

## Nghiên cứu – Trao đổi

# ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NỀN KINH TẾ TRI THỨC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Phương Nam\*

### TÓM TẮT

*Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, giáo dục và đào tạo được coi là lợi thế, là sự kiện lập nền tảng tốt nhất để nâng cao năng lực cạnh tranh. Năng lực cạnh tranh của một đất nước được xác định trước hết và chủ yếu là chất lượng nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực ngày càng trở thành một lợi thế so sánh có giá trị ngày càng cao. Đó là một xu hướng tất yếu trong quá trình đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế. Do vậy, có thể nói, thực chất cuộc cạnh tranh quyết liệt giữa các quốc gia hiện nay là cạnh tranh trong giáo dục và đào tạo. Tại TP.HCM, trong số sinh viên tốt nghiệp ra trường, có khoảng 80% sinh viên sau khi tốt nghiệp là tìm được việc làm, còn 20% tìm việc rất khó khăn hoặc không tìm được việc làm, phải chuyển đổi ngành học hoặc làm những công việc thấp hơn trình độ đào tạo. Trong tổng số sinh viên tìm được việc làm, chỉ có 50% là có việc làm phù hợp năng lực và phát triển tốt, 50% vẫn phải làm việc trái ngành nghề, thu nhập thấp; việc làm chưa thật sự ổn định và có thể phải chuyển việc làm khác (Anh Thư, 2019). Việc không tìm được việc làm phù hợp hoặc làm việc ở trình độ thấp hơn do việc định hướng nghề nghiệp khi chọn ngành học chưa phù hợp hoặc sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu năng lực của nhà tuyển dụng. Bài viết nhằm tìm ra những năng lực của cử nhân chưa đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động, cũng như tìm ra những khoảng cách về năng lực của cử nhân và yêu cầu của thị trường lao động cũng như nền kinh tế. Qua đó, đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhằm thỏa mãn hơn cho người sử dụng lao động tại TP.HCM.*

**Từ khóa:** nguồn nhân lực; giáo dục; đào tạo; chất lượng cao; kinh tế tri thức

### TRAINING HUMAN RESOURCES TO MEET THE REQUIREMENTS FOR DEVELOPING KNOWLEDGE ECONOMIC REGION IN HO CHI MINH CITY

### ABSTRACT

*In the context of globalization and international economic integration, education and training are considered to be advantages and provide the best foundation for improving competitiveness. The competitiveness of a country is first and foremost the quality of its human resources. The quality of*

\* ThS. NCS. Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh

*human resources is becoming an increasingly valuable and valuable comparative advantage. It is an inevitable trend in the process of speeding up economic development. Therefore, it can be said that the nature of the fierce competition between countries today is competition in education and training. In Ho Chi Minh City, among graduates, about 80% of graduates find jobs, while 20% find jobs very difficult or cannot find jobs, must change majors, or doing jobs lower than the training level. Among the total number of students who find a job, only 50% have jobs that are suitable for their capacity and develop well, 50% still have to work in a wrong career, with low income; The job is not really stable and may have to transfer another job (Anh Thu, 2019). The inability to find a suitable job or to work at a lower level due to career orientation when choosing an inappropriate field of study or graduates do not meet the competency requirements of the employer. The paper aims to find out the qualifications of bachelors who do not meet the requirements of employers, as well as to find gaps in bachelor's capacity and the requirements of the labor market as well as the economy. . Thereby, offering solutions to improve the quality of training to better satisfy employers in Ho Chi Minh City.*

