

ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC THEO YÊU CẦU DOANH NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

Bùi Ngọc Tuấn¹, Phạm Đăng Tú^{2*}, Nguyễn Văn Việt¹, Mông Quốc Tuấn¹

¹Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông – ĐH Thái Nguyên

²Đại học Thái Nguyên

TÓM TẮT

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đo lường mức độ đánh giá của doanh nghiệp đã tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp các ngành của Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông - Đại học Thái Nguyên. Nhóm nghiên cứu đã lựa chọn 319/1276 doanh nghiệp đã tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đưa ra kết luận từ kết quả phân tích có giá trị, có sự so sánh cụ thể giữa các loại hình doanh nghiệp. Đồng thời chỉ ra nhu cầu tuyển dụng các ngành thuộc lĩnh vực đào tạo của nhà trường. Phương pháp thống kê mô tả cùng với kiểm định sự khác biệt độc lập được áp dụng với dữ liệu thu thập được từ 319 doanh nghiệp trong năm 2019. Kết quả phân tích chỉ ra rằng yêu cầu về chất lượng đào tạo của doanh nghiệp tương đối cao so với kỳ vọng của doanh nghiệp. Đối với chất lượng nguồn lực được đào tạo, các doanh nghiệp được khảo sát đánh giá từ mức khá trở lên và thỏa mãn về mức độ đáp ứng. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cũng chỉ ra các nội dung cần đào tạo thêm.

Từ khóa: *Chất lượng đào tạo; nguồn nhân lực; yêu cầu về chất lượng; chất lượng đào tạo thực tế; doanh nghiệp.*

Ngày nhận bài: 9/5/2019; Ngày hoàn thiện: 20/5/2019; Ngày duyệt đăng: 30/5/2019

EVALUATING THE LEVELS OF ENTERPRISES' SATISFACTION ON HUMAN RESOURCE QUALITY OF THE GRADUATED STUDENTS

Bui Ngoc Tuan¹, Pham Dang Tu^{2*}, Nguyen Van Viet¹, Mong Quoc Tuan¹

¹TNU - Information and Communication Technology University

²Thai Nguyen University

ABSTRACT

The study aims at measuring the levels of enterprises' satisfaction on graduated students of different majors from ICTU-TNU. The research group has chosen 319/1276 enterprises which recruited graduated students, then has drawn a conclusion from valid analyzed results with descriptive comparison among different types of enterprises. Meanwhile, the recruiting demand on specific training majors of ICTU have been clarified. Descriptive statistic method and independent difference verification have been applied with the data collection of 319 enterprises in 2019. The analyzed results show that the demand on training quality is relatively high in comparison with enterprises' expectation. The surveyed human resource quality of ICTU graduated students have met the enterprises' satisfaction and have been evaluated as good level and above. However, these enterprises have also pointed out the contents which need further training.

Keywords: *Training quality; human resource; required quality; real training quality; enterprises.*

Received: 9/5/2019; Revised: 20/5/2019; Approved: 30/5/2019

* Corresponding author. Email: phamdangtu@tnu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, phát triển nguồn nhân lực được coi là một trong ba khâu đột phá của chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; đồng thời phát triển nguồn nhân lực trở thành nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia [1].

Trong thời gian qua, dư luận xã hội có nhiều phản ánh về chất lượng đào tạo đại học không đáp ứng yêu cầu thực tiễn của doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng phải đào tạo lại sinh viên mới ra trường sau khi được tuyển dụng, gây lãng phí nguồn lực xã hội và là một trong các nguyên nhân sinh viên tốt nghiệp khó tìm được việc làm. Cần thiết nghiên cứu người sử dụng lao động quan tâm đến tiêu chí gì khi tuyển dụng, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người được tuyển dụng, nhà tuyển dụng đánh giá điểm đạt/ chưa đạt của sinh viên tốt nghiệp là gì [2].

Việc sử dụng nhân lực đúng, đủ, hợp lý sẽ đem lại hiệu quả cao trong sản xuất kinh doanh. Từ nhận thức đó cần thiết phải có nghiên cứu đánh giá chất lượng đào tạo từ phía người sử dụng sản phẩm đào tạo của nhà trường, chỉ ra những nội dung còn thiếu, còn yếu cần phải bổ sung trong thời gian tiếp theo [3].

Nhóm tác giả hạn chế nghiên cứu đánh giá của các doanh nghiệp đã sử dụng lao động là sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông – Đại học Thái Nguyên [4].

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp

Số liệu thứ cấp được thu thập bao gồm các thông tin liên quan đến hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học của các trường đại học thành viên của Đại học Thái Nguyên.

Ngoài ra, hiện trạng hoạt động cũng như các kế hoạch phát triển đào tạo và nghiên cứu khoa học dài hạn cũng được tác giả quan tâm.

Các trường Đại học/ Viện nghiên cứu, các tổ chức khác: các đề tài, dự án nghiên cứu, tài liệu hội thảo có liên quan đào tạo nguồn nhân lực và đào tạo nguồn ngân lực đáp ứng nhu cầu xã hội và doanh nghiệp.

Thông tin từ các website có liên quan đến nội dung nghiên cứu.

Các nhận định, đánh giá của các nhà chuyên môn, quản lý kinh tế được thu thập thông qua phỏng vấn và khảo sát.

2.2. Phương pháp thu thập số liệu sơ cấp

Để đảm bảo tính khoa học, tính chính xác của số liệu sơ cấp, nhóm nghiên cứu chọn phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng để tiến hành thu thập số liệu. Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua tiến trình sau:

Bước 1: Liên hệ địa điểm điều tra chọn vùng nghiên cứu: Nhóm nghiên cứu xin ý kiến của các chuyên gia, cán bộ quản lý ở Trường (Lãnh đạo Trường, các Khoa chuyên môn, các phòng chức năng) để chọn địa bàn nghiên cứu, lựa chọn các doanh nghiệp đã tuyển dụng nhiều sinh viên tốt nghiệp. Nhóm nghiên cứu tiến hành liên hệ địa điểm điều tra để xác định cụ thể thời gian và địa điểm điều tra.

Bước 2: Thực hiện điều tra thử: Sau khi đã có phiếu điều tra soạn sẵn, nhóm nghiên cứu tiến hành điều tra thử để kiểm tra tính phù hợp của phiếu điều tra, đồng thời hiệu chỉnh phiếu điều tra phù hợp với điều kiện thực tế.

Bước 3: Thực hiện điều tra chính thức: 139 doanh nghiệp, thuộc các thành phần doanh nghiệp nhà nước, tư nhân, liên doanh nước ngoài và các doanh nghiệp khác.

Những tiêu chí sau được nhóm nghiên cứu sử dụng để lựa chọn doanh nghiệp: Tầm quan trọng của nhóm ngành trong lĩnh vực kinh tế xã hội; định hướng phát triển kinh tế của khu vực; qui mô và lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp trên; những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông; những doanh nghiệp sản xuất kinh doanh truyền thống và những doanh

nghiệp thuộc nhóm ngành mới có ứng dụng công nghệ thông tin trong quản trị doanh nghiệp. Ngoài ra, những đơn vị được lựa chọn trong nghiên cứu phải có ít nhất 5 cán bộ và nhân viên đang công tác đã tốt nghiệp từ Trường Đại học Công nghệ thông tin và truyền thông.

Việc chia thành các nhóm ngành như trên để thu thập số liệu sