

XÂY DỰNG BỘ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN KHỎI NGÀNH KINH TẾ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH SƠN LA

Lã Thị Bích Ngọc

Trường Đại học Tây Bắc

Tóm tắt: Bài viết giới thiệu kết quả nghiên cứu về xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên khối ngành kinh tế dưới góc nhìn của người sử dụng lao động. Bộ tiêu chí bao gồm các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ đối với công việc mà người sử dụng lao động yêu cầu (gọi chung là “Kỹ năng làm việc”). Các kỹ năng này được phân thành ba nhóm: nhóm kỹ năng kỹ thuật, nhóm kỹ năng nhận thức, nhóm kỹ năng xã hội và hành vi. Thông qua khảo sát tại 120 doanh nghiệp vừa và nhỏ hoạt động trên địa bàn tỉnh Sơn La, bộ tiêu chí được cụ thể hóa thành 21 tiêu chí đánh giá theo năm mức độ, từ rất yếu đến rất tốt, phản ánh toàn diện tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của các doanh nghiệp vừa và nhỏ hoạt động trên địa bàn tỉnh Sơn La đối với người lao động là những sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế hiện đang làm việc đúng ngành nghề đào tạo tại doanh nghiệp.

Từ khóa: Mức độ đáp ứng công việc, tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng công việc, đào tạo theo nhu cầu xã hội.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục đại học giữ vai trò quan trọng và không thể thiếu trong hệ thống giáo dục quốc gia. Giáo dục đại học ở Việt Nam trong những năm gần đây không ngừng phát triển không những về số lượng các trường đại học, sự đa dạng và phong phú các ngành nghề và loại hình đào tạo, số lượng sinh viên, mà còn phải kể đến chất lượng đào tạo ngày được nâng cao. Khu vực Tây Bắc nói chung và khu vực Sơn La nói riêng cũng không thể không nói đến tầm quan trọng của giáo dục đại học, nhằm đào tạo ra những người lao động có đủ phẩm chất, năng lực hoàn thành các yêu cầu đối với công việc phục vụ cho sự phát triển các doanh nghiệp trên địa bàn. Rất nhiều các nghiên cứu đã chỉ ra, một trong những vấn đề được quan tâm hàng đầu hiện nay trong giáo dục đại học chính là việc nâng cao được chất lượng sản phẩm đầu ra - những sinh viên tốt nghiệp đại học, có thể đáp ứng được các yêu cầu của các doanh nghiệp hay nói cách khác là đào tạo gắn với nhu cầu xã hội.

Mức độ đáp ứng của sản phẩm đào tạo theo nhu cầu xã hội và doanh nghiệp đã và đang được các lãnh đạo, nhà khoa học, nhà giáo và các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục đào tạo

phân tích, trao đổi và bàn bạc nghiêm túc. Các giải pháp đưa ra đã góp phần không nhỏ trong quá trình phát triển và nâng cao mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội của các trường đại học trong cả nước. Tuy nhiên, còn thiếu những khảo sát cụ thể và toàn diện về nhu cầu của xã hội và doanh nghiệp cũng như chất lượng của sinh viên tốt nghiệp để có những so sánh, đánh giá cụ thể và toàn diện làm cơ sở để kiểm chứng mức độ đáp ứng đối với nhu cầu xã hội và doanh nghiệp của sản phẩm đào tạo. Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có một bộ tiêu chí cụ thể nào để có thể đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học phù hợp với nhu cầu thực tiễn của các đơn vị sử dụng lao động, nhằm làm tài liệu chuẩn để có thể đánh giá chất lượng sinh viên sau khi ra trường dưới góc nhìn từ phía người sử dụng lao động. Từ đó, đề xuất những phương án đào tạo tốt hơn, phù hợp hơn nhu cầu xã hội đối với các trường đại học. Do đó, việc xây dựng được một bộ tiêu chí đánh giá là vô cùng cần thiết. Nhưng dù sao, việc xây bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng với công việc thực tế của sinh viên đại học nói chung là quá sức đối với nghiên cứu này. Do đó, tác giả sẽ tập trung nghiên cứu vào sinh viên khối ngành Kinh tế, bởi lẽ kinh tế là một ngành quan trọng cho sự

phát triển của xã hội, ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến sự phát triển của các lĩnh vực khác, đặc biệt là nhu cầu nhân lực. Mặt khác, để có thể minh họa cho công cụ đánh giá chất lượng đào tạo dưới góc độ người sử dụng lao động, tác giả sẽ lựa chọn nghiên cứu thí điểm tại Sơn La, nơi có Trường Đại học Tây Bắc, là một trong những trường có đào tạo sinh viên khối ngành Kinh tế.