**Keywords:** *human resources; education; educate; high quality; knowledge economy*

## 1. GIỚI THIỆU

Mục tiêu đào tạo bậc đại học là cung cấp nguồn nhân lực có trình độ chất lượng cho xã hội nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế và xã hội của đất nước. Chất lượng của đào tạo đại học có thể được đánh giá qua mức độ đáp ứng trong công việc của các cử nhân sau khi hoàn thành chương trình đào tạo tại trường đại học. Chất lượng đào tạo là vấn đề quan tâm của các nhà quản lý, sinh viên và của toàn xã hội. Để bồi dưỡng và phát huy nguồn lực con người Việt Nam, tất yếu phải đổi mới và cải cách giáo dục; phải xây dựng một nền giáo dục tiến tiến, dân tộc, độc lập tự chủ. Đó chẳng những là yêu cầu để phát huy nguồn lực con người Việt Nam nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức, mà còn là yêu cầu nội tại của giáo dục và đào tạo. Là động lực của sự phát triển kinh tế tri thức, giáo dục và đào tạo phải đáp ứng được nhu cầu đổi mới, sáng tạo và sự chuyển hóa linh hoạt của quá trình phát triển sản xuất. Muốn vậy, giáo dục và đào tạo phải hướng vào việc phát huy tính tích cực và năng lực sáng tạo của con người, khắc phục lối truyền thụ một chiều, rập khuôn máy móc. Sáng tạo là cơ sở để phát triển kinh tế tri thức. Giáo dục và đào tạo phải hướng đến việc tạo lập cơ sở đó. Thực tế cho thấy, mặc dù các trường đại học đã rất nỗ lực và không

ngừng cải tiến nhằm nâng cao chất lượng đào tạo trong suốt thời gian qua nhưng thực tế cho thấy rất nhiều sinh viên ra trường không có việc làm và rất nhiều nhà tuyển dụng không tuyển được nhân sự phù hợp với nhu cầu.

Sự hội nhập và chịu ảnh hưởng ngày càng sâu sắc của quá trình toàn cầu hóa, nền kinh tế nước ta đang chuyển dịch và có những bước thay đổi to lớn đối với nhu cầu nguồn nhân lực có kỹ năng. Tuy nhiên, trong bối cảnh gia tăng nhanh về quy mô đào tạo nhưng chất lượng đào tạo không theo kịp nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp đã làm cho một bộ phận không nhỏ sinh viên ra trường khó tiếp cận được thị trường lao động. Trước tình hình đó, Đảng và Chính phủ tiếp tục đòi hỏi hệ thống giáo dục cần phải đổi mới mạnh mẽ và toàn diện hơn. Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/01/2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá – hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế nêu rõ: “Chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. Hệ thống giáo dục và đào tạo thiếu liên thông giữa các trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo; còn nặng lí

thuyết, nhẹ thực hành. Đào tạo thiếu gắn kết với nghiên cứu khoa học, sản xuất, kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động; chưa chú trọng đúng mức việc giáo dục đạo đức, lối sống và kỹ năng làm việc. Phương pháp giáo dục, việc thi, kiểm tra và đánh giá kết quả còn lạc hậu, thiếu thực chất...". Qua đó có thể phần nào thấy được những điểm yếu cố hữu của hệ thống giáo dục đại học nước ta.

## 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC TẠI TP.HCM

Trong những năm gần đây, việc tuyển dụng nhân sự tại các doanh nghiệp, cơ quan và tổ chức khác trở nên khá rộng rãi và phổ biến dưới nhiều hình thức: tuyển trực tiếp, trên các báo, trên các trang website, trên các kênh truyền hình và các ngày hội việc làm... Các ngày hội việc làm tổ chức thường xuyên và số ứng viên tham gia ngày hội việc làm lên đến hàng chục nghìn người. hiện nay TP.HCM là đô thị đặc biệt, là trung tâm của cả nước và khu vực về nhiều mặt, trong đó có GD&ĐT. Trên địa bàn TP hiện có 54 trường ĐH, 52 trường CĐ, 64 trường trung cấp, 82 trung tâm giáo dục nghề nghiệp và 362 cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp (Nguyễn Nguyễn, 2019). Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo trong số khoảng 200.000 sinh viên tốt nghiệp chỉ có khoảng 50% tìm được việc làm, trong số đó khoảng 30% làm đúng ngành được đào tạo (Phạm Ngọc Nam & Trần Văn Hưng, 2014). Theo khảo sát của Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM thuộc Sở lao động – thương binh và xã hội TP.HCM về nhu cầu tìm việc làm của trên 200.000 sinh viên từ năm 2010 - 2016, có khoảng 80% sinh viên sau khi tốt nghiệp là tìm được việc làm, còn 20% tìm việc rất khó khăn hoặc không tìm được việc làm, phải chuyển đổi ngành học hoặc làm những công việc thấp hơn trình độ đào tạo. Trong tổng số sinh viên tìm được việc làm, chỉ có 50% là có việc làm phù hợp năng lực và phát triển tốt, 50% vẫn phải

