

ĐÀO TẠO KỸ NĂNG TUYỂN DỤNG CHO SINH VIÊN NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

HOÀNG THỊ THU THỦY, ĐẶNG THỊ HỒNG DIỆP*

Ngày nhận: 16/2/2024

Ngày phản biện: 28/2/2024

Ngày duyệt đăng: 18/3/2024

Tóm tắt: Bài viết tập trung nghiên cứu đào tạo kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn và phân tích mức độ đáp ứng yêu cầu về đào tạo kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên đối với yêu cầu của doanh nghiệp tuyển dụng. Nghiên cứu tiến hành khảo sát 20 doanh nghiệp và phỏng vấn chuyên sâu 10 nhà tuyển dụng đang sử dụng cựu sinh viên của ngành, 100 cựu sinh viên các khóa QN10, QN11, QN12 về mức độ đáp ứng đào tạo kỹ năng tuyển dụng so với yêu cầu của doanh nghiệp. Kết quả cho thấy sự khác biệt giữa kỳ vọng của doanh nghiệp và kỹ năng thực tế của sinh viên tốt nghiệp hiện nay. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường đào tạo kỹ năng tuyển dụng của sinh viên ngành Quản trị nhân lực đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp.

Từ khóa: Đào tạo kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên; nhà tuyển dụng; ngành Quản trị nhân lực.

RECRUITMENT SKILLS TRAINING FOR STUDENTS MAJORING IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, TRADE UNION UNIVERSITY

Abstract: The article focuses on studying the recruitment skills training for students majoring in Human Resource Management at the Trade Union University, and analyzing the level of responsiveness of recruitment skills training for students to the requirements of recruiting enterprises. The research conducted a survey of 20 enterprises and conducted in-depth interviews with 10 recruiters currently employing former students of the department, as well as 100 alumni from the QN10, QN11, and QN12 cohorts regarding the level of responsiveness of recruitment skills training compared to the requirements of enterprises. The results indicate a discrepancy between the expectations of enterprises and the actual skills of current graduating students. Based on this, the article proposes solutions to enhance the recruitment skills training of Human Resource Management students to meet the needs of enterprises.

Keywords: Recruitment skills training for students; recruiters; Human Resource Management field.

1. Đặt vấn đề

Sinh viên chuyên ngành Quản trị nhân lực là những nhà Quản trị tương lai với đòi hỏi nâng cao kỹ năng tuyển dụng sẽ đảm bảo sự thành công và hiệu quả của công việc. Khi sinh viên được trang bị đầy đủ những kiến thức và kỹ năng tuyển dụng, họ sẽ có khả năng đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và tổ chức, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả của quá trình tuyển dụng. Ngoài ra, việc nâng cao kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên ngành Quản trị nhân lực còn giúp họ tự tin và thành công trong việc tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp.

Khoa Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn là một trong những khoa đào tạo sinh viên chính quy chuyên ngành Quản trị nhân lực được thị trường đánh giá tốt và tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành cao. Từ những ngày đầu thành lập năm 2007 đến nay, khoa đã có nhiều sửa đổi, bổ sung chương trình đào tạo sinh viên hướng tới đáp

ứng nhu cầu người học, người sử dụng lao động và cập nhật xu hướng thay đổi của thị trường việc làm nói chung. Tuy nhiên, khi tiến hành khảo sát và phỏng vấn sâu các doanh nghiệp đang sử dụng cựu sinh viên của ngành thì nhận thấy vẫn có một khoảng cách giữa mong muốn của nhà tuyển dụng và kỹ năng của sinh viên hiện nay, đặc biệt là kỹ năng tuyển dụng. Vì vậy, Nhà trường và khoa Quản trị nhân lực cần đào tạo những sinh viên có kiến thức chuyên ngành, đa ngành, có kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm nói chung và kỹ năng tuyển dụng nói riêng để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Nghiên cứu nâng cao chất lượng đào tạo kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên ngành Quản trị nhân lực góp phần giúp nhà trường và khoa đánh giá về hiệu quả đào tạo, từ đó đề xuất các giải pháp đào tạo

* Trường Đại học Công đoàn

nguồn nhân lực chất lượng, đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp và tổ chức. Mặt khác, đối với sinh viên chuyên ngành, qua nghiên cứu họ sẽ thu nhận được các thống kê cụ thể về khoảng cách giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng và kỹ năng tuyển dụng của sinh viên hiện nay và từng bước trau dồi, chuẩn bị những kỹ năng cần thiết cho môi trường làm việc và tăng cường hiệu quả và chính xác trong quá trình tuyển dụng.