Sơn La là một tỉnh miền núi phía Bắc, các doanh nghiệp ở đây chủ yếu là các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ. Một trong những vấn đề nhức nhối nhất đối với các doanh nghiệp ở Sơn La đó chính là vấn đề về con người, bởi lẽ với quy mô nhỏ, họ không có nhiều thời gian và chi phí cho việc đào tạo lại, họ cần những sinh viên ra trường có thể tiếp cận ngay với công việc. Chính vì thế, nghiên cứu này sẽ tập trung vào việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của các sinh viên khối ngành Kinh tế hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Sơn La. Nghiên cứu này sẽ giúp cho các trường cao đẳng, đại học trong địa bàn tỉnh Sơn La, trong đó có Trường Đại học Tây Bắc có thêm thông tin để đánh giá được đầy đủ và khách quan hơn chất lượng đào tạo sinh viên khối ngành Kinh tế 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 phù hợp với nhu cầu xã hội.

2. Thiết kế nghiên cứu

2.1. Căn cứ để xuất xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người lao động là sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế

Thứ nhất, tham khảo từ các kết quả nghiên cứu, khảo sát của các cơ quan, tổ chức, các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước đã tiến hành trước đây ở Việt Nam. Số các nghiên cứu này không nhiều và thường thiên về đánh giá định tính hoặc mới chỉ dừng lại ở những nét chung, cơ bản hoặc chỉ đi sâu vào chất lượng đào tạo của một ngành, ở một trường đại học cụ thể. Có thể nêu ra đây một số nghiên cứu tiêu biểu

như: Chất lượng sinh viên tốt nghiệp của Đại học quốc gia Hà Nội dưới góc nhìn của người sử dụng lao động [1]; Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo đại học: một nghiên cứu đối với nhóm ngành Kỹ thuật – Công nghệ [2]; Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu doanh nghiệp Đồng bằng Sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên [3]; Nghiên cứu của Dự án Giáo dục đại học 2 (Bộ Giáo dục và Đào tạo) về xây dựng hệ thống công cụ thông tin phản hồi kết quả giáo dục đại học, trong đó có thông tin phản hồi từ phía người sử dụng lao động [4]. Các nghiên cứu này đã chỉ ra rằng việc đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế cần được đánh giá dựa trên các góc độ và tiêu chuẩn đánh giá về kiến thức, kỹ năng, thái độ.

Thứ hai, thu thập, phân tích các thông tin có liên quan từ các nguồn khác như ý kiến tại các hội nghị, hội thảo về đào tạo theo nhu cầu xã hội, đào tạo nhân lực cho các doanh nghiệp, về hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp... *Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh* (2012), Trường Đại học Lạc Hồng, Trường Đại học Đồng Nai (2012), Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2013)... Một kênh thông tin quan trọng khác chính là thông báo tuyển dụng nhân sự của một số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Sơn La như Ngân hàng TMCP đầu tư phát triển Việt Nam (BIDV); Công ty TNHH Thịnh Xuyên; Công ty TMCPTM Điện tử Viễn Thông Đ&T,... trong đó nhiều doanh nghiệp, cơ quan tuyển dụng đã đưa ra các yêu cầu khá cụ thể về năng lực, phẩm chất của các ứng viên mà nhà tuyển dụng muốn có. Cụ thể đó là những yêu cầu về chuyên môn, khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế, yêu cầu về trình độ tin học, ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp...

Thứ ba, tham vấn ý kiến của các chuyên gia giáo dục, cán bộ quản lý doanh nghiệp và các cựu sinh viên khối ngành Kinh tế về các tiêu chí cần thiết để đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc cho sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế. Theo đó, cho thấy việc đánh giá mức

độ đáp ứng yêu cầu công việc của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp trên các góc độ kiến thức, kỹ năng, thái độ, đặc biệt là các kỹ năng mềm.

