

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ
HÀ VĂN CÂN. *Hiệu quả kinh tế trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ của giáo dục đại học ở Việt Nam*

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 62 34 04 10

Trong xu hướng hội nhập với giáo dục đại học thế giới, hơn hai thập kỷ qua, giáo dục đại học Việt Nam đã có bước chuyển mình mạnh mẽ, hướng tới mục tiêu cung cấp cho thị trường lao động nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được những yêu cầu, đòi hỏi mới của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Một trong những bước chuyển mình mạnh mẽ đó là tổ chức chuyển đổi từ đào tạo niên chế sang đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Trên lộ trình chuyển đổi này, Việt Nam đã tổ chức nghiên cứu và chuẩn bị tương đối kỹ lưỡng trước khi triển khai thực hiện. Nhiều công trình nghiên cứu đã đề cập đến đào tạo tín chỉ của giáo dục đại học Việt Nam nhưng chủ yếu mới dừng lại ở việc đưa ra một số nhận xét, bình luận mang tính định tính mà chưa nghiên cứu định lượng về hiệu quả kinh tế trong đào tạo tín chỉ. Để tìm ra các giải pháp nâng cao hiệu quả kinh tế trong đào tạo tín chỉ của giáo dục đại học ở Việt Nam, cần phải làm rõ thực trạng về vấn đề này thông qua các nghiên cứu định lượng nhằm tính toán và ước lượng hiệu quả kinh tế của nó. Do đó, Luận án tiến sĩ “Hiệu quả kinh tế trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ của giáo dục đại học ở Việt Nam” của Hà Văn Cân thực sự có tính cấp thiết.

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, Luận án được cấu trúc thành 4 chương. Trong đó, chương 1 *tổng quan nghiên cứu về hiệu quả kinh tế trong*

đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Ở chương này, tác giả đã tổng quan các công trình khoa học trong và ngoài nước liên quan đến vấn đề nghiên cứu của đề tài theo năm chủ đề nghiên cứu, đó là: i) về ưu điểm, nhược điểm của đào tạo tín chỉ; ii) về những khó khăn, bất cập khi triển khai đào tạo tín chỉ; iii) về phương pháp phân tích, đánh giá hiệu quả kinh tế trong giáo dục-đào tạo; iv) về phương pháp tính toán, phân tích chi phí trong giáo dục-đào tạo; v) về xác định, đo lường kết quả, hiệu quả chi phí trong giáo dục-đào tạo. Trên cơ sở đó, tác giả rút ra được khoảng trống nghiên cứu cho đề tài luận án của mình.

Chương 2: *Cơ sở lý luận và thực tiễn về hiệu quả kinh tế trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ*

Luận án trình bày và làm rõ các khái niệm công cụ, cơ sở cho những luận giải ở các chương sau, như: đào tạo niên chế, đào tạo niên chế - học phần, đào tạo tín chỉ, hiệu quả sản xuất kinh doanh và hiệu quả kinh tế của hoạt động đào tạo.

Hiệu quả kinh tế của hoạt động đào tạo là khái niệm phản ánh hiệu suất sử dụng các nguồn lực để thực hiện quá trình đào tạo theo một hình thức đào tạo nào đó nhằm đạt được mục tiêu mà cơ sở đào tạo được giao. Quá trình đào tạo được xác định ở đây là quá trình dạy của giảng viên, quá trình học của học viên, quá trình quản lý và hỗ trợ việc dạy và học của các cán bộ và nhân viên thuộc cơ sở đào tạo nhằm đạt được các mục tiêu đã đặt ra. Theo đó, việc đánh giá hiệu quả kinh tế của hoạt động đào tạo sẽ dựa theo những tiêu chuẩn bên trong chứ không dựa theo những tiêu chuẩn bên ngoài, tức là không xem xét mức độ đóng góp của cơ sở đào tạo vào việc

đạt được các mục tiêu xã hội và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội.

Luận án cũng trình bày các phương pháp phân tích, đánh giá hiệu quả kinh tế trong đào tạo tín chỉ và trong đào tạo niên chế; xác định và đo lường kết quả đầu ra của hoạt động đào tạo tín chỉ và đào tạo niên chế, khung lý thuyết và công cụ phân tích hiệu quả kinh tế của hoạt động đào tạo và chọn ra được phương pháp phân tích chi phí - hiệu quả để phân tích và đánh giá hiệu quả kinh tế của đào tạo tín chỉ trong mối quan hệ so sánh với đào tạo niên chế của giáo dục đại học ở Việt Nam.