làm việc trái ngành nghề, thu nhập thấp; việc làm chưa thật sự ổn định và có thể phải chuyển việc làm khác. Nổi cộm nhất của thị trường lao động hiện nay và những năm tới đó là nguồn nhân lực có tay nghề cao, có trình độ chuyên môn giỏi vẫn không đủ đáp ứng thị trường lao động. Điều này cũng đồng nghĩa, một bộ phận nhân lực phải thất nghiệp và khó tìm được việc làm ổn định nếu chưa đủ điều kiện nghề nghiệp, kỹ năng chuyên môn và khả năng thích nghi thực tế thị trường lao động. Vấn đề nòng cốt nhất của thị trường lao động hiện nay và những năm tới đó là nguồn nhân lực có tay nghề cao, có trình độ chuyên môn giỏi vẫn không đủ đáp ứng thị trường lao động. Điều này cũng đồng nghĩa, một bộ phận nhân lực phải thất nghiệp và khó tìm được việc làm ổn định nếu chưa đủ điều kiện nghề nghiệp, kỹ năng chuyên môn và khả năng thích nghi thực tế thị trường lao động (Anh Thư, 2019). Trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0, số lượng công việc cần lao động chất lượng cao ngày càng gia tăng, trong khi thứ hạng chỉ số lao động có chất lượng của Việt Nam còn đứng ở vị trí thấp. Ví dụ điển hình là ngành Công nghệ thông tin. Ước tính mỗi năm, nhu cầu tuyển dụng vẫn tăng đều đặn gần 50%, trong khi thực tế với 500.000 ứng viên công nghệ thông tin ra trường chỉ có 8% đáp ứng được nhu cầu này. Thực tế này cho thấy, chất lượng nguồn lao động đặc biệt là ngành Kỹ thuật hiện đang trở thành đòi hỏi bức thiết. Theo các bản báo cáo của Vietnamworks, có gần 15.000 nhân sự trong ngành Công nghệ thông tin Việt Nam được tuyển dụng trong năm 2016; đến cuối năm 2018, ngành này thiếu hụt khoảng 70.000 người và đến năm 2020 sẽ là 500.000 người. Bên cạnh đó, một trong những thách thức đặt ra đối với các quốc gia đang phát triển khi tiếp cận với kinh tế số chính là nguồn nhân lực có tay nghề cao (Phạm Quang Khánh, 2019).

Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (World Bank), Việt Nam đang rất thiếu lao động

có tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao và chất lượng nguồn nhân lực rất thấp (đạt 3.79/ 10 điểm, xếp hạng 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng, Hàn Quốc đạt 6.91; Ấn Độ đạt 5.76; Malaysia đạt 5.59; Thái Lan 4.94) (Phạm Đức Tiến, 2016). Theo số liệu trong Báo cáo về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai 2018 của World economic forum (WEF) 2018, Việt Nam xếp hạng thuộc nhóm cuối trong bảng thứ hạng về lao động có chuyên môn cao, thứ 81/100 thậm chí xếp hạng sau Thái Lan và Philippin trong nhóm các nước ASEAN. Và cũng trong báo cáo này, thứ hạng về chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam chỉ ở thứ 80/100, so với trong nhóm các nước ASEAN thì chỉ đứng trước Campuchia (92/100) (Phạm Quang Khánh, 2019). Qua đó cho thấy rằng nguồn nhân lực đào tạo bậc cao chưa đáp ứng tốt được yêu cầu của các doanh nghiệp, cần phải tìm cách nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng được thị trường lao động.

Trong nghiên cứu của Ngô Thị Thanh Tùng (2009) về mức độ đáp ứng của sinh viên kinh tế thông qua ý kiến người sử dụng lao động, tác giả cho rằng “rất đáng báo động đối với trường đại học khi mà kết quả đào tạo của trường khác xa với với những đòi hỏi thực tế của doanh nghiệp”. Thực trạng trên cho thấy khoảng cách giữa năng lực của cử nhân và yêu cầu của người sử dụng lao động” là khá chênh lệch. Theo Anh Thư (2019), một thực trạng dễ thấy, các doanh nghiệp rất cần đội ngũ nhân sự chất lượng cao, nhưng ngược lại nhiều sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng, đặc biệt phần kỹ năng. Nhìn nhận một cách thẳng thắn thì có đến 70% sinh viên tốt nghiệp chưa trang bị tốt về chuyên môn cũng như các kỹ năng mềm và trình độ ngoại ngữ. Vì vậy các tổ chức Giáo dục Đại học cần nghiên cứu tìm ra những khoảng cách về năng lực của cử nhân và yêu cầu của người sử dụng lao động. Qua đó, đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhằm thỏa mãn người sử dụng lao động tại Tp.HCM.