2.2. Nội dung bộ tiêu chí đề xuất ban đầu

Từ những căn cứ trên, qua tổng hợp, phân tích các tài liệu liên quan, tác giả đề xuất bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế như sau:

Bảng 2.1. Đề xuất các tiêu chí và chỉ số đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên khối ngành Kinh tế

Tiêu chí	Chỉ số
1. Kỹ năng kỹ thuật	1.1 Kiến thức chuyên ngành 1.2 Khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế (hay kỹ năng thực hành) 1.3 Kỹ năng công nghệ thông tin 1.4 Trình độ ngoại ngữ
2. Kỹ năng nhận thức	2.1 Năng lực nghiên cứu, sáng tạo 2.2 Khả năng tư duy logic 2.3 Năng lực tổ chức, điều hành công việc 2.4 Kỹ năng ra quyết định 2.5 Năng lực phân tích, phản biện 2.6 Kỹ năng quản lí thời gian 2.7 Tính ham học hỏi và kỹ năng tự học 2.8 Sự hiểu biết về môi trường doanh nghiệp
3. Kỹ năng xã hội và hành vi	3.1 Kỹ năng giao tiếp ứng xử 3.2 Tính kỷ luật trong công việc 3.3 Kỹ năng làm việc nhóm 3.4 Kỹ năng thuyết trình 3.5 Kỹ năng đàm phán 3.6 Khả năng chịu áp lực trong công việc 3.7 Khả năng thích nghi với những thay đổi 3.8 Kỹ năng kiểm soát bản thân 3.9 Sự tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Từ bộ tiêu chí đề xuất trên tác giả sẽ tiến hành khảo sát trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Sơn La có sử dụng người lao động là các sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế hiện đang được làm đúng ngành nghề đào tạo tại doanh nghiệp. Xem xét tính hợp lý của bộ tiêu chí đề xuất so với thực tế về yêu cầu công việc của các doanh nghiệp vừa và nhỏ

trên địa bàn tỉnh Sơn La đối với người lao động. Đồng thời đánh giá tầm quan trọng của các kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội và hành vi đối với các doanh nghiệp khi xây dựng tiêu chí đánh giá người lao động.

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu sẽ được sử dụng trong nghiên cứu nhằm đánh giá, hoàn thiện, bổ sung thêm một số tiêu chí cho phù hợp với địa bàn tỉnh Sơn

La. Sau khi khảo sát thử nghiệm trong phạm vi hẹp tại một số doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Sơn La, bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên khối ngành Kinh tế đã đề xuất còn tiếp tục được chỉnh sửa, hoàn thiện trước khi đưa ra khảo sát chính thức trên phạm vi toàn tỉnh Sơn La.

Đối tượng nghiên cứu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Sơn La có sử dụng lao động là các sinh viên tốt nghiệp khối ngành đại học Kinh tế giai đoạn 2012-2017 hiện đang làm đúng ngành nghề đào tạo tại doanh nghiệp.

2.4. Mô tả mẫu khảo sát

Bảng 2.2. Số lượng doanh nghiệp thuộc mẫu khảo sát có quy mô lao động dưới 200 người

	Tổng	Dưới 5 người	5-9 người	10-49 người	50-199 người
Tổng thể	1258	417	363	390	88
Mẫu khảo sát	120	40	35	37	8

(Nguồn: Niên giám thống kê, 2017, Trang 211, theo tính toán của tác giả)

Tại 120 doanh nghiệp, một người quản lý sẽ được chọn ngẫu nhiên để khảo sát bằng bảng hỏi. Tổng cộng có 120 người quản lý được khảo sát.

Chọn mẫu đối tượng phỏng vấn sâu

Đối tượng phỏng vấn gồm các nhà quản lý nhân sự của doanh nghiệp. Cách chọn như sau: Trong 120 doanh nghiệp sẽ chọn ngẫu nhiên ra 10 doanh nghiệp để thực hiện phỏng vấn sâu với người quản lý nhân sự.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Tình hình tuyển dụng và vị trí việc làm của sinh viên tốt nghiệp khối ngành kinh tế trong các doanh nghiệp được khảo sát

Về tình hình tuyển dụng:

Kết quả khảo sát đối với người sử dụng

Chọn mẫu đối tượng khảo sát bằng bảng hỏi

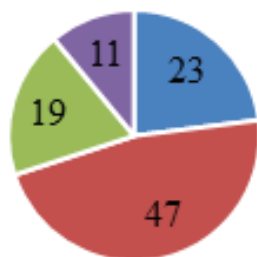
Nghiên cứu thực hiện phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng. Căn cứ vào mục tiêu của nghiên cứu là nhằm xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học ngành Kinh tế trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ hoạt động trên địa bàn tỉnh Sơn La nên tiêu chí quy mô lao động của doanh nghiệp sẽ được sử dụng làm căn cứ chính để phân tầng mẫu. Phân tầng tổng thể doanh nghiệp theo quy mô sẽ tạo ra độ đồng nhất trong mẫu khảo sát cao hơn cả. Theo đó, mẫu nghiên cứu được mô tả trong bảng sau:

2.5. Phiếu hỏi và thang đo

Phiếu hỏi ý kiến người sử dụng lao động về mức độ đáp ứng công việc của người lao động là sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế gồm 21 câu hỏi đã được đề xuất ở trên. Mỗi câu hỏi là một nhận định đòi hỏi người sử dụng lao động và người lao động phải cân nhắc và xác định mức độ đồng ý với nhận định đó theo thang đo Likert như sau:

Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
5	4	3	2	1

lao động: Kết quả khảo sát cho thấy tất cả các doanh nghiệp đều đã tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đại học Kinh tế trong giai đoạn 2012 - 2017. Số lao động được tuyển dụng trung bình là 9 người. Số lao động là sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế được tuyển dụng vào doanh nghiệp 2012 - 2017 được thể hiện thông qua biểu đồ sau:



■ < 5 người ■ 5 - 10 người ■ 11 - 15 người ■ > 15 người

Biểu đồ 1. Số lao động sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế được tuyển dụng vào doanh nghiệp 2012 - 2017, Tổng hợp phiếu điều tra

Ta thấy, đa phần các doanh nghiệp chỉ tuyển từ 5 - 10 người là sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế 2012 - 2017 (47%), số lao động được tuyển vào doanh nghiệp trên 15 người chiếm tỷ lệ thấp nhất (11%). Nếu so sánh với con số hàng nghìn sinh viên tốt nghiệp đại học

Kinh tế gia nhập thị trường lao động hàng năm chúng ta sẽ thấy số sinh viên tốt nghiệp đại học Kinh tế xin được việc làm không nhiều.

Về vị trí việc làm: Vị trí việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp trong các doanh nghiệp như sau:

Bảng 3.1. Vị trí việc làm sau khi được tuyển dụng

Vị trí việc làm sau khi được tuyển dụng	Tần suất	%	% cộng dồn
Phụ việc cho một lao động có kinh nghiệm	20	20,0	20,0
Làm việc tại một vị trí lao động có chức danh độc lập	68	68,0	88,0
Tổ trưởng/ nhóm trưởng một nhóm lao động	12	12,0	100,0
Tổng	100	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp phiếu điều tra)

Bảng 3.1 trình bày vị trí làm việc của sinh viên tốt nghiệp đại học Kinh tế tại doanh nghiệp sau khi được tuyển dụng. Theo đó, phần lớn họ đều được làm việc độc lập tại một vị trí lao động theo chức danh (chiếm tới 68% ý kiến người được hỏi). Tuy nhiên, chỉ có 12% sinh viên tốt nghiệp đại học Kinh tế được làm tổ trưởng/nhóm trưởng một nhóm lao động và 20% là phụ việc cho một lao động có kinh nghiệm.

Về thời gian tập sự sau khi được tuyển dụng: Sau khi được tuyển dụng, sinh viên tốt nghiệp đại học Kinh tế đều phải có thời gian tập sự để làm quen với công việc của doanh nghiệp. Thời gian tập sự trung bình là 5,7 tháng; thời gian tập sự trên 6 tháng là nhiều hơn cả và thời gian tập sự dưới 3 tháng là ít nhất. Như vậy, đối với sinh viên khối ngành Kinh tế thường mất từ 4 tháng trở lên để làm quen với công việc và đa số thời gian này là từ 6 tháng trở lên.

Bảng 3.2. Thời gian tập sự sau khi được tuyển dụng

Thời gian tập sự sau khi được tuyển dụng	Tần suất	%	% cộng dồn
2 - 3 tháng	10	10,0	10,0
4 - 6 tháng	43	53,0	53,0
Trên 6 tháng	47	47,0	100,0
Tổng	100	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp phiếu điều tra)

3.2. Vấn đề đào tạo lại lao động trước khi sử dụng trong các doanh nghiệp khảo sát

Kết quả điều tra bằng hỏi và kết quả phỏng

vấn sâu đối với người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp về vấn đề đào tạo lại lao động trước khi sử dụng.