Chương 3: Thực trạng về hiệu quả kinh tế trong đào tạo theo niên chế và đào tạo theo tín chỉ của giáo dục đại học ở Việt Nam

Thực tế trong những năm gần đây, khi chuyển từ đào tạo niên chế sang đào tạo tín chỉ, các chương trình đào tạo của đại học ở nước ta được cấu trúc lại dựa trên sự quy đổi số đơn vị học trình sang số tín chỉ (và quy đổi số tiết học sang số giờ tín chỉ); có sự điều chỉnh về thời lượng giữa học lý thuyết và học thực hành theo hướng tăng số giờ thực hành; tăng thời lượng tự học, tự nghiên cứu của sinh viên và một số phương pháp tổ chức hoạt động dạy và học khác nhau như thảo luận nhóm, làm việc nhóm, tọa đàm... Vì vậy, để đưa ra những nhận định, đánh giá về hiệu quả kinh tế giữa đào tạo niên chế và đào tạo tín chỉ của giáo dục đại học ở Việt Nam, tác giả đã tiến hành thu thập thông tin, dữ liệu và số liệu về các nguồn lực sử dụng cho đào tạo và kết quả đào tạo thực tế trong năm của bảy trường đại học của Việt Nam, đại diện cho các khối/ngành đào tạo (kỹ thuật, sư phạm, nông lâm, kinh tế). Trong đó, Đại học Bách khoa Đà Nẵng, Đại học Nông nghiệp Hà Nội, Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Kinh tế Quốc dân thực hiện đào tạo niên chế vào những

năm 2007-2008 (khi đa số các trường đại học vẫn còn thực hiện đào tạo niên chế) và Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Sao Đỏ, Đại học Công nghiệp Quảng Ninh thực hiện đào tạo tín chỉ vào những năm 2012-2014 (khi đa số các trường đại học đã chuyển sang thực hiện đào tạo tín chỉ).

Luận án đặt giả thuyết nghiên cứu về bốn trường thực hiện đào tạo niên chế chuyển sang thực hiện đào tạo tín chỉ khi cùng sử dụng các nguồn lực như nhau để thực hiện mục tiêu đào tạo như nhau và tương tự, ba trường thực hiện đào tạo tín chỉ chuyển sang đào tạo niên chế. Trên cơ sở sử dụng nguồn số liệu thứ cấp đã có để tính toán chi phí thực tế và chi phí giả định, đồng thời phân tích thực trạng cơ cấu chi phí của một trường và sự thay đổi theo giả định nhằm đo lường hiệu quả về chi phí theo các hình thức khác nhau, tác giả đưa ra một số bàn luận về kết quả như sau:

Về hiệu quả kinh tế của bốn trường đào tạo niên chế:

Thứ nhất, về cơ cấu chi phí tài sản cố định: Chi phí tài sản cố định của Đại học Sư phạm Hà Nội là thấp nhất (16,10% trong đào tạo niên chế và 16,86% trong đào tạo tín chỉ) so với Đại học Kinh tế Quốc dân (23,07% và 25,77%), Đại học Nông nghiệp Hà Nội (27,39% và 29,50%), Đại học Bách Khoa Đà Nẵng (35,72% và 38,90%) là do các hoạt động thực tập, kiến tập của Đại học Sư phạm Hà Nội được thực hiện ngoài trời nên giảm được chi phí tài sản cố định. Tiếp đến, Đại học Kinh tế Quốc dân cũng thấp là do có nhiều sinh viên học tại chức, khoảng 70% sinh viên học trong trường, trong khi ở Đại học Bách khoa Đà Nẵng cao hơn hẳn là do có nhiều máy móc, trang thiết bị hiện đại.

