốt nghiệp về chỉ số “kỹ năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế” như: chưa vận dụng kiến thức lý thuyết chuyên ngành vào giải quyết công việc thực tiễn của doanh nghiệp, áp dụng còn máy móc và chưa linh hoạt, đưa ra được cách thực hiện công việc nhưng kết quả thực hiện chưa cao.

Điều đáng lưu ý là tất cả những kỹ năng trên thuộc 3 nhóm kỹ năng chính được tác giả nghiên cứu đều có mức độ thiếu hụt so với yêu cầu của doanh nghiệp ($< -1,00$) thấp hơn nhiều so với chỉ số của “kiến thức lý thuyết chuyên ngành” ($-0,50$). Như vậy, có thể thấy, các doanh nghiệp đánh giá thấp kỹ năng của sinh viên trên các mặt chủ yếu như khả năng thực hành và tác phong người làm việc chuyên nghiệp.

Từ kết quả phân tích trên, tác giả nhận định: Kỹ năng của sinh viên hiện nay ở mức thấp so với yêu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là nhóm kỹ năng xã hội và hành vi.

4.2. Nguyên nhân

Dựa trên kết quả phỏng vấn sâu và áp dụng phương pháp 5 Whys, tác giả xác định 4 nguyên nhân cốt lõi của thực trạng trên gồm:

Thứ nhất, sinh viên chưa nhận biết được những kỹ năng cần thiết mà doanh nghiệp yêu cầu. Điều này cho thấy nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo còn nhiều hạn chế như tri thức dạy học (tri thức kỹ năng) chưa gắn liền

với yêu cầu thực tiễn của doanh nghiệp. Các trường đại học chưa đưa ra được những hoạt động xen kẽ với các chương trình học của mình nhằm giúp sinh viên tiếp cận với nhiều khía cạnh của những vấn đề thực tiễn, điều này sẽ giúp sinh viên phát triển sự hiểu biết về những kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp.

Thứ hai, sinh viên chưa nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của các kỹ năng này trong công việc. Sinh viên ra trường đều cho rằng, học thật giỏi là đủ và chắc chắn sẽ có được một công việc tốt, quan điểm này không sai nhưng chưa đủ. Bởi vì giỏi lý thuyết chuyên môn nhưng chưa thể khẳng định chắc chắn rằng, sinh viên ra trường sẽ thích ứng nhanh với công việc nếu không có kỹ năng đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp. Sinh viên chưa hiểu được ý nghĩa và lợi ích của việc rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong công việc giúp sinh viên nâng cao năng lực bản thân. Đặc biệt, sinh viên chưa nhận thức được ý nghĩa đích thực của những kỹ năng này là phục vụ cho thực tiễn, gắn lý thuyết đã được học với thực tiễn công việc của doanh nghiệp.

Thứ ba, sinh viên chưa hiểu rằng cần phải học hỏi những tri thức kỹ năng và tự rèn luyện những tri thức đó thông qua công việc để trở thành kỹ năng của bản thân. Sinh viên thiếu định hướng về phương pháp rèn luyện kỹ năng cụ thể cho bản thân, chưa có một lộ trình thực hiện cụ thể theo giai đoạn.

Thứ tư, sinh viên chưa thật sự có ý thức nỗ lực phấn đấu, chưa tự giác trong việc tìm kiếm trau dồi tri thức, tự rèn luyện kỹ năng thông qua từng công việc.