### 3. CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Tổ chức Đảm bảo chất lượng giáo dục đại học quốc tế (INQAHE) đã đưa ra hai định nghĩa về chất lượng giáo dục đại học là (i) Tuân theo các chuẩn quy định; (ii) Đạt được các mục tiêu đề ra. Theo định nghĩa thứ nhất, cần có Bộ tiêu chí chuẩn cho giáo dục đại học về tất cả các lĩnh vực và việc kiểm định chất lượng một trường đại học sẽ dựa vào Bộ tiêu chí chuẩn đó. Khi không có Bộ tiêu chí chuẩn việc thẩm định chất lượng GĐDH sẽ dựa trên mục tiêu của từng lĩnh vực để đánh giá. Những mục tiêu này sẽ được xác lập trên cơ sở trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và những điều kiện đặc thù của trường đó. Như vậy để đánh giá chất lượng đào tạo của một trường cần dùng Bộ tiêu chí có sẵn; hoặc dùng các chuẩn đã quy định; hoặc đánh giá mức độ thực hiện các mục tiêu đã định sẵn từ đầu của trường. Trên cơ sở kết quả đánh giá, các trường đại học sẽ được xếp loại theo 3 cấp độ (1) Chất lượng tốt; (2) Chất lượng đạt yêu cầu; (3) Chất lượng không đạt yêu cầu. Cần chú ý là các tiêu chí hay các chuẩn phải được lựa chọn phù hợp với mục tiêu kiểm định.

Hiện nay các trường đã quan tâm hơn đến chất lượng giáo dục và vấn đề gia nhập hệ thống chất lượng. Thể hiện qua sự quan tâm và tham gia hệ thống AUN-QA là chuẩn kiểm định chất lượng dành cho hệ thống các trường đại học thuộc khối ASEAN. Bộ tiêu chuẩn của AUN-QA có 18 tiêu chuẩn với 74 tiêu chí. Mỗi tiêu chí được đánh giá theo 7 mức là: 1 = không có gì (không có tài liệu, kế hoạch, minh chứng); 2 = chủ đề này của hệ thống đảm bảo chất lượng bên trong mới chỉ nằm trong kế hoạch; 3 = có tài liệu, nhưng không có minh chứng rõ ràng; 4 = có tài liệu và minh chứng; 5 = có minh chứng rõ ràng về hiệu quả trong lĩnh vực xem xét; 6 = chất lượng tốt; 7 = xuất sắc. Mỗi tiêu chí trong bộ tiêu chuẩn đều có trọng số như nhau, điểm đánh giá của toàn bộ chương trình là điểm trung bình cộng của cả 74 tiêu chí. 4.0 là ngưỡng điểm đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng của AUN-QA.

#### 4. NĂNG LỰC CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

Năng lực của cử nhân là khả năng làm được việc sau khi tốt nghiệp đại học và đạt được những tiêu chuẩn đầu ra cụ thể của chương trình đào tạo. Trong suốt quá trình đào tạo năng lực được kiểm tra qua các bài thi, các bài tập sinh viên được giao. Các cử nhân thể hiện được năng lực của mình khi đạt được các bằng cấp, chứng nhận. Chất lượng của năng lực thường được đo bằng thang đo năm cấp độ từ thấp đến cao (Musyafa, 2009).

“Năng lực hoạt động của con người biểu hiện ở khả năng áp dụng những thành tựu khoa học – công nghệ, sự nhạy bén thích nghi nhanh, làm chủ được những công nghệ - kỹ thuật hiện đại và khả năng sáng tạo, đổi mới khoa học – công nghệ” (Chu Văn Cấp, 2012). Trong giáo dục, sau khi tốt nghiệp khóa học, các cử nhân phải sử dụng năng lực của mình vào công việc. Thành công của các cử nhân trong công việc và giao tiếp là hiệu quả sử dụng trình độ năng lực của mình. Trình độ năng lực của sinh viên được đánh giá bởi người sử dụng lao động, khách hàng và cộng đồng nơi các cử nhân làm việc. Để đo lường năng lực của các cử nhân phải sử dụng thông tin từ người sử dụng lao động, khách hàng của các cử nhân. Tuy nhiên, không có cách thống nhất để kiểm tra hoặc đo lường năng lực của các cử nhân trong công việc (Musyafa, 2009).

