



ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC DƯỚI GÓC NHÌN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG: NGHIÊN CỨU ĐỐI VỚI CHUYÊN NGÀNH THẨM ĐỊNH GIÁ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – MARKETING

Mai Thị Thanh Trà¹, Nguyễn Thanh Nhã¹

¹Trường Đại học Tài chính - Marketing

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 04/02/2020

Ngày nhận kết quả bình duyệt:
02/06/2020

Ngày chấp nhận đăng:
03/2021

Title:

A view of employers on evaluation of quality in higher education: research on the valuation major at University of Finance - Marketing

Keywords:

Quality in higher education, employers, valuation major

Từ khóa:

Chất lượng giáo dục đại học, người sử dụng lao động, chuyên ngành thẩm định giá

ABSTRACT

In this study, questionnaire surveys were conducted in 2017 and 2018; data were collected from 141 employers who work in the valuation industry. The use of CFA and Structural Equation Model (SEM) shows a good agreement between a proposed theoretical model and the data. In addition to professional skills and working styles, the analysis pointed out that critical thinking is the most important factor affecting the quality in higher education. Critical thinking has direct and indirect influence through the development of professional skills and understanding. However, the analysis does not show the influence of understanding on the quality in higher education.

TÓM TẮT

Với mẫu khảo sát gồm 141 người sử dụng lao động chuyên ngành thẩm định giá được thu thập trong năm 2017, 2018 thông qua bản hỏi, kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) cùng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) cho thấy mô hình lý thuyết đề xuất phù hợp với dữ liệu thị trường. Cụ thể, năng lực tư duy là yếu tố có ảnh hưởng quan trọng nhất đến chất lượng giáo dục đại học bên cạnh yếu tố kỹ năng chuyên môn và tác phong làm việc. Năng lực tư duy vừa có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục đại học vừa có ảnh hưởng gián tiếp thông qua kỹ năng chuyên môn và sự hiểu biết. Tuy nhiên, kết quả phân tích chưa cho thấy sự ảnh hưởng thống kê của sự hiểu biết đến chất lượng giáo dục đại học.

1. GIỚI THIỆU

Chất lượng giáo dục (CLGD) đại học là vấn đề luôn nhận được sự quan tâm của nhiều nhóm đối tượng trong xã hội. Srikanthan và Dalrymple (2003) đưa ra bốn (04) nhóm đối tượng có quan hệ lợi ích và quan tâm nhiều đến CLGD đại học gồm: nhóm các nhà tài trợ/nhà đầu tư (chủ sở

hữu), nhóm người sử dụng dịch vụ (sinh viên), nhóm người sử dụng sản phẩm đầu ra (doanh nghiệp) và nhóm người lao động (giảng viên, cán bộ công nhân viên). Mỗi nhóm đối tượng khác nhau sẽ có cách đánh giá CLGD là khác nhau (Harvey & Green, 1993). Do đó, việc xây dựng tiêu chí và đánh giá CLGD đại học cần phải gắn với từng nhóm đối tượng cụ thể.

Đào tạo gắn với nhu cầu xã hội là mục tiêu phát triển chung của Trường Đại học Tài chính – Marketing. Sản phẩm đầu ra của quá trình đào tạo chính là chất lượng của sinh viên tốt nghiệp, những sản phẩm này được người sử dụng nhận xét, đánh giá như thế nào, có đáp ứng được yêu cầu công việc hay không... chính là vấn đề liên quan đến chất lượng giáo dục mà các cơ sở đào tạo đều rất quan tâm. Và để sản phẩm đầu ra của quá trình đào tạo đáp ứng tốt nhu cầu của nhà tuyển dụng cả về kiến thức chuyên môn, kỹ năng, thái độ làm việc,... các khoa đào tạo cần nắm bắt nhu cầu, tiêu chí đánh giá cũng như thực trạng đánh giá CLGD đại học của đơn vị mình dưới góc nhìn của người sử dụng lao động là tất yếu và cần thiết.

Bên cạnh đó, thẩm định giá là chuyên ngành đào tạo có tính đặc thù, đòi hỏi trang bị cho người học kiến thức rộng, kỹ năng đa dạng và kinh nghiệm thị trường. Đào tạo đại học chính quy chuyên ngành Thẩm định giá hiện nay chỉ được thực hiện ở một số ít trường Đại học trong cả nước: Đại học Tài chính – Marketing, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội, Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh,... Đứng trước thời kỳ hội nhập kinh tế sâu, rộng và nhanh của đất nước, đối tượng tài sản của thẩm định giá ngày càng phong phú, đa dạng, đặc điểm giao dịch thị trường ngày càng phức tạp; việc đào tạo chuyên ngành thẩm định giá cần nắm bắt kịp thời những thay đổi trong nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao trong kiến thức nghiệp vụ cũng như độ nhạy thị trường của thẩm định viên về giá.

Xuất phát từ những đặc điểm, nhu cầu trên, nghiên cứu này được thiết kế nhằm xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục đại học dưới góc nhìn của người sử dụng lao động chuyên ngành thẩm định giá, xem xét mức độ đánh giá hiện tại đối với chất lượng đầu ra của sinh viên chuyên ngành Thẩm định giá, Đại học Tài chính – Marketing. Qua đó, cung cấp thêm cơ sở thực tiễn để Khoa đào tạo thiết kế chương

trình, cải tiến và nâng cao CLGD đại học chuyên ngành Thẩm định giá, đáp ứng nhu cầu xã hội.

