

Thực trạng phát triển và dự báo nhu cầu nhân lực trình độ cử nhân chuyên ngành Bắn súng ở Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh đến 2025 tầm nhìn 2030

Trần Anh Vương*, Lê Xuân Diệp**, Đỗ Quang Hưng***

*TS. Trường Đại học Thể dục Thể thao Bắc Ninh

TS. *ThS. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Received: 6/8/2024; Accepted: 16/9/2024; Published: 24/8/2024

Abstract: Using conventional scientific research methods to assess the current situation and trends of social demand for human resources in the field of Shooting at Bac Ninh University of Sports. The results have identified advantages, limitations and analyzed subjective and objective causes. Initially forecasting the demand for human resources in the field of Shooting at Bac Ninh University of Sports in the period of 2025 with a vision to 2030.

Keywords: Social trends and needs, human resources, Bachelor of Shooting, Bac Ninh University of Sports.

1. Đặt vấn đề

Bắn súng là một trong những môn thể thao (TT) được lãnh đạo ngành Thể dục thể thao (TDTT) xác định là môn Thể thao trọng tâm, được đầu tư phát triển ở nước ta trong nhiều năm qua và hệ thống đào tạo vận động viên được thiết lập từ tuyển Câu lạc bộ đến đội tuyển trẻ và đội tuyển Quốc gia.

Để đảm bảo hiệu quả trong quá trình đào tạo Cử nhân Chuyên ngành Bắn súng (CNBS) đáp ứng nhu cầu xã hội, việc xác định xu hướng và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực trong công tác đào tạo Cử nhân CNBS Trường Đại học TDTT Bắc Ninh là một nhiệm vụ đặc biệt quan trọng. Vấn đề này có vai trò đặc biệt quan trọng là nền tảng quyết định tới hiệu quả và chất lượng đào tạo cử nhân CNBS. Đặc biệt trong giai đoạn phát triển mới của đất nước với bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng thì việc xác định xu hướng phát triển và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực là cơ sở cho việc nâng cao chất lượng đào tạo Cử nhân CNBS tại Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu chúng tôi sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau: Đọc và phân tích tài liệu; Phỏng vấn tọa đàm; Toán học thống kê; Phân tích SWOT.

2.2. Lựa chọn tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội của cử nhân CNBS tại Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Nhằm lựa chọn được những yêu cầu và tiêu chí phù hợp nhất để đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân CNBS, đề tài tiến hành phỏng vấn trên đối tượng trong lĩnh vực giáo dục thể chất (GDTC) và Huấn luyện TT tại các cơ sở đào tạo về lĩnh vực TDTT. Kết quả trình bày tại bảng 2.1

Bảng 2.1. Kết quả phỏng vấn lựa chọn tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội của cử nhân CNBS tại trường (n=35)

TT	Tiêu chí	Kết quả	
		Σ điểm	%
Thông tin chung về đặc điểm việc làm	1 TT.1 Kết quả tìm kiếm việc làm	146	83.43
	2 TT.2 Thời gian tìm được việc	150	85.71
	3 TT.3 Kênh thông tin tìm việc	147	84.00
	4 TT.4 Loại hình cơ quan công tác	152	86.86
	5 TT.5 Địa bàn làm việc	115	65.71
	6 TT.6 Vị trí việc làm	147	84.00
	7 TT.7 Mức độ phù hợp của công việc đối với ngành đào tạo	152	86.86
	8 TT.8 Mức thu nhập bình quân theo tháng	146	83.43
Mức độ hài lòng đối với công việc	9 TT.1.1 Mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc	150	85.71
	10 TT.1.2 Nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc	147	84.00
	11 TT.1.3 Các khóa đào tạo nâng cao sau làm việc	152	86.86
	12 TT.1.4 Khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể	158	90.29
	13 TT.1.5 Đánh giá kỹ năng (KN) và kiến thức đã tiếp thu được trong trường học	147	84.00

Mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội	*Nhóm tiêu chí về kiến thức	14	KT.1 Kiến thức chuyên ngành	143	81.71
		15	KT.2 Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các nội dung TT chuyên ngành	150	85.71
		16	KT.3 Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDTT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn	149	85.14
	*Nhóm tiêu chí về KN	17	KN.1 KN truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn TT	150	85.71
		18	KN.2 KN thực hành các môn TT trong chương trình đào tạo	152	86.86
		19	KN.3 KN xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng và TT thành tích cao	150	85.71
		20	KN.4 KN ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường	149	85.14
		21	KN.5 KN sử dụng công nghệ thông tin cơ bản	152	86.86
		22	KN.6 KN tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau	150	85.71
		23	KN.7 KN tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	147	84.00
	*Nhóm tiêu chí về thái độ	24	TĐ.1 Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	147	84.00
		25	TĐ.2 Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị	152	86.86
		26	TĐ.3 Tác phong làm việc nghiêm túc	146	83.43
27		TĐ.4 Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác	152	86.86	

Bảng 2.1 cho thấy: Theo nguyên tắc phỏng vấn đặt ra, có 1 chỉ tiêu là địa bàn làm việc có sự lựa chọn 65.71%, còn lại 26 tiêu chí đưa ra phỏng vấn đều đạt $\geq 80\%$ $\Sigma_{điểm}$ phỏng vấn tối đa và được lựa chọn để đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân CNBS.