Tiếp cận dựa trên năng lực, các mô hình năng lực và những năng lực được xác định đã và đang được xây dựng, phát triển, và sử dụng như là những công cụ cho việc phát triển rất nhiều chương trình giáo dục, đào tạo và phát triển khác nhau trên toàn thế giới (Paprock, 1996). Hơn nữa, tiếp cận dựa trên năng lực còn tạo khả năng cho việc xác định một cách rõ ràng những gì cần đạt được và những tiêu chuẩn cho việc đo lường các thành quả. Việc chú trọng vào kết quả đầu ra và những tiêu chuẩn đo lường khách quan của những năng lực cần thiết để tạo ra các kết quả này là điểm được các nhà hoạch định chính

sách giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đặc biệt quan tâm nhấn mạnh (Nguyễn Hữu Lam, 2007).

Nhìn chung cách tiếp cận về năng lực như trên đã được các trường học tại Việt Nam quan tâm trong thời gian gần đây. Thể hiện qua các tiêu chuẩn đầu ra của từng đề cương chi tiết của các môn học.

Theo Hiệp hội Kỹ sư Úc, năng lực của kỹ sư tốt nghiệp bao gồm 10 kỹ năng sau:

1. Khả năng áp dụng kiến thức khoa học và kỹ thuật cơ bản.
2. Khả năng giao tiếp hiệu quả không chỉ với các kỹ sư chuyên ngành mà còn với các đối tượng khác.
3. Một kỹ năng chuyên sâu trong ít nhất một khía cạnh kỹ thuật.
4. Khả năng xác định vấn đề, xây dựng và giải pháp.
5. Khả năng tiếp cận hệ thống và hiệu quả làm việc.
6. Khả năng hoạt động trong môi trường đa ngành và đa văn hóa, cũng như khả năng làm việc nhóm hoặc trở thành người lãnh đạo hiệu quả trong tương lai.
7. Hiểu biết về xã hội, văn hóa, trách nhiệm với môi trường và các vấn đề toàn cầu.
8. Hiểu biết về các nguyên tắc thiết kế và phát triển bền vững.
9. Hiểu biết về trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp.
10. Sự kỳ vọng về việc cần thiết học tập suốt đời, khả năng để làm việc đó.

Các nhà giáo dục thường cố gắng thiết lập các kỹ năng mà cử nhân cần nắm vững trong các chương trình đào tạo. Theo đại học công nghệ Curtin (Úc) thì sinh viên kỹ thuật tốt nghiệp cần có 9 kỹ năng sau:

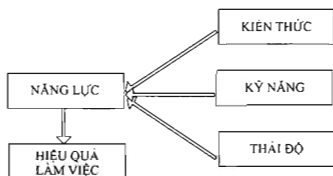
1. Áp dụng được kiến thức, các nguyên tắc và khái niệm.
2. Suy nghĩ sáng tạo, biết đặt ra nghi ngờ và phê bình.
3. Tiếp cận, đánh giá và tổng hợp thông tin.

4. Giao tiếp tốt.
5. Sử dụng công nghệ hiệu quả.
6. Cần có kỹ năng học tập suốt đời.
7. Tiếp nhận và áp dụng các quan điểm quốc tế.
8. Có sự nhận thức và hiểu biết về văn hóa.
9. Biết áp dụng các kỹ năng chuyên nghiệp.

Dựa trên các kỹ năng được đưa ra bởi Hiệp hội kỹ sư Úc và trường Đại học công nghệ Curtin, Musyafa (2009) đã chia năng lực của sinh viên tốt nghiệp thành 3 nhân tố: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Quan điểm của Musyafa (2009) tương đồng với nghiên cứu của (Hoffmann, 1999). Trong đó mỗi nhân tố được chia thành 9 biến, như vậy tổng cộng có 27 biến.

Năng lực của người lao động thể hiện thông qua kiến thức, kỹ năng thực hiện và nhận thức của người lao động trong quá trình làm việc (Trần Kim Dung, 2011). Theo Musyafa (2009), năng lực gồm nhiều mặt khác nhau, nhưng thể hiện rõ nhất qua ba yếu tố quan trọng là kiến thức, kỹ năng, thái độ.