2. KHUNG LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU

2.1 *Chất lượng giáo dục đại học và đánh giá chất lượng giáo dục đại học*

Nguyễn Phương Nga (2011) trong “Bàn về tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục đại học” cho rằng chất lượng nói chung, CLGD đại học nói riêng là hai khái niệm khá trừu tượng và mang tính đa chiều. Những quan niệm về chất lượng thay đổi theo thời gian và theo sự phát triển kinh tế của từng quốc gia. Theo tác giả trích dẫn từ Campbell và Rozsnyai (2002) có nhiều quan điểm về chất lượng như: chất lượng là sự “xuất sắc” theo quan điểm truyền thống; chất lượng là sự “không có lỗi”; chất lượng là sự “phù hợp với mục tiêu đề ra”; chất lượng là sự “đáp ứng chuẩn mực đề ra”; chất lượng là “ngưỡng yêu cầu”; chất lượng là “giá trị quy thành tiền”; chất lượng là sự “nâng cao hoặc cải tiến chất lượng”. Trong đó, quan điểm chất lượng là sự “phù hợp với mục tiêu đề ra” tương đối phù hợp trong điều kiện đánh giá CLGD đại học dưới góc nhìn của người sử dụng lao động bởi nó đòi hỏi sản phẩm/dịch vụ làm ra phải đáp ứng nhu cầu khách hàng. Trong giáo dục đại học, sản phẩm đầu ra chính là chất lượng sinh viên ra trường, khách hàng là người sử dụng lao động, “mục tiêu đề ra” là mục tiêu đào tạo của cơ sở đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của người sử dụng lao động, đây cũng có thể coi như cam kết của cơ sở đào tạo với người sử dụng lao động.

Harvey và Green (1993) cũng đồng tình với quan điểm cho rằng các cơ sở đào tạo là nhà cung cấp sản phẩm, người sử dụng lao động là khách hàng và là người thụ hưởng sản phẩm của quá trình đào tạo. Theo Harvey và Green (1993), xem xét mức độ hài lòng của khách hàng đối với sản phẩm đầu ra của cơ sở giáo dục được coi là tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục đại học. Và trên cơ sở tìm hiểu, tiếp nhận nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, xem xét mức độ hài lòng của khách hàng, cơ sở giáo dục mới có thể cải tiến chương trình,

nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường.

Valarie và Bitner (2000) cho rằng chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của khách hàng là hai khái niệm phân biệt. Sự hài lòng của khách hàng là một khái niệm tổng quát, trong khi chất lượng dịch vụ tập trung vào các thành phần cụ thể của dịch vụ. Theo Philip Kotler (2001), sự hài lòng của khách hàng là mức độ của trạng thái cảm giác của một người bắt nguồn từ việc so sánh kết quả thu được từ sản phẩm với những kỳ vọng. Điều này cung cấp gợi ý rằng, sự hài lòng là một hàm của chất lượng và ngược lại. Do đó, trên cơ sở tìm kiếm nhu cầu của khách hàng, nâng cao khả năng đáp ứng nhu cầu đó có thể giúp cải thiện chất lượng sản phẩm. Sự thiếu hụt trong việc đáp ứng yêu cầu khách hàng có thể mở ra hướng phát triển, hoàn thiện mới cho sản phẩm.

2.2 Kết quả nghiên cứu thực nghiệm về đánh giá CLGD đại học dưới góc nhìn của người sử dụng lao động

Đào tạo gắn kết với thực tiễn, đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp, của người sử dụng là mục tiêu của cơ sở đào tạo, là cam kết của cơ sở đào tạo với người sử dụng lao động. Trong cam kết này, người sử dụng lao động chính là khách hàng, chất lượng sinh viên ra trường chính là sản phẩm. Người sử dụng đánh giá chất lượng sản phẩm, qua đó phản ánh CLGD đại học của cơ sở đào tạo. Thời gian qua, đã có rất nhiều nghiên cứu thực nghiệm về vấn đề này.

Trương Quang Đước và Metzger (2007) thực hiện nghiên cứu các chỉ tiêu đánh giá chất lượng của sinh viên tốt nghiệp thạc sĩ Quản trị kinh doanh tại một số trường của Việt Nam trên ba nhóm đối tượng gồm: sinh viên tốt nghiệp, giảng viên và người sử dụng lao động. Qua phân tích nhân tố khám phá (EFA) và MANOVA, tác giả đưa ra kết luận: có 19 biến đại diện cho chất lượng đại học trong các chương trình đào tạo thạc sĩ Quản trị kinh doanh ở Việt Nam; trong đó các yếu tố quan trọng nhất được đánh giá là: khả năng phân tích, kỹ năng giải quyết vấn đề, chất lượng công việc

tổng thể. Và, có sự khác biệt đáng kể trong nhận thức về chất lượng đầu ra giữa ba nhóm khảo sát.

Louw, Bosch và Venter (2001) thực hiện nghiên cứu so sánh, đối chiếu giữa nhóm sinh viên tốt nghiệp và nhóm người sử dụng lao động về tầm quan trọng của các môn học trong chương trình đào tạo, các kỹ năng và các đặc điểm của một nhà quản lý cần có trong môi trường kinh doanh. Kết quả phân tích dựa trên dữ liệu bản hỏi điều tra từ hai tiến trình phỏng vấn độc lập đối với 633 cựu sinh viên và 245 người sử dụng lao động cho thấy có những khác biệt tồn tại trong nhận định của hai nhóm đối tượng này.

Neelankavil (1994) thiết lập mô hình nghiên cứu dựa trên ý tưởng coi chương trình đào tạo MBA như một quá trình đầu vào – đầu ra, với chất lượng đầu ra là một hàm của chất lượng đầu vào và hiệu quả của quá trình đào tạo. Tác giả đưa ra nhiều kết luận đáng chú ý: Để nâng cao chất lượng đào tạo, nhà trường nên xây dựng hệ thống dữ liệu liên quan đến yêu cầu của các công ty khách hàng và kết hợp chúng với chương trình đào tạo hiện tại để tạo ra một chương trình đào tạo có tính kết nối sâu sắc; Cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động nên liên kết, phối hợp để đánh giá sinh viên tốt nghiệp và cải tiến chương trình đào tạo; Các chương trình đào tạo nên cải tiến theo hướng gia tăng, khuyến khích sinh viên tham gia các kỳ thực tập; Ngoài ra, người sử dụng lao động cũng cần có vai trò bổ sung trong quá trình đào tạo. Nếu người sử dụng lao động xác định rằng sinh viên tốt nghiệp là những ứng viên tiềm năng của họ, thì họ nên tham gia nhiều hơn vào quá trình đào tạo và tập trung vào các kỹ năng thực tế như: kỹ năng đàm phán, lập kế hoạch, ...