Thứ hai, về cơ cấu chi phí lương và như lương: ở Đại học Kinh tế Quốc dân cao hơn

nhiều so với các trường khác (55,09% trong đào tạo niên chế và 49,83% trong đào tạo tín chỉ). Các trường Đại học Bách khoa Đà Nẵng là 42,1% và 36,95%, Đại học Nông nghiệp Hà Nội là 37,91% và 33,12%, Đại học Sư phạm Hà Nội là 24,11% và 20,52%. Qua tính toán thu nhập trong năm của đội ngũ cán bộ nhân viên/giáo viên và tỷ lệ sinh viên/giáo viên ở các trường, tác giả cho rằng chi phí lương và như lương của Đại học Kinh tế Quốc dân là hợp lý nhất, còn ở Đại học Bách khoa Đà Nẵng, tuy cán bộ nhân viên và giáo viên có thu nhập cao nhất nhưng phải làm việc quá tải.

Thứ ba, so sánh cơ cấu chi phí nguồn lực của một trường khi áp dụng cả hai hình thức đào tạo niên chế và đào tạo tín chỉ cho thấy, khi chuyển từ đào tạo niên chế sang đào tạo tín chỉ, cơ cấu chi phí lương và như lương giảm đi, cơ cấu chi phí tài sản cố định và không phải lương tăng lên. Tổng của các phần tăng lên luôn bằng phần giảm đi (đối với mọi trường) và mức độ tăng, giảm của các trường là khác nhau. Tuy nhiên, cơ cấu chi phí nào trong đào tạo niên chế càng lớn thì trong đào tạo tín chỉ mức độ tăng của nó càng cao.

Thứ tư, chi phí sử dụng nguồn lực lương và như lương của các trường đều cao hơn nhiều so với chi phí sử dụng nguồn lực tài sản cố định và không phải lương. Điều này cho thấy, nguồn lực con người luôn là nhân tố quan trọng nhất trong hoạt động đào tạo.

Tuy không thể so sánh để chọn ra trường nào hoạt động có hiệu quả kinh tế cao nhất vì bốn trường có nhóm ngành khác nhau nhưng theo tác giả, cả bốn trường hoạt động với hiệu quả kinh tế ở mức chấp nhận được.

Về hiệu quả kinh tế của ba trường đào tạo tín chỉ:

So với bốn trường thực hiện đào tạo niên chế, cơ cấu chi phí tài sản cố định của

ba trường thực hiện đào tạo tín chỉ cao hơn hẳn nhưng cơ cấu chi phí không phải lương của ba trường này lại rất thấp. Theo phân loại chi phí để vận hành cơ sở vật chất thuộc loại chi phí không phải lương, Đại học Công nghiệp Hà Nội chiếm tỷ lệ là 10,95% nên dường như không có được sự “cân đối” giữa cơ cấu nguồn lực tài sản cố định và nguồn lực không phải lương.

Xem xét cơ cấu chi phí lương và như lương của Đại học Công nghiệp Hà Nội chỉ bằng khoảng 1/3 của Đại học Sao Đỏ và Đại học Công nghiệp Quảng Ninh (12,85% so với 31,61% và 31,12%). Vì vậy, chi phí đơn vị sử dụng nhóm nguồn lực lương và như lương càng thấp thì hiệu suất sử dụng nguồn lực này càng cao, tức là đạt được hiệu quả kinh tế cao. Nhưng nếu thu nhập của cán bộ nhân viên và giáo viên quá thấp thì có thể gây ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng đào tạo.

Từ kết quả nghiên cứu định lượng về hiệu quả kinh tế trong đào tạo tín chỉ, Luận án chỉ ra rằng, cùng có các nguồn lực như nhau để thực hiện mục tiêu đào tạo như nhau, nếu áp dụng hình thức đào tạo tín chỉ thay cho đào tạo niên chế thì tổng chi phí đào tạo tín chỉ chỉ bằng 83,5% ở Đại học Kinh tế Quốc dân và 89,07% ở Đại học Công nghiệp Hà Nội tổng chi phí đào tạo niên chế.

Chi phí đào tạo tín chỉ thấp hơn đào tạo niên chế là do trong đào tạo tín chỉ, khối lượng kiến thức mà sinh viên cần phải học đã được cấu trúc lại, thời gian dành cho hoạt động học trên lớp của sinh viên đã được rút ngắn hơn và thời gian học ngoài lớp của sinh viên tăng lên nhưng tổng thời gian của đào tạo tín chỉ vẫn chỉ bằng 94,5% tổng thời gian trong đào tạo niên chế. Do đó, thời gian dạy trên lớp của giáo viên và cán bộ nhân viên trong đào tạo tín chỉ cũng được rút ngắn với tỷ lệ tương ứng (khoảng 63%) và thời gian

làm việc ngoài lớp của họ cũng tăng lên 1,4 lần so với đào tạo niên chế. Tổng thời gian của giáo viên và cán bộ nhân viên cũng chỉ bằng 75,6% so với đào tạo niên chế.