Bảng 3.3. Số lượng lao động cần đào tạo lại sau khi tuyển dụng

Số lượng lao động cần đào tạo lại sau khi tuyển dụng	Tần suất	%	% cộng dồn
< 25%	5	5,0	5,0
25% - 50%	20	20,0	25,0
51% - 75%	37	37,0	62,0
>75%	8	8,0	70,0
Không đào tạo	30	30,0	100,0
Tổng	100	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp phiếu điều tra)

Bảng 3.3 trình bày số lượng lao động cần phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng. Theo đó, ngoài 30% doanh nghiệp không tổ chức các khoá đào tạo dành cho lao động mới tuyển dụng thì gần một nửa doanh nghiệp còn lại phải đào tạo từ 51-75% số lao động vừa tuyển dụng (chiếm 37% doanh nghiệp được hỏi), 20% doanh nghiệp phải đào tạo lại từ 25% đến 50% số lao động vừa tuyển dụng, 8% doanh nghiệp phải đào tạo lại trên 75% số lượng lao động vừa tuyển dụng và chỉ có 5% doanh nghiệp phải đào tạo lại dưới 25% số lượng lao động vừa tuyển dụng. Như vậy, rõ ràng sản phẩm đào tạo của các trường đại học khối ngành Kinh tế đã không thể lưu hành ngay trong xã hội. Điều này trùng khớp với kết quả phỏng vấn sâu như sau:

“... Sau khi tuyển dụng chúng tôi thường tổ chức các khoá đào tạo, ngắn thì 5 ngày, dài hơn thì 2 tuần, dài hơn nữa là 1 tháng cho các lao động vừa tuyển dụng, rồi sau đó mới bắt đầu thời gian tập sự dưới sự kèm cặp của nhân viên cũ...” (trích phỏng vấn sâu quản lý doanh nghiệp, nam, 50 tuổi).

“... Chúng tôi thích tuyển người đã có kinh nghiệm để khỏi phải đào tạo lại hoặc thời gian đào tạo ngắn, sinh viên mới ra trường ngoài tấm bằng đại học, dường như họ chẳng biết gì về

thực tế doanh nghiệp cả...” (trích phỏng vấn sâu quản lý doanh nghiệp, nam, 43 tuổi).

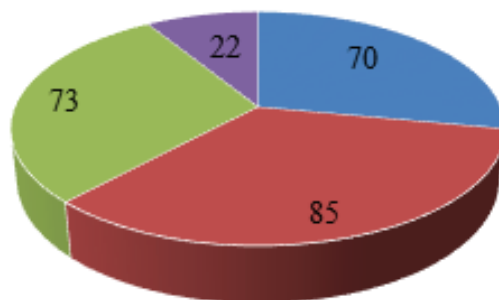
“... Vấn kiến thức xã hội và kỹ năng giao tiếp rất kém đó là lý do khiến chúng tôi phải có các khoá đào tạo lại, đồng thời, có người kèm cặp trong suốt thời gian thử việc...” (trích phỏng vấn sâu quản lý doanh nghiệp, nam, 47 tuổi).

Trên đây là đoạn trích phỏng vấn sâu người sử dụng lao động nhằm tìm ra lý do vì sao các doanh nghiệp phải tổ chức các khoá 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 một số lý do cơ bản:

- Kiến thức về môi trường hoạt động của doanh nghiệp rất kém.
- Vấn kiến thức xã hội, kỹ năng thực tế thiếu và yếu.
- Kỹ năng giao tiếp kém.
- Thiếu kiến thức chuyên môn liên quan đến lĩnh vực hoạt động doanh nghiệp...

3.3. Các yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động là sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế 2012 – 2017

Về kỹ năng kỹ thuật:



- Kiến thức chuyên ngành
- Khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế
- Kỹ năng công nghệ thông tin
- Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc

Biểu đồ 2. Các yêu cầu về kỹ năng kỹ thuật đối với người lao động của doanh nghiệp, Tổng hợp phiếu điều tra

Như trên có thể thấy, 85 doanh nghiệp được hỏi cho rằng người lao động cần phải có khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế khi thực hiện các yêu cầu công việc, 70 doanh nghiệp đòi hỏi người lao động phải có kiến thức chuyên ngành, 73 doanh nghiệp đòi hỏi về kỹ năng công nghệ thông tin. Chỉ có 22

doanh nghiệp có yêu cầu về khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc, điều này cũng dễ hiểu vì nhu cầu sử dụng ngoại ngữ của các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở địa bàn tỉnh Sơn La vào công việc còn tương đối thấp.