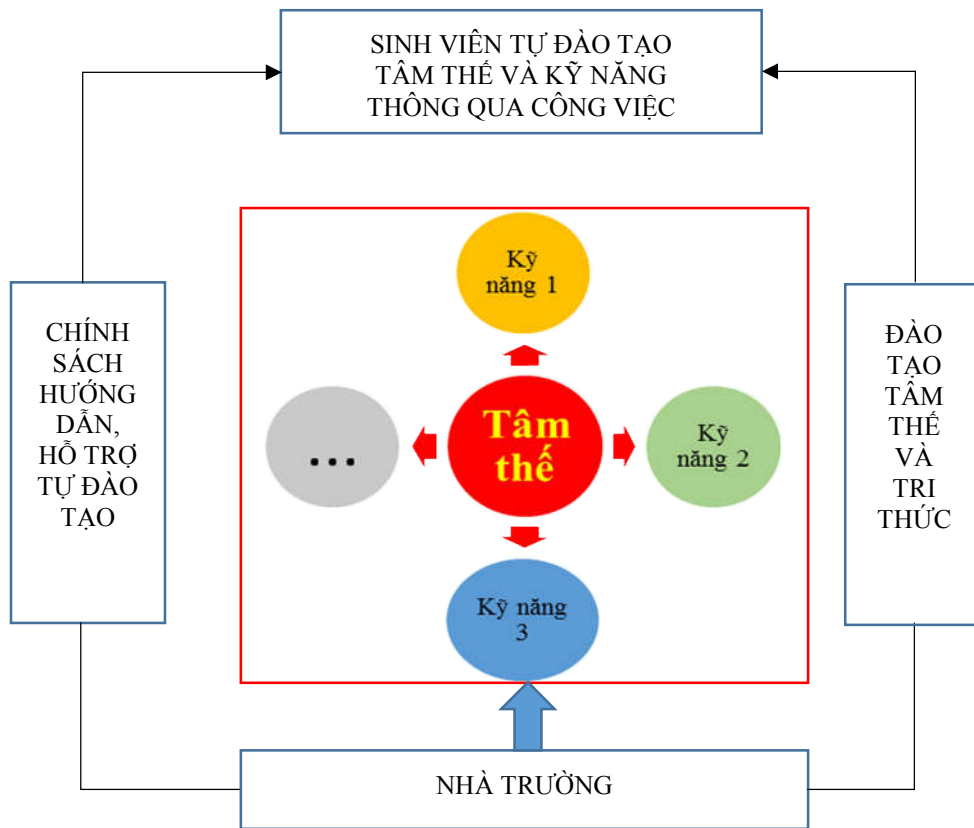
5. Đề xuất mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng của sinh viên

Nghiên cứu đề xuất mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng làm việc cho sinh viên như

Hình 2. Mô hình này kế thừa mô hình của Nguyễn Đăng Minh (2015), tập trung vào áp dụng quản trị tinh gọn trong doanh nghiệp với nhân tố Tâm thể làm chủ đạo [10]. Mô hình đề xuất nhằm giải quyết mối quan hệ giữa đào tạo và tự đào tạo của Nhà trường và sinh viên. Trong các mối quan hệ này, Tâm thể là nhân tố nền tảng để tiếp nhận, vận dụng tri thức mới.

Mô hình nhấn mạnh vai trò đào tạo, hướng dẫn của nhà trường. Thông qua hoạt động đào tạo, nhà trường giúp sinh viên hình thành tâm thể để sinh viên thấu hiểu ý nghĩa của việc học, việc trau dồi kỹ năng là tốt cho chính bản thân, từ đó họ sẽ học thật với một ý thức thái độ tốt để dần nâng cao năng lực tư duy của chính mình. Từ việc có tâm thể tốt trong việc học kỹ năng, nhà trường sẽ đồng hành cùng sinh viên để nhận dạng, trau dồi và phát huy những kiến thức kỹ năng cần thiết phù hợp với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp. Bên cạnh việc đào tạo tâm thể và kỹ năng cho sinh viên, nhà trường cùng đồng hành cùng sinh viên thông qua các chính sách hỗ trợ, đào tạo phương pháp tự đào tạo cho sinh viên. Bởi vì mỗi doanh nghiệp có đặc thù khác nhau và yêu cầu khác nhau về kỹ năng, khi và chỉ khi sinh viên có khả năng tự đào tạo, tìm hiểu thì mới có thể tiếp nhận nhanh kỹ năng mới.

Vai trò của sinh viên là đồng hành cùng với hoạt động đào tạo, hướng dẫn, hỗ trợ từ nhà trường với một tâm thể tốt. Điều này giúp sinh viên hiểu ý nghĩa và cách áp dụng của từng loại kỹ năng, từng nhóm kỹ năng trong công việc. Khi thấu hiểu sự quan trọng của học tri thức kỹ năng, sinh viên sẽ cảm nhận được sự cần thiết phải bắt đầu việc học tri thức kỹ năng và rèn luyện những tri thức đó trở thành kỹ năng của bản thân.



Hình 2. Mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên.

Ngoài việc tiếp nhận sự đào tạo của nhà trường, sinh viên cần thấu hiểu hoạt động tự đào tạo tri thức kỹ năng và tổ chức thực hiện hoạt động tự đào tạo tri thức kỹ năng là tốt cho chính mình. Thông qua hoạt động tự đào tạo, sinh viên học được cách triển khai tri thức vào cuộc sống, biết cách nghiên cứu đào tạo tri thức mới. Thêm vào đó, quá trình đào tạo của nhà trường chỉ diễn ra trong thời gian ngắn ở phạm vi các môn học trên lớp, do vậy quá trình tự rèn luyện này lại càng quan trọng và cần được thực hiện bền bỉ cả cuộc đời và xuyên suốt trong tất cả mọi công việc. Về bản chất, kỹ năng là khả năng thực hiện một công việc thuần thực và hiệu quả. Kết quả đó chỉ đạt được khi công việc được nỗ lực thực hiện liên tục và thường xuyên.