2. Cơ sở lý luận về đào tạo kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên chuyên ngành Quản trị nhân lực trong các cơ sở giáo dục đại học

2.1. Tuyển dụng nhân lực

Hiện nay, có nhiều khái niệm khác nhau về tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp như Mai Thanh Lan (2014): “Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực để thoả mãn nhu cầu sử dụng và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của tổ chức”; Theo Gary Dessler (2018): “Tuyển dụng nhân lực là tìm kiếm và/hoặc thu hút ứng viên cho các vị trí mở (còn trống) của tổ chức”; Theo giáo trình Quản trị nhân lực của Trường Đại học Công đoàn (2022) có đưa ra khái niệm “Tuyển dụng nhân lực là quá trình phân tích, thu hút, lựa chọn và quyết định tiếp nhận các ứng viên đáp ứng đủ các tiêu chuẩn vào các vị trí, chức danh theo mục tiêu cụ thể của tổ chức”.

Như vậy, có thể hiểu một cách khái quát: Tuyển dụng nhân lực là quá trình phân tích, tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực phù hợp vào các vị trí, chức danh theo mục tiêu của tổ chức.

2.2. Kỹ năng

Kỹ năng là nội dung được nhắc đến rất nhiều và được các chuyên gia và học giả đưa ra các khái niệm khác nhau.

Theo Từ điển Tiếng Việt (2010): “Kỹ năng là khả năng vận dụng những kiến thức đã thu nhận được trong một lĩnh vực nào đó áp dụng vào thực tế”; Theo tác giả Nguyễn Đức Tĩnh, Trần Thế Lữ trong sách Kỹ năng quản lý nguồn nhân lực (2022), đưa ra khái niệm về kỹ năng như sau: “Kỹ năng là khả năng thực hiện một công việc cụ thể trong một hoàn cảnh, điều kiện nhất định nhằm đạt được những yêu cầu đã đặt ra. Kỹ năng là năng lực hay khả năng chuyên biệt của một cá nhân về một hoặc nhiều khía cạnh nào đó được sử dụng để giải quyết tình huống hoặc nhiệm vụ phát sinh trong công việc hoặc cuộc sống, học tập hoặc lao động”.

Từ những phân tích trên, có thể đưa ra khái niệm kỹ năng chung nhất như sau: Kỹ năng là những khả năng, kinh nghiệm, kỹ xảo và mức độ thành thạo khả năng thực hiện một công việc nhất định trong một hoàn cảnh, điều kiện nhất định, để đạt được một chỉ tiêu nhất định.

2.3. Kỹ năng tuyển dụng

Trên cơ sở khái niệm kỹ năng và khái niệm tuyển dụng, có thể hiểu kỹ năng tuyển dụng là những khả năng, kinh nghiệm, kỹ xảo và mức độ thành thạo trong việc tìm kiếm, thu hút những người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau, trên cơ sở đó lựa chọn những người có năng lực phù hợp với vị trí, công việc cần tuyển của tổ chức.

Nội dung đào tạo kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên chuyên ngành Quản trị nhân lực trong các cơ sở giáo dục đại học bao gồm: Kỹ năng lập kế hoạch tuyển dụng, kỹ năng tuyển mộ và kỹ năng tuyển chọn. Cụ thể: Lập kế hoạch tuyển dụng là quá trình xác định mục tiêu và các biện pháp thực hiện mục tiêu tuyển dụng nguồn nhân lực cụ thể. Kỹ năng lập kế hoạch tuyển dụng là khả năng xác định nhu cầu tuyển dụng của tổ chức, doanh nghiệp và lên kế hoạch chi tiết để thu hút và tuyển dụng nhân lực phù hợp. Để có kỹ năng lập kế hoạch tuyển dụng hiệu quả, cần thực hiện các bước sau: Kỹ năng xác định nhu cầu tuyển dụng - Kỹ năng lập kế hoạch. Kỹ năng tuyển mộ là khả năng thu hút và tuyển dụng nhân lực phù hợp với nhu cầu và yêu cầu của tổ chức. Để có kỹ năng tuyển mộ nhân lực tốt, cần thực hiện các bước sau: Kỹ năng xác định nguồn tuyển dụng - Kỹ năng tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên. Kỹ năng tuyển chọn là khả năng đánh giá, lựa chọn và tuyển dụng nhân lực phù hợp với yêu cầu công việc và tổ chức. Để có kỹ năng tuyển chọn nhân lực hiệu quả, cần thực hiện các bước sau: Kỹ năng xác định tiêu chí tuyển chọn - Sàng lọc ứng viên - Các kỹ năng trong phỏng vấn, đánh giá và lựa chọn ứng viên.