Nguyễn Minh Hiền và Nguyễn Hoàng Lan (2015) nghiên cứu mức độ đánh giá CLGD đại học dưới góc nhìn của người sử dụng lao động đối với nhóm ngành kỹ thuật công nghệ. Nghiên cứu thực hiện trên dữ liệu phỏng vấn các sinh viên tốt nghiệp nhóm ngành kỹ thuật – công nghệ đang làm việc ở khu vực doanh nghiệp. Bộ tiêu chí đánh giá được phân làm ba (03) nhóm: nhóm kỹ

năng kỹ thuật, nhóm kỹ năng nhận thức và nhóm kỹ năng xã hội, hành vi. Để đánh giá định lượng đối với từng tiêu chí, tác giả sử dụng các chỉ số: chỉ số chất lượng, chỉ số chất lượng có trọng số và mức độ đáp ứng chất lượng so với mong đợi. Kết quả nghiên cứu theo kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá và ANOVA cho thấy chất lượng đào tạo khối ngành kỹ thuật – công nghệ ở các trường đại học nước ta hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động. Phần lớn các kỹ năng có chỉ số chất lượng thấp đều nằm ở nhóm kỹ năng kỹ thuật, nội dung đào tạo còn lạc hậu, sự phân bố giữa thời gian đào tạo lý thuyết và thực hành chưa phù hợp. Chương trình đào tạo chưa chú trọng đến kỹ năng làm việc.

Luu Tiến Dũng (2013) phân tích sáu (06) nhóm nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng chung về chất lượng đào tạo của người sử dụng lao động gồm: (1) kiến thức chuyên ngành và tổng quan, (2) kỹ năng và nghiệp vụ chuyên môn, (3) thái độ và tác phong làm việc chuyên nghiệp, (4) kỹ năng mềm cần thiết, (5) kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng, (6) giá trị gia tăng tạo ra. Kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, tác giả đã chứng tỏ: Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người sử dụng lao động xếp theo thứ tự giảm dần là: (1) kiến thức và nghiệp vụ chuyên môn, (2) kỹ năng chuyên môn, (3) kỹ năng mềm và thái độ làm việc, (4) giá trị gia tăng tạo ra, (5) kinh nghiệm làm việc, (6) khả năng thích ứng; kiến thức chuyên môn nhà trường trang

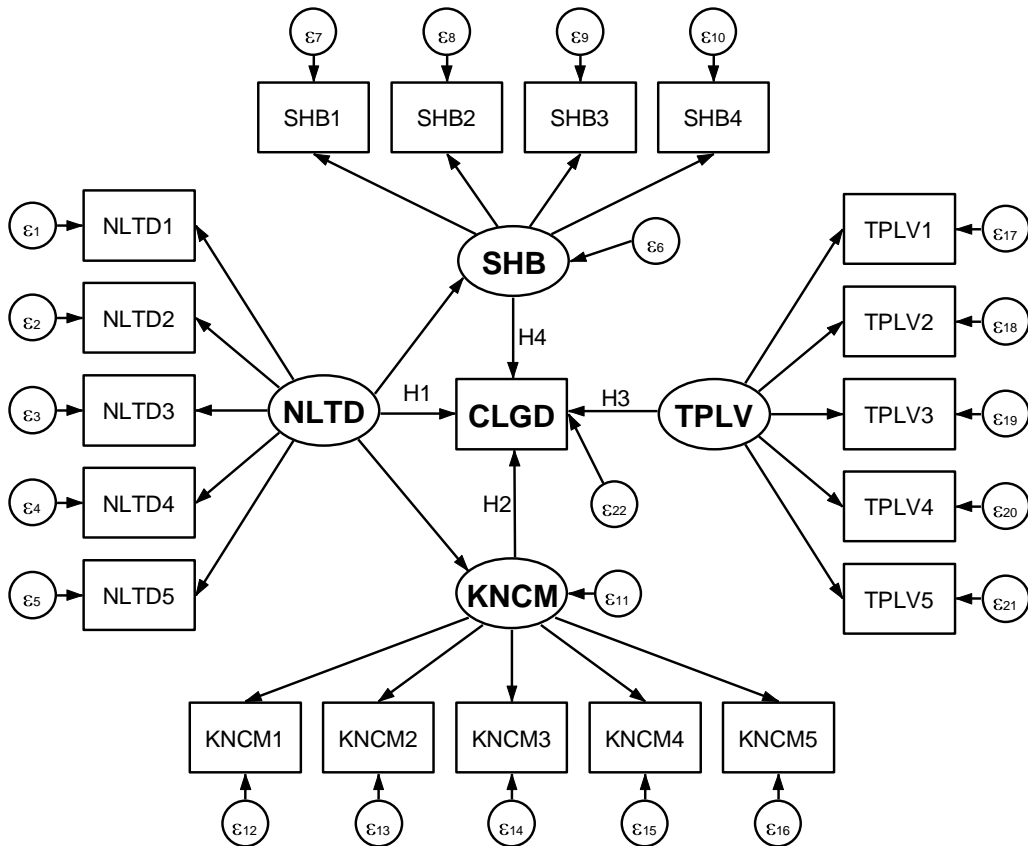
bị tuy nhiều nhưng chậm cập nhật. Kỹ năng chuyên môn được đào tạo chưa tốt, sinh viên ra trường tiếp xúc với công việc còn nhiều bỡ ngỡ khi tác nghiệp. Kỹ năng mềm đặc biệt thiếu và yếu.