Mặt khác, với mỗi công việc khác nhau sẽ đòi hỏi người làm việc phải có những kỹ năng phù hợp riêng biệt. Vì vậy, nếu hoạt động tự rèn luyện chỉ dừng lại ở một công việc hoặc một thời điểm nhất định thì người lao động sẽ nhanh

chóng gặp khó khăn ở những công việc mới, nhiệm vụ mới. Điều này đòi hỏi ý thức nỗ lực phấn đấu, sự tự giác trong việc tìm kiếm trau dồi tri thức, tự rèn luyện kỹ năng thông qua từng công việc của người lao động và cần được bắt đầu ngay khi còn là sinh viên trên ghế nhà trường. Chỉ khi sinh viên có ý thức tự giác, có thái độ tiếp nhận đúng đắn thì mới tự nhìn nhận được những điều mới cần phải học hỏi, những điểm yếu trong kỹ năng làm việc cần phải khắc phục để luôn đáp ứng yêu cầu của công việc một cách chủ động. Do vậy, việc duy trì Tâm thế là yếu tố nền tảng vô cùng quan trọng trong định hướng việc dạy và học tri thức kỹ năng, rèn luyện kỹ năng.

6. Kết luận

Thông qua khảo sát điều tra thực trạng kỹ năng của sinh viên mới ra trường, tất cả các

doanh nghiệp đều cho rằng kỹ năng của sinh viên chưa đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp. Do vậy, việc tìm ra một mô hình đào tạo hiệu quả kỹ năng trong trường đại học là vô cùng cần thiết. Mô hình đề xuất được chỉ ra với 3 yếu tố chính đó là Tâm thế, đào tạo và tự đào tạo. Trong đó, Tâm thế đóng vai trò nền tảng hỗ trợ nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên. Ngoài ra, hoạt động tự đào tạo của sinh viên cần được chú trọng thông qua việc định hướng, hỗ trợ từ phía nhà trường.

Tài liệu tham khảo

- [1] World Bank, Báo cáo Phát triển Việt Nam, Phát triển kỹ năng: Xây dựng lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường hiện đại ở Việt Nam, 2014.
- [2] Ban Tuyên giáo Trung ương, Ban Cán sự Đảng bộ Giáo dục và Đào tạo, Báo cáo tóm tắt Đề án Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, Hà Nội, 2013.
- [3] World Bank, Putting higher education to work: Skills and Research for Growth in East Asia, 2012.
- [4] Tổng cục Thống kê Việt Nam, Báo cáo Điều tra Lao động việc làm Quý IV năm 2016, Hà Nội.
- [5] Murray, S., Robinson, H., “Graduates into sales-employer, student and university perspective”, *Education + Training*, 43 (2001) 4, 184.
- [6] Harvey, L., Green, D., “Defining quality”, *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 18 (1994) 1, 9.
- [7] Louw, L., Bosch, J.K., Venter, D.J.L., “Quality perceptions of MBA courses and required management competencies”, *Quality Assurance in Education*, 9 (2001) 2, 72.
- [8] Nabi, G.R., Bagley, D., “Graduates’ perceptions of transferable skills and future career preparation in the UK”, *Education + Training*, 41 (1999) 4, 72.
- [9] Neelankavil, J.P., “Corporate America’s quest for an ideal MBA”, *Journal of Management Development*, 13 (1994) 5, 38.
- [10] Nguyễn Đăng Minh, Quản trị tinh gọn tại Việt Nam - Đường đến thành công, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội, 2015.
- [11] N. D. Minh, “A New Application Model of Lean Management in Small and Medium Sized Enterprises”, *International Journal of Simulation and Modelling*, 14 (2015) 2, 185.

Building a Skill Training and Self-training Model for Vietnamese Students to Meet Enterprises’ Demands

Nguyen Dang Minh

VNU University of Economics and Business, 144 Xuan Thuy Str., Cau Giay Dist., Hanoi, Vietnam

Abstract: The efficiency of skill training and self-training play a vitally important part in improving the quality of workforces in order to meet the demands of enterprises. This research investigates how responsive graduated students are by surveying three skills in 50 enterprises including technical skills, cognitive skills, and social skill and behaviors. Thanks to the survey, the authors state that the students’ skills, especially the social skills and behaviors are lower than expected if compared to the enterprises’ demands. Thus, by analyzing the possible causes of the under-performance, the authors propose a skill training and self-training model for students so they will be able to meet the enterprises’ demands.

Keywords: Training, self-training, students, skills.