3. Thực trạng đào tạo kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn

3.1. Sự thay đổi của chương trình đào tạo Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn từ năm 2018 - nay

Chất lượng đào tạo sinh viên là một phần quan trọng đánh giá chất lượng đầu ra của sinh viên. Mỗi giai đoạn thay đổi của chương trình đào tạo đều ảnh hưởng đến cho chất lượng đào tạo sinh viên với mục tiêu đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người học và yêu

cầu của thị trường lao động. Cụ thể, chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực từ ngày đầu thành lập năm 2007 đã nhiều lần sửa đổi, bổ sung và gần đây nhất là giai đoạn 2017 - nay ngành đã có nhiều thay đổi về chương trình và cập nhật chương trình mới cho khóa tuyển sinh từ năm 2021 đến nay.

Bảng 3.1: Các nội dung thay đổi chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực Trường Đại học Công đoàn từ 2018 - nay

Nội dung điều chỉnh		Lý do điều chỉnh
Giai đoạn 2017-2019	Giai đoạn 2019 - 2021	
- Thay đổi Bản mô tả chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra và chương trình dạy học - Thực hiện thay thế trong khối kiến thức lý luận chính trị các Học phần - Thực hiện thay thế trong khối kiến thức Khoa học - Xã hội - Nhân văn - Thực hiện điều chỉnh khối kiến thức chuyên ngành các HP: góp học phần QTNL 2, 3 (02 tín chỉ/học phần) thành QTNL 2 (03 tín chỉ); - Điều chỉnh tên và nội dung một số học phần - Đưa 02 học phần thay thế thi tốt nghiệp vào danh mục các học phần chuyên ngành; - Bổ sung thêm một số học phần mới như: Phân tích và thiết kế công việc (02 tín chỉ), Đánh giá thực hiện công việc (02 tín chỉ), Thực hành 1 (02 tín chỉ)	- Sửa đổi, bổ sung chương trình đào tạo - Tăng số học tín chỉ từ 126 tín chỉ (năm 2109) lên thành 128 tín chỉ (năm 2021) với số học phần giữ nguyên là 49. - Bổ sung các học phần tự chọn cơ sở ngành và chuyên ngành - Bổ sung thêm các học phần chuyên ngành bắt buộc trong đó có học phần chuyên sâu Tuyển dụng nhân lực	Đáp ứng tốt hơn yêu cầu của người học và nhu cầu thực tế của xã hội. Đảm bảo tỉ lệ cân đối giữa các học phần thuộc các khối kiến thức đại cương, kiến thức cơ sở ngành và kiến thức chuyên ngành.

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp 2023)

Qua bảng thống kê trên cho thấy, chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo của chuyên ngành Quản trị nhân lực Trường Đại học Công đoàn luôn bám sát với những thay đổi của thị trường lao động, qua các khảo sát đánh giá của nhà tuyển dụng và cựu sinh viên hàng năm. Đối với kỹ năng tuyển dụng, bắt đầu từ khóa tuyển sinh năm 2022 (tương ứng với sinh viên QN15), Nhà trường và khoa đã bổ sung học phần tuyển dụng nhân lực (2 tín chỉ) vào chương trình chuyên ngành giảng dạy cho sinh viên nhằm tăng nội dung lý thuyết và thực hành chuyên sâu. Tuy nhiên, theo chương trình đào tạo dành cho khóa tuyển sinh năm 2021 thì sinh viên khóa QN15 phải đến năm học 2024 - 2025 mới được học phần này. Do vậy, việc thu nhận kiến thức và kỹ năng tuyển dụng nhân lực đang được khoa lồng ghép vào các môn học khác, thời lượng lý thuyết và thực hành chưa đảm bảo với nhu cầu của sinh viên.