**Hình 1. Mô hình năng lực**



Nguồn: Musyafa, 2009

• **Kiến thức:** là việc hiểu được các lý thuyết sau khi tốt nghiệp đại học và áp dụng được kiến thức đó cho những công việc cụ thể. Thể hiện qua việc phân tích, học hỏi, kết hợp, suy luận và truyền đạt để giải quyết các vấn đề trong công việc.

• **Kỹ năng:** Theo Musyafa (2009), kỹ năng là cách các cử nhân thực hiện các công việc xác định trước với thời gian và năng lượng tối thiểu

Kỹ năng là khả năng thực hiện một công việc nhất định trong một khoảng thời gian và

không gian nhất định. Kỹ năng là sự chuyển biến những kiến thức và nhận thức của bản thân con người thành hành động, là những kiến thức thực tế kết hợp với khả năng. Kỹ năng có thể được cải thiện thông qua thực tế và giáo dục đào tạo (Thamhain, 1992).

Gồm 2 loại: kỹ năng cứng (hard skill) và kỹ năng mềm (soft skill)

• **Kỹ năng mềm**

Kỹ năng mềm là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc nhóm, quản lý thời gian, thuyết trình, sáng tạo, kỹ năng đổi mới, ... Kỹ năng mềm chủ yếu là kỹ năng thuộc về tính cách con người, không mang tính chuyên môn, không thể sờ nắm, phụ thuộc chủ yếu vào cá tính của từng người, chúng quyết định bạn là ai, làm việc thế nào, khả năng bạn có thể trở thành nhà lãnh đạo, nhà thương thuyết hay người hòa giải xung đột, ... là thước đo hiệu quả trong công việc.

Theo Hewitt Sean (2008), nhóm kỹ năng mềm gồm: (1) Thái độ lạc quan; (2) Biết làm việc theo nhóm; (3) Giao tiếp hiệu quả; (4) Tự tin; (5) Luyện kỹ năng sáng tạo; (6) Chấp nhận và học hỏi từ những lời phê bình; (7) Thúc đẩy chính mình và dẫn dắt người khác; (8) Đa năng và biết ưu tiên công việc; (9) Biết nhìn nhận toàn diện.

• **Kỹ năng cứng (hard skills)**

Kỹ năng cứng thuộc nhóm kỹ năng về chuyên môn, là những kiến thức đã học được từ giảng đường. Kỹ năng cứng thường xuất hiện trên bảng lý lịch, khả năng học vấn, kinh nghiệm và sự thành thạo về chuyên môn. Kỹ năng cứng tạo tiền đề, kỹ năng mềm tạo nên sự phát triển. Theo Overtoom (2000), có nhiều loại kỹ năng khác nhau nhưng những kỹ năng quan trọng có 16 kỹ năng được phân thành 6 nhóm sau:

- (1) Những kỹ năng về năng lực cơ bản: đọc, viết, tính toán.
- (2) Những kỹ năng truyền đạt: nói, nghe.
- (3) Những kỹ năng về năng lực thích ứng: giải quyết vấn đề, tư duy sáng tạo.

- (4) Những kỹ năng phát triển: tự trọng, động viên và xác định mục tiêu, hoạch định sự nghiệp.
- (5) Những kỹ năng về hiệu quả của nhóm: quan hệ qua lại giữa các cá nhân, làm việc đồng đội, đàm phán.

- (6) Những kỹ năng tác động, ảnh hưởng: hiểu biết văn hóa tổ chức, lãnh đạo tập thể.