2.3. Kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm

Song song với việc thống kê kết quả phỏng vấn lựa chọn theo $\Sigma_{điểm}$ tối đa, nghiên cứu tiến hành xác định tính tương quan nội tại của phiếu hỏi bằng hệ số Cronbach's Alpha. Kết quả kiểm định độ tin cậy của nhóm tiêu chí đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm của sinh viên (SV) sau khi tốt nghiệp được trình bày tại bảng 2.2:

Bảng 2.2. Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm

Giá trị Cronbach Alpha			Số biến quan sát	
.897			7	
Tổng các mục thống kê				
Biến	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan tổng thể	Giá trị Cronbach Alpha nếu loại biến
TT.1	25.51	26.20	.526	.903
TT.2	25.40	25.48	.682	.884
TT.3	25.51	24.32	.789	.871
TT.4	25.34	26.58	.600	.893
TT.6	25.49	23.96	.769	.873
TT.7	25.34	24.94	.790	.872
TT.8	25.51	23.85	.766	.874

Bảng 2.2 cho thấy: Cả 7 biến đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm của SV sau khi tốt nghiệp đều có mối tương quan mạnh với biến tổng với hệ số Cronbach's Alpha $\Sigma=0.897 > 0.60$. Như vậy, các tiêu chí trên phù hợp để đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm của SV sau tốt nghiệp.

2.4. Kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, KN trong quá trình làm việc

Kết quả kiểm định độ tin cậy của nhóm tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc được trình bày tại bảng 2.3:

Bảng 2.3. Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, KN trong quá trình làm việc

Giá trị Cronbach Alpha			Số biến quan sát	
.783			5	
Tổng các mục thống kê				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan tổng thể	Giá trị Cronbach Alpha nếu loại biến
TT.1.1	17.26	9.14	.458	.776
TT.1.2	17.37	8.24	.608	.725
TT.1.3	17.23	8.12	.717	.689
TT.1.4	17.06	10.70	.333	.803
TT.1.5	17.37	7.71	.691	.694

Bảng 2.3 cho thấy: Tương tự như nhóm tiêu chí đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm của SV, cả 5 tiêu chí đánh giá đều có mối tương quan mạnh. Như vậy, các tiêu chí trên phù hợp để đánh giá mức độ hài lòng với công việc của SV sau khi tốt nghiệp.

2.5. Thực trạng việc làm của cử nhân CNBS tại Trường Đại học TDTT Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp

Để làm rõ thực trạng nguồn nhân lực cử nhân TDTT CNBS tại trường, nghiên cứu tiến hành khảo sát thực trạng việc làm của SV CNBS K48, K49, K50 và K51 kết quả ở bảng 2.4:

Bảng 2.4. Kết quả tìm thực trạng việc làm của cử nhân CNBS tại trường sau 1 năm tốt nghiệp (n=46)

Khóa	Có việc làm		Chưa có việc làm	
	m _i	%	m _i	%
Khóa ĐH 48 (n=18)	14	77.78	4	22.22
Khóa ĐH 49 (n=23)	17	73.91	6	26.09
Khóa ĐH 50 (n=3)	2	66.67	1	66.67
Khóa ĐH 51 (n=2)	2	100.00	0	0.00
Tổng (n=46)	35	76.09	11	23.91

Bảng 2.4 cho thấy tỷ lệ SV CNBS có việc làm sau 1 năm tốt nghiệp tỷ lệ có việc làm sau 1 năm ra trường khá cao =76.09%.