3.2. Những kỹ năng tuyển dụng cần thiết cần đào tạo cho sinh viên ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn

Nghiên cứu được thực hiện thông qua phương pháp nghiên cứu hỗn hợp (kết hợp định lượng và định tính). Với phương pháp này, dữ liệu định lượng được thu thập trước, định tính sau (thực hiện bảng câu hỏi khảo sát trên Google Form trước, phỏng vấn chuyên sâu các doanh nghiệp tuyển dụng sau). Đối tượng khảo sát gồm 20 nhà tuyển dụng và phỏng vấn sâu 10 nhà tuyển dụng các đơn vị có tuyển dụng cựu sinh viên làm đúng chuyên ngành, 100 cựu sinh viên các khóa QN10, QN11, QN12. Bảng hỏi được thiết kế phân chia vào 3 nhóm kỹ năng chính: (i) Nhóm kỹ năng lập kế hoạch tuyển dụng; (ii) Nhóm kỹ năng tuyển mộ; (iii) Nhóm kỹ năng tuyển chọn.

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).

Nhóm tác giả sử dụng phần mềm Excel để xử lý số liệu, phân tích, đánh giá dựa trên các chỉ số đo lường cụ thể là: sự chênh lệch giữa kỹ năng tuyển

Bảng 3.2: Đánh giá của nhà tuyển dụng về mức độ đáp ứng kỹ năng tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn

Nhóm kỹ năng	STT	Kỹ năng	(q)-(e)
Kỹ năng lập kế hoạch tuyển dụng	1	Kỹ năng xác định nhu cầu tuyển dụng	-0,75
	2	Kỹ năng lập kế hoạch	-0,68
	Trung bình		-0,71
Kỹ năng tuyển mộ	3	Kỹ năng xác định nguồn tuyển dụng	-0,70
	4	Kỹ năng tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên	-1,20
	Trung bình		-1,05
Kỹ năng tuyển chọn	5	Kỹ năng xác định tiêu chí tuyển chọn	-1,10
	6	Sàng lọc ứng viên	-1,20
	7	Các kỹ năng trong phỏng vấn, đánh giá và lựa chọn ứng viên	-1,30
	Trung bình		-1,20

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả 2023)

dụng của cựu sinh viên chuyên ngành Quản trị nhân lực đang làm việc tại doanh nghiệp (q) và yêu cầu của doanh nghiệp về từng kỹ năng (e) thông qua công thức: (q) - (e)

Kết quả khảo sát đều <0 cho thấy, đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng kỹ năng tuyển dụng của sinh viên trong quá trình làm việc luôn nhỏ hơn so với yêu cầu của doanh nghiệp. Kết quả âm càng nhỏ thì sự thiếu hụt về kỹ năng càng lớn và mức độ không đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên càng cao.

Qua bảng trên cho thấy, trong các nhóm kỹ năng trên thì nhóm kỹ năng tuyển chọn có mức độ thiếu hụt so với yêu cầu của doanh nghiệp nhiều nhất (-1,20), trong đó kỹ năng phỏng vấn, đánh giá và lựa chọn ứng viên là thấp nhất (-1,30). Theo kết quả phân tích phỏng vấn sâu, doanh nghiệp đánh giá qua hành vi như: sinh viên còn bị động trong công việc, việc sắp xếp hội đồng tuyển dụng chưa chuyên nghiệp, còn thiếu kỹ năng nắm bắt tâm lý người ứng tuyển...

Tiếp theo, nhóm kỹ năng tuyển mộ thì khoảng cách giữa yêu cầu công việc và kỹ năng của sinh viên đã được rút ngắn lại còn (- 1,05). Trong đó, kỹ năng tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên (- 1,20) thấp hơn kỹ năng xác định nguồn tuyển dụng là (-0,70). Theo kết quả phân tích phỏng vấn sâu, doanh nghiệp đánh giá sinh viên hiện nay sử dụng tốt công nghệ thông tin để tiếp cận với cơ hội việc làm, một số cựu sinh viên khi được phỏng vấn trả lời đã tham gia làm cộng tác viên khi còn là sinh viên chiếm đến 30%, qua đó đã tiếp cận với quy trình tuyển dụng và vận dụng lý thuyết và kỹ năng vào thực tiễn. Tuy nhiên, kỹ năng tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên lại chưa được đánh giá cao qua biểu hiện hành vi như: thiếu tính chủ động, sáng tạo trong việc khai thác các kênh tiếp cận ứng viên trên mạng xã hội như tiktok, facebook..., thiếu tính chuyên nghiệp trong xây dựng và giữ gìn hình ảnh truyền thông, thương hiệu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Cuối cùng là mức độ thiếu hụt so với yêu cầu của doanh nghiệp của nhóm kỹ năng lập kế hoạch tuyển dụng (- 0,71). Theo kết quả phân tích phỏng vấn sâu, doanh nghiệp đánh giá thấp thông qua biểu hiện hành vi của sinh viên về chỉ số kỹ năng xác định nhu cầu tuyển dụng (-0,75) thấp hơn kỹ năng lập kế hoạch (-0,68) bao gồm: sinh viên đã biết vận dụng lý

thuyết chuyên ngành vào giải quyết công việc, tuy nhiên áp dụng còn máy móc và chưa linh hoạt, đưa ra được cách thực hiện công việc nhưng kết quả thực hiện chưa cao.

Tóm lại, tất cả những kỹ năng đều có mức độ thiếu hụt so với yêu cầu doanh nghiệp (<-1,00), hay doanh nghiệp đánh giá chưa cao kỹ năng tuyển dụng của sinh viên trong quá trình làm việc.

3.3. Đánh giá thực trạng đào tạo kỹ năng cho sinh viên ngành Quản trị nhân lực tại Trường Đại học Công đoàn

Dựa trên kết quả phỏng vấn sâu và áp dụng phương pháp 5 Whys, nhóm tác giả xác định 3 nguyên nhân cốt lõi của thực trạng trên:

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 hiện nay còn tồn tại hạn chế. Mặc dù, nhà trường và khoa đã có những cập nhật, bổ sung nhưng học phần Tuyển dụng nhân lực của chương trình đào tạo mới nhất (từ khóa tuyển sinh năm 2022) chỉ có 2 tín chỉ và bao gồm cả lý thuyết và thực hành nên còn nhiều thiếu hụt so với thực tiễn.

Thứ hai, sinh viên chưa nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của các kỹ năng tuyển dụng trong công việc. Việc sinh viên tập trung cho kiến thức lý thuyết, thiếu chuyên tâm rèn luyện kỹ năng khiến quá trình thích ứng với môi trường công việc khó khăn. Đặc biệt, sinh viên chưa nhận thức được ý nghĩa 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 thực sự có ý thức nỗ lực phấn đấu, chưa tự giác trong quá trình học tập, thiếu tính chủ động trong trau dồi tri thức, tự rèn luyện kỹ năng qua các bước công việc.

4. Một số kiến nghị và giải pháp

Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp sau nhằm tăng cường đào tạo kỹ năng tuyển dụng cho sinh viên, từ đó cải thiện mức độ đáp ứng trong việc tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Quản trị nhân lực, Trường đại học Công đoàn:

Một là, đẩy mạnh việc liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp để cung cấp cho sinh viên cơ

hội thực tập và trải nghiệm thực tế trong lĩnh vực tuyển dụng.

Hai là, nâng cao chất lượng giảng dạy và đào tạo trong chương trình Quản trị nhân lực để đảm bảo sinh viên được trang bị đầy đủ kỹ năng tuyển dụng.

Ba là, tăng cường khả năng giao tiếp giữa sinh viên và doanh nghiệp để hiểu rõ hơn về yêu cầu công việc và kỹ năng cần thiết.

Bốn là, cung cấp các khóa học bổ sung và chương trình đào tạo để nâng cao kỹ năng tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp.

Năm là, xây dựng một mạng lưới giao lưu và chia sẻ kinh nghiệm để tạo cơ hội cho sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Quản trị nhân lực tiếp cận với các chuyên gia và chia sẻ kinh nghiệm trong lĩnh vực tuyển dụng. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Đăng Minh (2018), *Xây dựng mô hình đào tạo và tự đào tạo*

kỹ năng cho sinh viên đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và kinh doanh, tập 34 số (1), tr.42-50.