Theo tác giả, khi chuyển từ đào tạo niên chế sang đào tạo tín chỉ có sự phân bổ lại các chi phí nguồn lực (tài sản cố định, lương và như lương, không phải lương) và các chi phí nhóm nguồn lực (cán bộ nhân viên, giáo viên, sinh viên). Trong đào tạo tín chỉ, các cơ cấu chi phí nguồn lực tài sản cố định và không phải lương tăng lên, còn cơ cấu chi phí lương và như lương giảm đi. Mức tăng lên hay giảm đi không giống nhau giữa các cơ sở đào tạo nhưng phần giảm đi luôn có giá trị bằng tổng của hai phần tăng lên. Điều này phản ánh một thực tế là, trong đào tạo tín chỉ nhu cầu tăng chi phí cho cơ sở vật chất, trang thiết bị... và chi phí cho vật liệu, tài liệu, chi phí điện, nước là do thời gian học ngoài lớp của sinh viên gấp 2 lần thời gian học trên lớp và thời gian làm việc ngoài lớp của cán bộ nhân viên và giáo viên gấp 1,4 lần thời gian làm việc trên lớp.

Kết quả phân tích chi phí - hiệu quả của bảy trường đại học cho thấy, các trường Đại học Bách khoa Đà Nẵng, Đại học Nông nghiệp Hà Nội, Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Kinh tế Quốc dân đạt hiệu quả kinh tế ở mức chấp nhận được là do có sự cân đối giữa các nguồn lực. Còn ở Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Sao Đỏ và Đại học Công nghiệp Quảng Ninh, các nguồn lực tài sản cố định, lương và như lương tuy dồi dào nhưng chưa phát huy hết công suất do không tương xứng với quy mô đào tạo nên hiệu quả kinh tế của hoạt động đào tạo không cao.

Có thể nói, chuyển đổi từ đào tạo niên chế sang đào tạo tín chỉ ở một số trường đại

học đã đạt được những thành tựu bước đầu đáng ghi nhận, đó là: giá thành đào tạo giảm đi, các trường đại học có thể đào tạo được nhiều sinh viên hơn, đáp ứng được các yêu cầu đa dạng của sinh viên trong việc học tập; sinh viên ra trường sớm hơn đồng thời sẽ tham gia vào thị trường lao động sớm để làm ra của cải vật chất cho toàn xã hội.

Chương 4: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả kinh tế trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ của giáo dục đại học ở Việt Nam

Trên cơ sở xác định các yếu tố có thể tác động đến việc nâng cao hiệu quả đào tạo trong tín chỉ như: quy mô đào tạo, cơ cấu sinh viên được đào tạo; quy mô trình độ của giảng viên, cán bộ nhân viên; quy mô của lớp học, phương pháp giảng dạy, phương pháp học; cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện dạy và học; cơ chế quản trị nhà trường, Luận án đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả kinh tế trong đào tạo tín chỉ của giáo dục đại học ở Việt Nam như sau: i) Tiếp tục tăng cường nhận thức về đào tạo tín chỉ cho cán bộ quản lý cơ sở đào tạo, giảng viên, cán bộ nhân viên, sinh viên và toàn xã hội; ii) Coi trọng và phát huy nhân tố con người, tăng cường hỗ trợ giảng viên, cán bộ nhân viên, sinh viên; iii) Chủ động giải quyết yêu cầu tăng kinh phí cho cơ sở vật chất, trang thiết bị và các khoản chi không phải lương bằng chính chi phí tiết kiệm được so với đào tạo niên chế; iv) Cải tiến công tác quản trị nhà trường. Các giải pháp này có mối quan hệ tương hỗ nên chúng cần được thực hiện một cách đầy đủ và đồng bộ.

Luận án được bảo vệ thành công tại Hội đồng chấm luận án cấp học viện, họp tại Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam năm 2016.

*TV.
giới thiệu*