Về kỹ năng nhận thức:



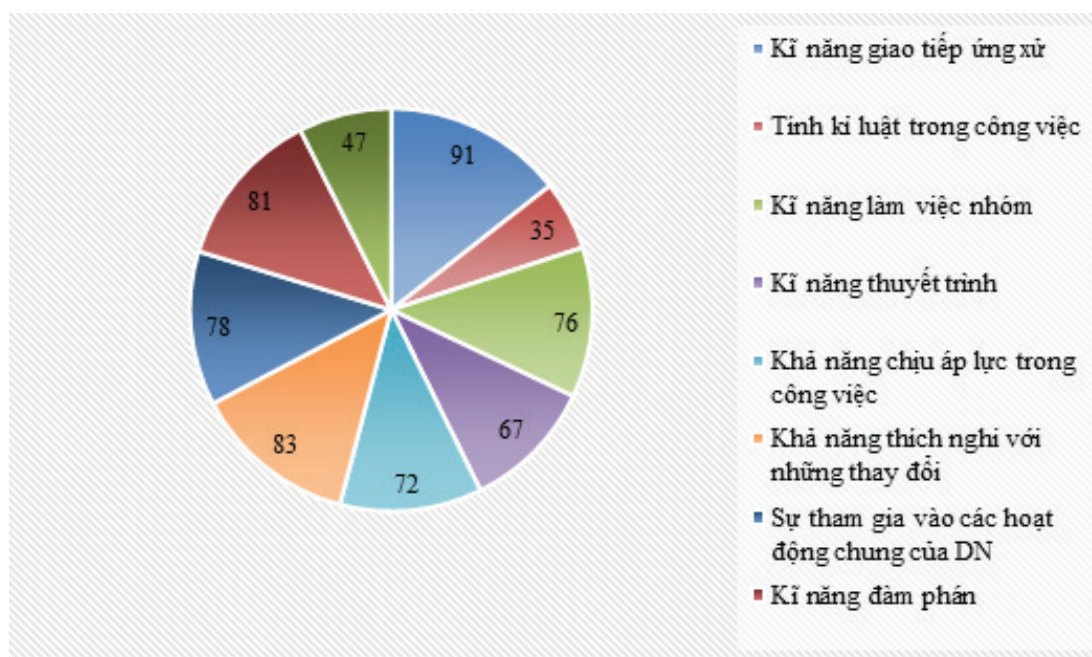
Biểu đồ 3. Các yêu cầu về kỹ năng nhận thức đối với người lao động của doanh nghiệp, Tổng hợp phiếu điều tra

Nhìn vào biểu đồ, ta thấy, hầu hết doanh nghiệp đòi hỏi người lao động phải có sự hiểu biết về môi trường doanh nghiệp (91 doanh nghiệp được hỏi), điều này cũng hoàn toàn trùng khớp với kết

quả điều tra về nhu cầu đào tạo lại của các doanh nghiệp ở trên. Chỉ có 45 doanh nghiệp được hỏi có yêu cầu người lao động phải có năng lực tư duy logic, 35 doanh nghiệp đòi hỏi về năng lực nghiên

cứu, sáng tạo, điều này cho thấy đa số các doanh nghiệp đang đòi hỏi người lao động có thể tiếp nhận được công việc ở mức cơ bản.

Về kỹ năng xã hội và hành vi:



Biểu đồ 4. Các yêu cầu về kỹ năng xã hội và hành vi đối với người lao động của doanh nghiệp, (Tổng hợp phiếu điều tra)

Qua kết quả điều tra, có thể thấy, đối với sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế, các doanh nghiệp rất coi trọng nhóm kỹ năng xã hội và hành vi, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp ứng xử (91 doanh nghiệp), tiếp đến là khả năng thích nghi với những thay đổi. Đối với tính kỷ luật trong công việc, chỉ có 35 doanh nghiệp yêu cầu, 47 doanh nghiệp yêu cầu về kỹ năng kiểm soát bản thân.