Nghiên cứu của Trịnh Văn Sơn, Nguyễn Văn Đức, Phạm Xuân Hùng, Lê Tô Minh Tân và Phạm Phương Trung (2013) sử dụng mô hình phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy dựa trên dữ liệu phỏng vấn 250 doanh nghiệp đã chứng tỏ chất lượng đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế đáp ứng được một phần yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động. Và người sử dụng lao động cho rằng, giáo dục đại học chỉ đạt yêu cầu chất lượng khi sinh viên tốt nghiệp hội tụ đủ năng lực chuyên môn, thái độ và động cơ làm việc, kỹ năng làm việc cá nhân.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Mô hình nghiên cứu

Dựa vào kết quả các nghiên cứu thực nghiệm về đánh giá CLGD đại học cũng như các tiêu chí đánh giá CLGD đại học và kết quả nghiên cứu định tính bằng phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc của nhóm tác giả, các biến nghiên cứu và mô hình nghiên cứu lý thuyết được đề xuất ở hình 1. Theo đó, CLGD đại học chuyên ngành Thẩm định giá là một biến quan sát được đo lường từ bốn thành phần gồm kiến thức và sự hiểu biết (SHB), kỹ năng chuyên môn (KNCM), năng lực tư duy (NLTD) và tác phong làm việc (TPLV).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu lý thuyết

3.2 Giả thuyết nghiên cứu

Với mô hình này, nghiên cứu đặt kì vọng vào 5 giả thuyết nghiên cứu sau đây:

- H1:** Năng lực tư duy (NLTD) của nhân viên thẩm định giá có tác động trực tiếp và gián tiếp đến CLGD đại học.
- H2:** Tác động tổng thể của NLTD của nhân viên thẩm định giá lên CLGD là dương.
- H3:** Kinh nghiệm chuyên môn (KNCM) của nhân viên thẩm định giá có tác động tích cực đến CLGD đại học. Cụ thể, KNCM của nhân viên thẩm định giá càng cao thì cho thấy CLGD càng cao.
- H4:** Tác phong làm việc (TPLV) của nhân viên thẩm định giá có tác động tích cực đến CLGD đại học. Nghĩa là, TPLV của nhân viên thẩm định giá càng cao thì CLGD đại học cũng tăng tương ứng.
- H5:** Kiến thức và sự hiểu biết (SHB) của nhân

viên thẩm định giá có tác động tích cực đến CLGD đại học.

3.3 Thiết kế nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của bài viết này là CLGD đại học dưới góc nhìn của người sử dụng lao động. Nghiên cứu được thực hiện qua hai bước lần lượt là phỏng vấn sâu bán cấu trúc và phỏng vấn định lượng. Trong phỏng vấn sâu bán cấu trúc, người được hỏi sẽ đưa ra ý kiến về bốn nhóm tiêu chí được cho là quan trọng và sắp xếp thứ tự của chúng. Trong phỏng vấn định lượng, đối tượng khảo sát là người sử dụng lao động chuyên ngành Thẩm định giá làm việc tại TP.HCM, không phân biệt độ tuổi, giới tính. Mẫu được thu thập theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Thời gian thực hiện khảo sát từ tháng 11 năm 2017 đến tháng 08 năm 2018. Có 145 bản câu hỏi thu thập được qua phiếu khảo sát. Sau khi thu thập và kiểm tra thì có 4 bản câu hỏi là không hợp lệ. Các bản hỏi không hợp lệ chủ yếu do: (i) số quan sát trống

quá nhiều và (ii) kết quả trả lời thống nhất cho nhiều mục hỏi. Cuối cùng 141 bản câu hỏi hoàn tất được sử dụng cho 20 tiêu chí đánh giá được

quan sát (tỉ lệ 7:1 câu hỏi cho mỗi biến đo lường) với cơ cấu được tổng hợp trong bảng 1.

Bảng 1. Cơ cấu của mẫu nghiên cứu

STT	Tiêu chí	Phân nhóm	Số lượng mẫu	Tỷ lệ
1	Giới tính	Nam	63	44,68%
		Nữ	78	55,32%
2	Đơn vị công tác	Công ty thẩm định giá	65	46,10%
		Ngân hàng/ các tổ chức tài chính	64	45,39%
		Khối cơ quan nhà nước	12	8,51%
3	Cấp quản lý	Trên 10 nhân viên	30	21,28%
		Từ 5 đến 10 nhân viên	87	61,70%
		Từ 2 đến 5 nhân viên	24	17,02%
4	Trình độ học vấn	Thạc sĩ	14	9,93%
		Cử nhân	127	90,07%

Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

Trong bản hỏi, thang đo Likert 5 điểm được sử dụng để đo lường các biến thành phần trong các khái niệm, với mức 1 biểu thị cảm nhận hoàn toàn không cần thiết và mức 5 cho biết cảm nhận rất cần thiết với phát biểu được hỏi. Riêng khái niệm

về CLGD đại học được đánh giá dựa trên mức độ hài lòng tổng thể với thang điểm 10 (1: hoàn toàn không hài lòng; 10: hoàn toàn hài lòng). Bốn nhóm tiêu chí quan trọng cùng với các chỉ tiêu đo lường được tổng hợp ở bảng 2.

Bảng 2. Tổng hợp các biến đo lường trong mô hình

Biến quan sát	Đo lường	Nguồn
Tiêu chí kiến thức và sự hiểu biết (SHB)		
SHB1	Kiến thức về nhận diện tổng quan đa dạng các loại tài sản	Nguyễn Phương Nga (2011)
SHB2	Khả năng phân tích, tổng hợp, đánh giá tình hình kinh tế vĩ mô	Lưu Tiến Dũng (2013) Trịnh Văn Sơn và cs. (2013)
SHB3	Kiến thức về thị trường tài sản	Louw, Bosch, và Venter (2001)
SHB4	Khả năng ứng dụng lý thuyết vào thực tiễn	
Tiêu chí tác phong làm việc (TPLV)		
TPLV1	Đạo đức nghề nghiệp thẩm định giá	Nguyễn Minh Hiển và Nguyễn Hoàng Lan (2015)
TPLV2	Tinh thần trách nhiệm	
TPLV3	Tính ngay thẳng	