2.6. Xu hướng phát triển và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực Cử nhân CNBS tại Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Trên cơ sở kết quả đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của cử nhân CNBS tại trường, nghiên cứu tiến hành sử dụng phương pháp phân tích SWOT để đánh giá thực trạng xu hướng phát triển và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực. Kết quả tại bảng 2.5:

Bảng 2.5. Phân tích SWOT về các xu hướng phát triển và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cử nhân CNBS tại trường

Điểm mạnh	Điểm yếu
<ul style="list-style-type: none"> - CNBS là chuyên ngành duy nhất được đào tạo tại trường ở các tỉnh phía Bắc. - Trình độ của GV đáp ứng tốt với yêu cầu giảng dạy môn chuyên ngành (100% GV có trình độ thạc sỹ trở lên và là VĐV có đẳng cấp và huy chương trong và ngoài nước). - Cơ sở vật chất: Có trường bắn đáp ứng cơ bản đáp ứng được yêu cầu giảng dạy thực hành cho SV. - Nội dung giảng dạy thường xuyên được cập nhật và đổi mới. 	<ul style="list-style-type: none"> - Môn Bắn súng không được giảng dạy và tập luyện phổ biến đại trà trong các trường phổ thông cũng như TDTT quần chúng. Số lượng VĐV tham gia tập luyện ít. - GV chưa có trình độ ngoại ngữ tốt để giảng dạy cho SV. - Trang thiết bị dụng cụ giảng dạy cho SV đã cũ hỏng (súng trường hơi nâng cao, súng ngắn hơi sử dụng lâu năm đã bị hỏng bộ phận nén khí không sửa chữa được, súng ngắn bắn chậm đã hỏng toàn bộ không được trang bị mới...). - Số giờ lên lớp của chương trình giảng dạy cũ quá ít không đủ đáp ứng cho SV hình thành được KN thực hành môn Bắn súng TT cũng như định hướng giúp SV thành thạo một số KN mềm.
Thời cơ	Thách thức
<ul style="list-style-type: none"> - Trong chiến lược phát triển TDTT ở Việt Nam môn Bắn súng TT cũng đã được ngành xác định là một trong 10 môn TT trọng điểm của TT thành tích cao ở Việt Nam. 	<ul style="list-style-type: none"> - Môn Bắn súng, Bắn cung thể thao ở Việt Nam chưa phát triển, số lượng các Câu lạc bộ đào tạo và huấn luyện VĐV Bắn súng còn quá ít. - Số người biết đến môn Bắn súng TT còn ít.

<ul style="list-style-type: none"> - Khi kinh tế ngày càng phát triển, TDTT cũng như môn Bắn súng ngày càng nhận được đầu tư của của nhà nước và quan tâm của xã hội nên sự phát triển của Bộ môn cũng có được hiệu quả tốt hơn. - Trường có điều kiện, đội ngũ GV có chuyên môn tốt trong những trường đào tạo cử nhân CNBS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Khoa học kỹ thuật phát triển, phản ánh nhiều chiều diễn ra liên tục dẫn tới đòi hỏi không ngừng nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo Cử nhân CNBS tại trường. - Vấn đề tự chủ khiến cho nguồn kinh phí cho các hoạt động tại các trường học giảm sút đặt ra thách thức trong việc huy động các nguồn kinh phí phục vụ tư vấn tuyển sinh.
---	--

Bảng 2.5 đã đánh giá chính xác những điểm mạnh, điểm yếu, thời cơ và thách thức trong xu hướng phát triển CNBS trường giai đoạn 2025 và tầm nhìn 2030. Từ những phân tích trên có thể thấy số lượng SV đăng ký học CNeBS sẽ không nhiều đặc biệt là SV ngành GDTC trong những năm tiếp theo.

3. Kết luận

Bài viết đã xây dựng được 26 tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội của cử nhân CNBS Trường Đại học TDTT Bắc Ninh. Sau thời điểm 1 năm tốt nghiệp, SV CNBS có việc tỷ lệ có việc làm ra trường chiếm 76.09%. Qua phân tích bằng phương pháp SWOT cho thấy xu hướng phát triển CNBS - Bắn cung CNBS Trường Đại học TDTT Bắc Ninh số lượng SV đăng ký học CNBS sẽ không cao đặc biệt là SV ngành GDTC trong giai đoạn 2025 và tầm nhìn 2030.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Thông tư số 07/2015/TT-BGDĐT ngày 16/4/2015 về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi trình độ đào tạo của giáo dục đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành chương trình đào tạo trình độ đại học, Thạc sỹ, Tiến sỹ, Hà Nội.*
- [2]. Dương Nghiệp Chí (2004), *Đo lường TT*, NXB TDTT, Hà Nội
- [3]. Nguyễn Đại Dương (2015), *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đại học của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh*, Đề tài Khoa học và Công nghệ cấp Cơ sở, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.
- [4]. Bùi Quang Hải (2014), *Đánh giá chất lượng đào tạo đại học hệ chính quy Ngành GDTC ở T.ĐHTDTTBN giai đoạn 2008-2013*, Đề tài Khoa học và Công nghệ cấp cơ sở, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.