4. Nhận định và đề xuất tiêu chí

Từ kết quả khảo sát thực tế tại doanh nghiệp, có thể rút ra những nhận định như sau:

Thứ nhất, Sinh viên khối ngành Kinh tế xin được việc làm sau khi ra trường không nhiều, rất ít được làm đúng ngành nghề đào tạo ngay sau khi tốt nghiệp; Phần lớn những sinh viên tốt nghiệp đại học Kinh tế tuyển dụng vào doanh nghiệp đều đảm nhiệm vị trí làm việc có chức danh độc lập chứ không phải làm phụ việc cho một chức danh khác, tuy nhiên, thời gian tập sự là khá dài mới có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc và phần lớn đều phải qua các khoá đào tạo lại

do doanh nghiệp tổ chức, các doanh nghiệp không thể sử dụng ngay những lao động đã tuyển dụng;

Thứ hai, Hầu hết các doanh nghiệp đều cho rằng khóa đào tạo lại là thực sự cần thiết để người lao động có thể bắt nhịp với công việc; nội dung các khóa đào tạo lại trong doanh nghiệp chủ yếu về: Kiến thức chuyên môn liên quan đến công việc; các kỹ năng mềm đặc biệt là kỹ năng giao tiếp; sự hiểu biết về môi trường doanh nghiệp...

Thứ ba, Đối với người lao động là sinh viên khối ngành Kinh tế, các doanh nghiệp đặc biệt coi trọng nhóm kỹ năng về xã hội và hành vi, trong đó kỹ năng giao tiếp là kỹ năng mà hầu hết các doanh nghiệp đều yêu cầu người lao động phải có; trong nhóm kỹ năng kỹ thuật, khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế được đa số các doanh nghiệp yêu cầu, điều này phản ánh mong muốn của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Sơn La là đặt nặng yêu cầu về kiến thức và kỹ năng chuyên môn, vốn là nền tảng cho việc đánh

giá khả năng đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp đối với yêu cầu công việc; đối với nhóm kỹ năng nhận thức, sự hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp được các doanh nghiệp quan tâm hơn cả, điều này cho thấy họ mong muốn ở sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế phải có sự am hiểu về thực tế, kiến thức xã hội bên cạnh các chương trình đã được học trên ghế nhà trường.

Như vậy, qua kết quả khảo sát tại các doanh nghiệp, phần nào đã làm rõ được thực trạng đáp ứng công việc của các sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế giai đoạn từ 2012 - 2017, hầu hết các sinh viên mới ra trường đều chưa bắt tay ngay với công việc thực tế tại

các doanh nghiệp và phần lớn đều phải trải qua quá trình tập sự cũng như đào tạo lại mới có thể bắt nhịp được với công việc hiện tại. Kết quả khảo sát này phần nào giúp cho tác giả có được định hướng trong việc xây dựng bộ tiêu chí khảo sát nhằm đánh giá về mức độ đáp ứng công việc của sinh viên khối ngành Kinh tế trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Sơn La.

Qua kết quả khảo sát, cùng với những căn cứ ban đầu (đã trình bày trong mục 2), tác giả đề xuất một số tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Sơn La như sau:

Bảng 4.1. Bộ tiêu chí và chỉ số đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên khối ngành Kinh tế trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Sơn La

Tiêu chí	Mức độ đáp ứng					Tổng
	Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	
I. Kỹ năng kỹ thuật						
1. Kiến thức chuyên ngành						
2. Khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế						
3. Kỹ năng công nghệ thông tin						
4. Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc						
II. Kỹ năng nhận thức						
5. Năng lực nghiên cứu, sáng tạo						
6. Khả năng tư duy logic						
7. Năng lực tổ chức, điều hành công việc						
8. Kỹ năng ra quyết định						
9. Năng lực phân tích, phản biện						
10. Kỹ năng quản lý thời gian						
11. Tính ham học hỏi và kỹ năng tự học						
12. Sự hiểu biết về môi trường doanh nghiệp						

III. Kỹ năng xã hội và hành vi						
13. Kỹ năng giao tiếp ứng xử						
14. Tính kỷ luật trong công việc						
15. Kỹ năng làm việc nhóm						
16. Kỹ năng thuyết trình						
17. Kỹ năng đàm phán						
18. Khả năng chịu áp lực trong công việc						
19. Khả năng thích nghi với những thay đổi						
20. Kỹ năng kiểm soát bản thân						
21. Sự tham gia vào các hoạt động chung của doanh nghiệp						

(Nguồn: Tổng hợp phiếu điều tra)