Biến quan sát	Đo lường	Nguồn
TPLV4	Có thái độ làm việc tích cực	
TPLV5	Khả năng làm việc nhóm	
Tiêu chí về kỹ năng chuyên môn (KNCM)		
KNCM1	Kiến thức về các kỹ thuật ước tính giá trị tài sản	
KNCM2	Khả năng đọc, viết, thuyết minh báo cáo thẩm định giá	Louw, Bosch, và Venter (2001)
KNCM3	Khả năng sử dụng máy tính thành thạo	
KNCM4	Khả năng thực hiện nhanh công việc được giao	Lưu Tiến Dũng (2013)
KNCM5	Kỹ năng thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin phục vụ cho công việc thẩm định giá tài sản	Trịnh Văn Sơn và cs. (2013)
Tiêu chí về năng lực tư duy (NLTD)		
NLTD1	Khả năng xử lý các vấn đề có tính mới	Lưu Tiến Dũng (2013)
NLTD2	Khả năng xử lý các tình huống đa dạng	
NLTD3	Khả năng phân tích, phân biện	Trương Quang Được và Metzger (2007)
NLTD4	Khả năng thực hiện chính xác công việc được giao	
NLTD5	Khả năng làm việc độc lập	

Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

3.4 Phương pháp ước lượng

Với mục tiêu kiểm định các mô hình đo lường với mô hình lý thuyết được xây dựng bên cạnh phương pháp EFA và Cronbach alpha được sử dụng thì nghiên cứu còn sử dụng kỹ thuật phân tích nhân tố khẳng định CFA và mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Phương pháp phân tích nhân tố khẳng định CFA được dùng để kiểm định độ tin cậy của thang đo, cũng như đánh giá tính hợp lý của mô hình đo lường. Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được sử dụng để kiểm định độ thích ứng của mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu được xây dựng.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Kết quả Cronbach alpha (phụ lục 2) cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy tốt. Các hệ số tương quan biến – tổng đều cao. Giá trị tương quan biến - tổng nhỏ nhất là biến TPLV3 với giá trị Cronbach alpha bằng 0,74 lớn hơn ngưỡng tới

hạn 0,30 theo đề xuất của Hair & cs. (2014). Giá trị alpha của các thang đo riêng rẽ đều ở mức cao. Cụ thể, giá trị alpha của thang đo kỹ năng chuyên môn là 0,99; của thang đo tác phong làm việc là 0,84; của thang đo sự hiểu biết là 0,87; của thang đo năng lực tư duy là 0,86. Tất cả các thang đo đều có giá trị alpha lớn hơn mức tới hạn 0,60 (Hair & cs, 2014). Vì vậy, tất cả các biến quan sát sẽ được sử dụng trong phân tích EFA tiếp theo.

Kết quả phân tích EFA (phụ lục 3) cho thấy sự thống nhất với kết quả phân tích EFA cho mẫu sơ bộ. Cụ thể, thang đo kỹ năng chuyên môn (KNCM) được mô tả bởi năm yếu tố từ KNCM1 đến KNCM5. Thang đo năng lực tư duy (NLTD) được mô tả bởi năm yếu tố từ NLTD1 đến NLTD5. Thang đo sự hiểu biết (SHB) được mô tả bởi bốn yếu tố SHB1 đến SHB4. Và cuối cùng là thang đo tác phong làm việc (TPLV) được đo lường bởi năm yếu tố là TPLV1 đến TPLV5. Độ phù hợp của phương pháp trong mẫu nghiên cứu chính thức được đảm bảo khi giá trị của kiểm định

KMO bằng 0,85 ($p < .01$). Tất cả các biến đo lường trong mỗi thang đo đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 (nhỏ nhất là giá trị 0,68 ở biến đo lường NLTD1 của thang đo năng lực tư duy). Tất cả các kết quả trên đều thỏa mãn theo các tiêu chuẩn về tính phù hợp của phương pháp theo đề

xuất của Hair & cs. (2014). Tuy nhiên, để tăng tính thuyết phục cũng như đảm bảo tính nhất quán của kết quả, nghiên cứu tiếp tục sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khẳng định CFA để kiểm định lại kết quả này.

Bảng 3. Tổng hợp kết quả phân tích CFA cho các thang đo

Biến quan sát	Hệ số tải	Hệ số tải trung bình	Độ tin cậy tổng hợp	% phương sai trích
<i>Thang đo kỹ năng chuyên môn</i>				
KNCM1	0,98			
KNCM2	0,94			
KNCM3	0,97	0,97	0,99	0,94
KNCM4	0,98			
KNCM5	0,97			
<i>Thang đo tác phong làm việc</i>				
TPLV1	0,77			
TPLV2	0,69			
TPLV3	0,70	0,73	0,85	0,54
TPLV4	0,76			
TPLV5	0,75			
<i>Thang đo năng lực tư duy</i>				
NLTD1	0,68			
NLTD2	0,79			
NLTD3	0,81	0,73	0,85	0,54
NLTD4	0,66			
NLTD5	0,72			
<i>Thang đo sự hiểu biết</i>				
SHB1	0,76			
SHB2	0,70			
SHB3	0,78	0,77	0,86	0,60
SHB4	0,85			

Nguồn: Tính toán trên phần mềm Stata 14, n = 141 quan sát

Kết quả kiểm định độ tin cậy của các thang đo thành phần thông qua kỹ thuật phân tích nhân tố khẳng định CFA cho thấy tất cả các thang đo đều

có độ tin cậy phù hợp với hệ số tải trung bình, độ tin cậy tổng hợp cao và phần trăm phương sai giải thích được trên 50%. Các trọng số tải đều cao và

đạt ý nghĩa thống kê nên các biến quan sát dùng để đo lường các khái niệm đều đạt được giá trị hội tụ. Bên cạnh đó, các hệ số tương quan kèm với sai số chuẩn (phụ lục 4) cho thấy chúng đều khác 1. Kết quả này chứng tỏ các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đều đạt được giá trị phân biệt (Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, 2011, tr.198). Các giá trị TLI, CFI ở mức trên 0,90 hay chỉ số phần dư trung bình SRMR đều ở mức dưới 0,08 và có hệ số xác định ở mức 0,90. Do vậy, các thang đo này có thể được sử dụng để đánh giá mối quan hệ giữa chúng với CLGD đại học qua mô hình hệ phương trình cấu trúc tuyến tính (SEM).

Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính cho thấy mô hình có 164 bậc tự do với $\chi^2 = 417,65$ ($p < 0,01$).

Tuy nhiên, điều này là không thực sự quan trọng khi mô hình với 20 biến đo lường (nằm trong khoảng từ 12 đến 30) thì giá trị thống kê χ^2 có ý nghĩa thống kê vẫn đảm bảo tính phù hợp của mô hình (Hair & cs., 2014, tr. 584). Hơn nữa, giá trị χ^2 điều chỉnh theo bậc tự do, CMIN/df đạt mức thích hợp với dữ liệu thị trường ($2,55 < 3,00$). Đồng thời, các chỉ tiêu đánh giá mức độ phù hợp khác đều đạt yêu cầu. Cụ thể, giá trị của các chỉ số phù hợp tăng cường TLI = 0,91 và CFI = 0,92. Giá trị SRMR nhỏ hơn 0,08 và hệ số xác định CD bằng 0,98. Như vậy, chúng ta có thể kết luận là mô hình lý thuyết đề xuất thích hợp với dữ liệu thu thập từ thị trường. Hệ số ước lượng chuẩn hóa của các tham số về mối quan hệ giữa các khái niệm được trình bày ở bảng 4.

Bảng 4. Quan hệ giữa các khái niệm trong mô hình lý thuyết đề xuất

Mối quan hệ	Hệ số ước lượng	Sai số chuẩn	Thống kê, z	Giá trị p	Hệ số chuẩn hóa
KNCM --> CLGD	0,53	0,10	5,31	0,00	0,35
SHB --> CLGD	0,41	0,26	1,60	0,11	0,16
NLTD --> CLGD	0,90	0,17	5,22	0,00	0,50
TPLV --> CLGD	0,30	0,15	1,99	0,05	0,17
NLTD --> KNCM	0,42	0,11	3,91	0,00	0,34
NLTD --> SHB	0,49	0,08	6,43	0,00	0,68

Kết quả này cho thấy ngoại trừ giả thuyết H5 thì bốn giả thuyết còn lại đều cho thấy sự phù hợp với kì vọng. Cụ thể, khi kinh nghiệm chuyên môn của thẩm định viên tăng thì cho thấy người sử dụng lao động tăng sự hài lòng tổng thể về CLGD đại học. Tương tự, các yếu tố như năng lực tư duy và tác phong làm việc càng cao thì càng làm tăng sự hài lòng tổng thể của người sử dụng lao động đối với CLGD. Tất cả kết quả nghiên cứu đều có ý nghĩa thống kê dưới 5%. Trong những yếu tố liên quan đến CLGD thì năng lực tư duy là yếu tố được người sử dụng lao động đánh giá cao nhất với hệ số ước lượng chuẩn hóa bằng 0,50, kế tiếp là yếu tố về kinh nghiệm chuyên môn. Và trong

Nguồn: Tính toán trên phần mềm Stata 14, n = 141 quan sát

trường hợp này, yếu tố liên quan đến kiến thức và sự hiểu biết, mặc dù không có ý nghĩa thống kê, tuy nhiên lại là yếu tố mà người sử dụng lao động đánh giá thấp nhất trong mối liên hệ đến CLGD.

Sở dĩ năng lực tư duy có ảnh hưởng mạnh nhất đến CLGD là do năng lực tư duy vừa có tác động trực tiếp đến CLGD vừa có ảnh hưởng gián tiếp qua kỹ năng chuyên môn và sự hiểu biết. Cả hai mối quan hệ trung gian này, năng lực tư duy đều có một ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê.

Dựa vào kết quả nghiên cứu trên, nhóm tác giả đưa ra một vài ý kiến thảo luận sau:

Một là, về mặt phương pháp nghiên cứu, nghiên cứu này góp phần vào hệ thống thang đánh giá CLGD đại học theo quan điểm của người sử dụng lao động tại Việt Nam bằng cách xây dựng một mô hình lý thuyết gồm bốn thành phần là năng lực tư duy, kỹ năng chuyên môn, tác phong làm việc và sự hiểu biết. Qua đó, đóng góp vai trò quan trọng trong lĩnh vực đánh giá CLGD đại học chuyên ngành Thảm định giá nói riêng và **CLGD đại học nói riêng**.

Hai là, các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục có thể sử dụng các thang đo lường này cho các nghiên cứu, phân tích của mình. Quan trọng hơn, nghiên cứu này cho thấy là không nên đo lường các khái niệm tiềm ẩn bằng chính chúng. Lý do là mỗi đối tượng nghiên cứu có thể hiểu các biến tiềm ẩn theo những cách khác nhau nên có thể dẫn đến sự không thống nhất về cảm nhận trong mỗi thang đo. Cũng nên lưu ý rằng, ý nghĩa chính của kết quả này là nếu đo lường một khái niệm tiềm ẩn bằng nhiều biến quan sát thì sẽ làm tăng giá trị và độ tin cậy của thang đo.

Ba là, kết quả của nghiên cứu này cung cấp bằng chứng cho thấy việc đo lường, đánh giá sự hài lòng tổng thể của người sử dụng lao động về CLGD đại học phải được đo bằng một tập gồm nhiều thang đo để đo lường các khái niệm thành phần có liên hệ trực tiếp hoặc gián tiếp với nhau và cùng tạo nên CLGD. Nếu không đánh giá CLGD một cách khoa học và nghiêm túc như vậy thì kết quả của việc đánh giá có thể dẫn đến các kết quả sai lầm hoặc không có giá trị.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu này đã chứng minh rằng năng lực tư duy là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến CLGD đại học chuyên ngành Thảm định giá theo quan điểm của người sử dụng lao động. Năng lực tư duy vừa có ảnh hưởng tích cực trực tiếp đến CLGD vừa có tác động tích cực gián tiếp thông qua kỹ năng chuyên môn và sự hiểu biết trong quá trình làm việc tại tổ chức. Vì vậy, cơ sở đào tạo và Khoa đào tạo cần nắm bắt được những tiêu chí phát triển năng lực tư duy của người học

sẽ giúp nâng cao được CLGD đại học cho người học.