Theo Trương Đình Hải Thụy (2010), cử nhân quản trị kinh doanh cần có các kỹ năng sau:

**Bảng 1:** Các kỹ năng cần có của cử nhân quản trị kinh doanh

STT	Kỹ năng	STT	Kỹ năng
1	- Tổ chức công việc	13	- Dịch vụ khách hàng
2	- Quản lý thời gian	14	- Giao tiếp trong kinh doanh
3	- Phân tích vấn đề	15	- Tự học tập và phát triển
4	- Giải quyết vấn đề sáng tạo	16	- Nghiên cứu
5	- Ra quyết định	17	- Phân tích định lượng
6	- Thích nghi nhanh	18	- Đọc và giao tiếp bằng ngoại ngữ
7	- Quản lý xung đột	19	- Tin học
8	- Những kỹ năng cụ thể của công ty	20	- Viết
9	- Tư duy sáng tạo	21	- Lắng nghe
10	- Dự báo	22	- Trình bày
11	- Lập kế hoạch	23	- Làm việc nhóm
12	- Đàm phán		

**Nguồn:** Trương Đình Hải Thụy (2010)

#### • Thái độ

Thái độ là cách nghĩ, cách nhìn và cách hành động theo một hướng nào đó trước một vấn đề hay một tình hình cụ thể trong công việc của các cử nhân. Đó là kết quả của quá trình quan sát học hỏi của các cử nhân trong môi trường làm việc của họ. Thái độ hỗ trợ cho sự thành công trong công việc (Musyafa, 2009).

Trong nghiên cứu này, các thành phần trong năng lực được đánh giá bởi người sử dụng lao động đối với cử nhân kinh doanh - quản lý.

### 5. MỐI QUAN HỆ GIỮA NĂNG LỰC VÀ HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC

Mối quan hệ giữa hiệu quả công việc và năng lực của sử dụng lao động có tương quan rõ ràng (Saeed, Grover & Hwang, 2005). Bên cạnh, sự hài lòng của người lao động trong công việc, đạo đức và tính cách của người lao động thì năng lực của người lao động ảnh hưởng rất

nhiều đến hiệu quả công việc của người lao động (Ismail & Abidin, 2010).

Năng lực của cử nhân càng cao thì hiệu quả công việc càng cao. Trong đó năng lực là nguyên nhân và hiệu quả là kết quả (Musyafa, 2009). Việc hiểu được mối quan hệ này sẽ góp phần quan trọng trong việc cải thiện được năng lực và hiệu quả làm việc của cử nhân.

Giữa đào tạo và yêu cầu của doanh nghiệp có khoảng cách về yêu cầu kỹ năng. Cụ thể, các tân cử nhân chưa đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng làm việc của doanh nghiệp (Trương Đình Hải Thụy, 2010). Đào tạo các tân cử nhân vẫn tồn tại một số điểm yếu chưa đáp ứng được yêu cầu như trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học còn hạn chế, khả năng chịu áp lực và tinh chuyên nghiệp còn kém, phần lớn chưa được trang bị về kỹ năng mềm hay thiếu hiểu biết thực tế (Nguyễn Thanh Ngọc, 2012). Việc thiếu

những kỹ năng thực tế ảnh hưởng đến việc thành công hơn trong công việc sau này rất lớn (Ngô Thị Thanh Tùng, 2009). Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng đánh giá chưa cao lắm đối với các khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm cũng như khả năng đàm phán của các tân cử nhân (Quan Minh Nhật, 2012).

Theo Ngô Thị Thanh Tùng (2009) phần lớn những sinh viên tốt nghiệp đại học kinh tế khi được tuyển dụng vào doanh nghiệp phải trải qua 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; trong quá trình làm việc, sinh viên tốt nghiệp đại học kinh tế đáp ứng ở mức độ vừa phải các yêu cầu của công việc, có thể vẫn làm chủ doanh nghiệp hài lòng với chất lượng làm việc của họ. Ta thấy, các nghiên cứu trong nước đã cho thấy có khoảng cách giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng đối với các tân cử nhân. Nguồn nhân lực được đào tạo tại các trường đại học và yêu cầu của doanh nghiệp có khoảng cách ở một số kỹ năng, năng lực như kiến thức và thái độ.

## 6. KẾT LUẬN

Trong điều kiện tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, nhân mạnh nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như là một phương hướng cụ thể của phát triển con người. Về mặt giá trị, phát triển con người là gia tăng giá trị nói chung của con người, còn phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị sử dụng của con người. Phát triển

nguồn nhân lực chủ yếu là phát triển mặt công cụ ở con người, như một nguồn tài nguyên, một nguồn vốn và một nguồn động lực trong quá trình phát triển. Trên cơ sở tổng hợp một số kết quả nghiên cứu trên, bài viết đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học để giảm khoảng cách giữa giảm khoảng cách về năng lực của cử nhân khỏi ngành kinh tế và yêu cầu của thị trường và nền kinh tế như sau:

- Cần tăng thời gian thực hành các môn kỹ năng, sinh viên được thường xuyên tham gia thực tế tại doanh nghiệp, lồng ghép rèn luyện kỹ năng trong các môn học khác.

- Chương trình đào tạo cần chú trọng rèn luyện thái độ của sinh, xem thái độ là yếu tố quan trọng.

- Quan tâm đến các kỹ năng như lập kế hoạch, tổ chức công việc; quản lý và làm việc nhóm; kỹ năng ra quyết định.

- Hoàn thiện chương trình giảng dạy ngoại ngữ và tin học tại các trường đại học.

- Cần nâng cao chất lượng khảo sát nhu cầu thực tế tại doanh nghiệp làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo.

- Trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo các trường cần mời doanh nghiệp sử dụng lao động tham gia vào hội đồng xây dựng - thẩm định chương trình đào tạo. Từ đó, trường mạnh dạn cắt bỏ những nội dung kiến thức không cần thiết, lạc hậu, bổ sung các chương trình - nội dung cần thiết cho thị trường lao động.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Anh Thư, (2019). *Tình trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp*. Báo khoa học phổ thông, Liên hiệp các hội khoa học kỹ thuật TP.HCM.  
<http://www.khoahocphothong.com.vn/tinh-trang-viec-lam-cua-sinh-vien-sau-khi-tot-nghiep-52119.html>
- [2]. Chu Văn Cấp, (2012). *Giáo dục và đào tạo với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*.

*Phát triển và hội nhập*, 6 (10), 50-54. Đại Học Quốc Gia Hà Nội.

- [3]. Hà Nam, (2015). *60% số người đang tìm việc làm là cử nhân và thạc sỹ*. Đã truy lục 8/30/2015, từ Báo Điện tử VOV: <http://vov.vn/xa-hoi/60-so-nguoi-dang-tim-viec-lam-la-cu-nhan-va-thac-sy-427108.vov>
- [4]. Hoffmann, T, (1999). *The meanings of competency*. Journal of European Industrial, 275-285.



- [5]. Musyafa, A, (2009). *Stakeholders satisfaction with civil engineering graduates*. Thesis Ph.D of Curtin University of Technology, School of Engineering and Computing, Department of Civil Engineerin.
- [6]. Ngô Thị Thanh Tùng, (2009). *Nghiên cứu đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học ngành kinh tế giai đoạn 2000-2005 thông qua ý kiến người sử dụng lao động của một số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*. Luận văn tốt nghiệp - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [7]. Nguyễn Hữu Lam, (2007). *Mô hình năng lực trong giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*. Trung tâm Nghiên cứu & Phát triển Quản trị (CEMD) - Đại học Kinh tế TP.HCM.
- [8]. Nguyễn Nguyên, (2019), *TP.HCM tập trung đào tạo nhân lực có trình độ quốc tế*. Báo Pháp luật TP.HCM, trích từ <https://plo.vn/xa-hoi/giao-duc/tp-hcm-tap-trung-dao-tao-nhan-luc-co-trinh-do-quoc-te-852279.html>
- [9]. Nguyễn Thanh Ngọc, (2012). *Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng cơ bản đối với sinh viên tốt nghiệp đại học*. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.
- [10]. Nguyễn Thị Thu Hằng, (2011). *Các nhân tố ảnh hưởng đến mối liên kết giữa doanh nghiệp và trường đại học: một nghiên cứu tại TP.HCM*. Phát triển khoa học & công nghệ, 14(2), 56-64.
- [11]. Phạm Đức Tiến, (2016). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế*. LATS, Trường Đại Học Khoa học Xã hội và Nhân văn.
- [12]. Phạm Quang Khánh, (2018). *Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trước yêu cầu số hóa nền kinh tế*. Tạp chí Công thương, tháng 8/2019. <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-truoc-yeu-cau-so-hoa-nen-kinh-te-64335.htm>
- [13]. 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, 23b, 273-282.
- [14]. Trần Kim Dung, (2011). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản tổng hợp TP.HCM.
- [15]. Trương Đình Hải Thụy, (2010). *Năng lực của sinh viên mới tốt nghiệp ngành Quản trị Kinh doanh và nhu cầu của doanh nghiệp*. Luận văn thạc sỹ Đại học Mở TP.HCM.