Từ các tiêu chí và các chỉ số đề xuất trên, tác giả sẽ xây dựng các bảng hỏi cũng như các gợi ý phỏng vấn sâu (dành cho người sử dụng lao động và người lao động) để điều tra về tầm quan trọng của các tiêu chí trên đối với các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh Sơn La về mức độ đáp ứng công việc của các sinh viên khối ngành Kinh tế, cũng như thực tế mức độ đáp ứng công việc của các sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế trong các doanh nghiệp theo bộ tiêu chí đánh giá trên. Ngoài ra, sẽ bổ sung các tiêu chí khác mà các doanh nghiệp cho là quan trọng (nếu có) từ kết quả phiếu điều tra. Từ đó, tổng hợp, phân tích và hoàn thiện bộ tiêu chuẩn khảo sát theo mục đích nghiên cứu ban đầu.

5. Kết luận, kiến nghị

Như vậy, qua kết quả khảo sát trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Sơn La, những nhận định ban đầu của tác giả về bộ tiêu chí đánh giá là hoàn toàn có cơ sở. Việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá trên cả ba góc độ kiến thức, kỹ năng, thái độ, được cụ thể hóa bởi ba nhóm kỹ năng: kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội và hành vi, từ đó đề xuất 21 tiêu chí cụ thể để xây dựng bảng hỏi cho quá trình khảo sát xã

hội học rộng rãi tiếp theo là hợp lý và có cơ sở khoa học.

Việc các doanh nghiệp phải đào tạo lại các sinh viên tốt nghiệp đại học Kinh tế cho phù hợp với nhu cầu sử dụng của mình là việc làm hết sức lãng phí. Vì vậy, nhất thiết phải có các chính sách và hoạt động cụ thể để đào tạo đáp ứng được nhu cầu của xã hội. Bên cạnh việc các doanh nghiệp nên đặt hàng cho các trường đại học đào tạo những nhân lực theo nhu cầu sử dụng của mình thì bản thân trường đại học cũng cần có các hoạt động nhằm nắm bắt nhu cầu thực tiễn.

Kinh tế là ngành có tốc độ biến đổi nhanh nhất nên đòi hỏi sinh viên tốt nghiệp đại học ngành Kinh tế phải luôn luôn cập nhật kiến thức và kỹ năng. Vì vậy, ngoài tăng cường lượng kiến thức, các trường đại học cũng nên chú trọng hơn vào việc đào tạo các kỹ năng mềm gắn với thực tế hơn, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Sái Công Hồng (2016), Chất lượng sinh viên tốt nghiệp của Đại học Quốc gia Hà Nội dưới góc nhìn của người sử dụng lao

- động. Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, 32 (1).
- [2] Nguyễn Hoàng Lan, Nguyễn Minh Hiền (2015), Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo đại học: một nghiên cứu đối với nhóm ngành Kỹ thuật – công nghệ. Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, 31(2).
- [3] Quan Minh Nhựt, Trần Thị Bạch Yến, Phạm Lê Đông Hậu (2012), Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu doanh nghiệp Đồng bằng Sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên. Tạp chí Khoa học - Đại học Cần Thơ.
- [4] Dự án Giáo dục đại học 2 (2012), Xây dựng hệ thống công cụ thông tin phản hồi kết quả giáo dục đại học. Hà Nội.

BUILDING CRITERIA FOR ASSESSING THE LEVEL OF MEETING WORK REQUIREMENTS OF THE GRADUATES IN ECONOMICS IN THE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN SON LA PROVINCE

La Thi Bich Ngoc
Tay Bac University

***Abstract:** The article introduces the research results on developing a set of criteria to assess the ability to meet the work requirements of graduates in economics under the perspective of employers. The set of criteria proposed by the author includes knowledge, skills and attitudes towards the work required by the employer (collectively referred to as “working skills”). These skills are divided into three groups: group of technical skills, group of cognitive skills, group of social skills and behaviors. Through a survey of 120 small and medium enterprises operating in Son La province, the set of criteria is concretized into 21 criteria evaluated in five levels, from very weak to very good, reflecting all targets of assessing the level of meeting the requirements of the enterprises for workers who are graduates of the economic sector and currently work in the right training field at enterprises.*

***Keywords:** job satisfaction level, criteria for assessing work satisfaction, training according to social needs.*

Ngày nhận bài: 11/4/2019. Ngày nhận đăng: 16/06/2019.

Liên lạc: Lã Thị Bích Ngọc; e-mail: ngo CLB87@gmail.com