Tuy nhiên, cũng như bất kỳ dự án nghiên cứu nào, nghiên cứu này cũng có những hạn chế nhất định. Đầu tiên, nghiên cứu này thực hiện kỹ thuật chọn mẫu thuận tiện trong một phạm vi hẹp là CLGD đại học ở chuyên ngành thảm định giá nên tính tổng quát hóa của nghiên cứu chưa cao. Kết quả nghiên cứu sẽ được cải thiện và có ý nghĩa hơn nếu đối tượng nghiên cứu được mở rộng với phương pháp chọn mẫu xác suất. Tiếp đến, nghiên cứu này đưa vào khái niệm CLGD được đánh giá bởi sự hài lòng tổng thể của người sử dụng lao động. Ở đây, sự hài lòng tổng thể là một khái niệm lớn, có vai trò rất quan trọng đối với CLGD; do vậy, rất cần được làm rõ nhiều hơn, nhất là số chiều của khái niệm thay vì chỉ được đo lường bởi một biến quan sát. Các nghiên cứu tiếp theo có thể nghiên cứu sâu hơn về sự hài lòng tổng thể của người sử dụng lao động, cụ thể là xây dựng một thang đo thành phần cho khái niệm sự hài lòng này. Cuối cùng là nghiên cứu này chỉ sử dụng một phần của các lý thuyết và nghiên cứu thực nghiệm với bốn tiêu chí đánh giá CLGD. Vì vậy, có thể có nhiều yếu tố khác nữa góp phần vào việc giải thích tốt hơn các khái niệm như sự hài lòng tổng thể, CLGD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Campbell, C., & Rozsnyai, C. (2002). *Quality Assurance and the Development of Course Programmes. Papers on Higher Education*. United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization, Bucharest (Romania). European Centre for Higher Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining quality. *Assessment & evaluation in higher education*, 18(1), 9-34.
- Louw, L., Bosch, J. K., & Venter, D. J. (2001). Quality perceptions of MBA courses and

- required management competencies. *Quality Assurance in Education*, 9(2), 72-80.
- Luru Tiến Dũng. (2013). Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của doanh nghiệp đối với cử nhân các ngành khoa học xã hội và nhân văn. *Tạp chí Khoa học ĐH Quốc gia Hà Nội, Nghiên cứu giáo dục*, 29(2), 1-9.
- Neelankavil, J. P. (1994). Corporate America's Quest for an Ideal MBA. *Journal of Management Development*, 13(5), 38-52.
- Nguyễn Đình Thọ., & Nguyễn Thị Mai Trang. (2011). *Nghiên cứu khoa học Marketing - Ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (Xuất bản lần thứ 2)*. NXB Lao động.
- Nguyễn Minh Hiền., & Nguyễn Hoàng Lan. (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 ĐH Quốc gia Hà Nội, Nghiên cứu giáo dục*, 31(2), 1-9.
- Nguyễn Phương Nga. (2011). Bàn về các tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục đại học. *VNU Journal of Science: Social Sciences and Humanities*, 27(1), 59-65.
- Philip Kotler (2001). *Principles of Marketing*. Prentice Hall.
- Quang Duoc, T., & Metzger, C. (2007). Quality of business graduates in Vietnamese institutions: Multiple perspectives. *Journal of Management Development*, 26(7), 629-643.
- Srikanthan, G., & Dalrymple, J. (2003). Developing alternative perspectives for quality in higher education. *International Journal of Educational Management*, 17(3), 126-136.
- Trịnh Văn Sơn, Nguyễn Văn Đức, Phạm Xuân Hùng, Lê Tô Minh Tân, Phạm Phương Trung (2013). Đánh giá chất lượng đào tạo đại học từ phía người sử dụng lao động – trường hợp trường ĐH Kinh tế - ĐH Huế. *Tạp chí Khoa học Đại học Huế*, 82(4).
- Valarie, A. Z., & Bitner, M. (2000). *Services marketing: integrating customer focus across the firm*. McGraw-Hill.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Kết quả nghiên cứu định tính

Từ tháng 09 đến tháng 10 năm 2017, nhóm tác giả đã tiến hành nghiên cứu định tính bằng phương pháp phỏng vấn sâu bán cấu trúc để xác định các yếu tố tác động đến CLGD đại học chuyên ngành thẩm định giá. Nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn 07 đối tượng gồm:

- Về đơn vị công tác: 04 đối tượng làm chức vụ quản lý tại các công ty thẩm định giá, 02 đối tượng làm chức vụ quản lý bộ phận thẩm định giá tại ngân hàng, 01 đối tượng là công tác quản lý giá tại cơ quan nhà nước.
- Thời gian công tác: từ 07 đến 30 năm
- Cấp quản lý: 05 đối tượng quản lý trên 10 nhân viên, 1 đối tượng quản lý từ 5 đến 10 nhân viên, 1 đối tượng quản lý từ 2 đến 5 nhân viên.
- Về giới tính: 05 đối tượng là nam, 02 đối tượng là nữ.

- Về trình độ học vấn: 04 cử nhân, 03 thạc sĩ.
- Trình độ chuyên môn: 05 đối tượng là thẩm định giá viên (Bộ tài chính), 02 đối tượng không phải là thẩm định giá viên.

Nội dung phỏng vấn xoay quanh ba vấn đề (1) Những yếu tố nào là quan trọng tác động đến CLGD đại học chuyên ngành thẩm định giá, (2) sắp xếp các yếu tố đó vào từng nhóm theo kiến thức và sự hiểu biết, tác phong làm việc, kỹ năng chuyên môn, thái độ và năng lực tư duy, (3) đánh giá mức độ quan trọng của từng yếu tố theo thang điểm từ 1 đến 5, với 1 là ít quan trọng nhất và 5 là rất quan trọng.

Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố được lựa chọn nhiều và có mức đánh giá mức độ quan trọng cao như sau:

STT	Tiêu chí đánh giá	Số lượt được lựa chọn	Điểm đánh giá mức độ quan trọng*
1	Kiến thức và sự hiểu biết		
1.1	Kiến thức về nhận diện tổng quan đa dạng các loại tài sản	4/7	14,7
1.2	Khả năng phân tích, tổng hợp, đánh giá tình hình kinh tế vĩ mô	6/7	16
1.3	Kiến thức về thị trường tài sản	3/7	7,9
1.4	Khả năng ứng dụng lý thuyết vào thực tiễn	4/7	16,7
2	Thái độ và tác phong làm việc		
2.1	Đạo đức nghề nghiệp thẩm định giá	6/7	23,5
2.2	Tinh thần trách nhiệm	5/7	14,6
2.3	Tính ngay thẳng	3/7	22,3
2.4	Có thái độ làm việc tích cực	6/7	17,6
2.5	Khả năng làm việc nhóm	6/7	16,2
3	Kỹ năng chuyên môn		
3.1	Kiến thức về các kỹ thuật ước tính giá trị tài sản	6/7	17,7

STT	Tiêu chí đánh giá	Số lượt được lựa chọn	Điểm đánh giá mức độ quan trọng*
3.2	Khả năng đọc, viết, thuyết minh báo cáo thẩm định giá	6/7	5,8
3.3	Khả năng sử dụng máy tính thành thạo	5/7	11,8
3.4	Khả năng thực hiện nhanh công việc được giao	4/7	12,9
3.5	Kỹ năng thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin phục vụ cho công việc thẩm định giá tài sản	4/7	13,5
4	Năng lực tư duy		
4.1	Khả năng xử lý các vấn đề có tính mới	4/7	11,2
4.2	Khả năng xử lý các tình huống đa dạng	4/7	16,8
4.3	Khả năng phân tích, phân biện	6/7	16,7
4.4	Khả năng thực hiện chính xác công việc được giao	5/7	16,4
4.5	Khả năng làm việc độc lập	6/7	10,9

*Điểm quan trọng càng cao đại diện cho mức độ quan trọng càng cao. Mỗi yếu tố được đánh là 1,1 nếu là yếu tố ít quan trọng nhất của nhóm ít quan trọng nhất và 4,5 là yếu tố quan trọng nhất của nhóm quan trọng nhất. Điểm tối đa là 31,5 nếu yếu tố đó được cả 07 đối tượng đánh giá là yếu tố quan trọng nhất của nhóm quan trọng nhất.

Bước đầu kết quả nghiên cứu ghi nhận mức yêu cầu rất cao của nhà tuyển dụng đối với Đạo đức nghề nghiệp thẩm định giá và thái độ, tác phong trong công việc đối với người lao động trong lĩnh vực này. Kết quả này cũng ghi nhận việc nhà tuyển dụng cho rằng nhóm yếu tố các Kỹ năng

chuyên môn có phần quan trọng hơn nhóm các yếu tố Kiến thức và sự hiểu biết là một đặc thù đặc biệt đối với đào tạo chuyên ngành thẩm định giá - một lĩnh vực luôn gắn chặt với sự vận động và biến đổi không ngừng của thị trường tài sản.

Phụ lục 2: Giá trị Cronbach alpha cho các thang đo

Biến quan sát	Tương quan biến tổng	Tương quan trung bình	Alpha nếu loại biến
Thang đo kỹ năng chuyên môn, alpha = 0,99			
KNCM1	0,99	0,95	0,99
KNCM2	0,95	0,98	0,99
KNCM3	0,99	0,95	0,99
KNCM4	0,99	0,94	0,99
KNCM5	0,99	0,95	0,99
Thang đo tác phong làm việc, alpha = 0,84			
TPLV1	0,83	0,47	0,78
TPLV2	0,75	0,52	0,81

Biến quan sát	Tương quan biến tổng	Tương quan trung bình	Alpha nếu loại biến
TPLV3	0,74	0,53	0,82
TPLV4	0,75	0,52	0,81
TPLV5	0,81	0,49	0,79
Thang đo sự hiểu biết, alpha = 0,87			
SHB1	0,81	0,68	0,86
SHB2	0,83	0,65	0,85
SHB3	0,88	0,59	0,81
SHB4	0,88	0,59	0,81
Thang đo năng lực tư duy, alpha = 0,86			
NLTD1	0,82	0,54	0,82
NLTD2	0,85	0,51	0,81
NLTD3	0,78	0,57	0,84
NLTD4	0,75	0,58	0,85
NLTD5	0,80	0,55	0,83

Nguồn: Tính toán trên phần mềm Stata 14, n = 141 quan sát

Phụ lục 3: Kết quả phân tích EFA

Biến đo lường	Thang đo kỹ năng chuyên môn	Thang đo năng lực tư duy	Thang đo sự hiểu biết	Thang đo tác phong làm việc
KNCM1	0,98			
KNCM2	0,94			
KNCM3	0,97			
KNCM4	0,98			
KNCM5	0,97			
TPLV1				0,77
TPLV2				0,69
TPLV3				0,70
TPLV4				0,76
TPLV5				0,75
SHB1			0,76	
SHB2			0,70	
SHB3			0,78	
SHB4			0,85	

Biến đo lường	Thang đo kỹ năng chuyên môn	Thang đo năng lực tư duy	Thang đo sự hiểu biết	Thang đo tác phong làm việc
NLTD1		0,68		
NLTD2		0,79		
NLTD3		0,81		
NLTD4		0,66		
NLTD5		0,72		

Nguồn: Tính toán trên phần mềm Stata 14, n = 141 quan sát

Phụ lục 4: Hệ số tương quan giữa các khái niệm

Mối quan hệ	Giá trị tương quan, r	Sai số chuẩn, se	1 - r	Giá trị thống kê, z	Giá trị p
CLGD<->TPLV	0,66	0,04	0,34	9,30	0,00
CLGD<->NLTD	0,74	0,03	0,26	8,34	0,00
CLGD<->KNCM	0,53	0,04	0,47	11,11	0,00
CLGD<->SHB	0,61	0,04	0,39	9,64	0,00
TPLV<->NLTD	0,53	0,05	0,47	9,11	0,00
TPLV<->KNCM	0,22	0,06	0,78	13,09	0,00
TPLV<->SHB	0,57	0,05	0,43	8,84	0,00
NLTD<->KNCM	0,29	0,06	0,71	12,07	0,00
NLTD<->SHB	0,59	0,05	0,41	8,41	0,00
KNCM<->SHB	0,26	0,06	0,74	12,39	0,00

Nguồn: Tính toán trên phần mềm Stata 14, n = 141 quan sát