2. Lê Thị Phương Thảo, Lê Thị Phương Thanh, Tống Viết Bảo Hoàng (2023), *Đánh giá mức độ đáp ứng công việc của sinh viên tốt nghiệp đối với yêu cầu của các doanh nghiệp tuyển dụng: Nghiên cứu trường hợp trường Đại học kinh tế, Đại học Huế*, Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và phát triển, tập 132 số (5A), tr.167-192.
3. Nguyễn Đức Tình, Trần Thế Lữ (đồng chủ biên) (2022), *Kỹ năng quản lý nguồn nhân lực*, NXB Dân trí, Hà Nội.
4. Nguyễn Xuân Trường, Nguyễn Thái Hà, Nguyễn Ngọc Bích Trâm (2019), *Đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp dưới góc nhìn của người sử dụng lao động: Nghiên cứu trường hợp ngành Marketing của Trường Đại học Tài chính - Marketing*, Tạp chí Nghiên cứu tài chính - Marketing số 51, 06/2019.
5. 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.
5. World Bank, *Putting higher education to work: Skills and Research for Growth in East Asia*, 2012.

NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH HỖ TRỢ...

(Tiếp theo trang 56)

KH&CN. Đồng thời, cần khai thác tốt mối quan hệ hợp tác giữa Nhà trường với doanh nghiệp và địa phương trong thu hút các NLTC đầu tư cho KH&CN của các bên. Theo đó, Nhà trường cần bám sát nhu cầu, giải quyết các vấn đề công nghệ, kỹ thuật và các vấn đề khác cho doanh nghiệp và địa phương và nhận nguồn đầu tư tài chính từ đây.

Hai là, đổi mới cơ chế tài chính chi cho KH&CN sao cho linh hoạt, giảm bớt các thủ tục hành chính về giải ngân, thời gian thanh quyết toán và quy định rõ thời gian nhận được các khoản hỗ trợ kinh phí để tài để đội ngũ cán bộ làm khoa học chỉ tập vào hoạt động nghiên cứu. Thậm chí có thể thành lập bộ phận chuyên trách hỗ trợ về thủ tục tài chính cho KH&CN cho các nhà khoa học.

Ba là, gia tăng mức hỗ trợ kinh phí cho các công trình NCKH, từ đó tạo động lực cho giảng viên hăng say NCKH. Bên cạnh đó, cần xây dựng chính sách thành lập nhóm NCKH mạnh, trong đó tập trung chính sách tài chính hỗ trợ nhóm nghiên cứu này. Đồng thời, có chính sách khen thưởng thích đáng đối với các giảng viên có nhiều công trình nghiên cứu cũng như số giờ NCKH vượt định mức.

Bốn là, hoàn thiện quản lý tài chính hoạt động KH&CN của Nhà trường. Theo đó, nhà trường cần

hoàn thiện công tác quản lý nguồn tài chính tài trợ cho hoạt động KH&CN; Quản lý phân bổ và sử dụng nguồn tài chính cho hoạt động KH&CN và công tác kiểm tra, giám sát tài chính đối với hoạt động KH&CN. □

Tài liệu tham khảo

1. Diana Hicks (2012), *Performance-based university research funding systems*, School of Public Policy, Georgia Institute of Technology, Atlanta, GA 30332-0345, USA.
2. Nguyễn Thị Hậu (2020), *Hoàn thiện chính sách tài chính cho Khoa học và Công nghệ Việt Nam để thích ứng với cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0*, Luận văn thạc sỹ, Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Koen Jonkers & Thomas Zacharewicz (2016), *Research Performance Based Funding Systems: a Comparative Assessment*, Research Evaluation Vol 24, p.106-117.
4. Pierre Auger (1961), *Tendances actuelles de la recherche scientifique*, UNESCO, Paris.
5. Trường Đại học Công đoàn (2021), *Quyết định số 388/QĐ-ĐHCĐ ban hành quy chế hoạt động khoa học và công nghệ ngày 6/4/2021*.
6. Trường Đại học Công đoàn (2021), *Quyết định số 672/QĐ-ĐHCĐ ban hành quy chế chi tiêu nội bộ của Trường Đại học Công đoàn ngày 6/8/2021*.
7. Trường Đại học Công đoàn (2023), *Báo cáo tổng kết hoạt động NCKH năm học 2022-2023 của phòng Quản lý khoa học*.
8. Trường Đại học Công đoàn (2021), *Báo cáo tự đánh giá*.
9. Hồ Thị Hải Yến (2008), *Hoàn thiện cơ chế tài chính đối với hoạt động khoa học và công nghệ trong các trường đại học ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân.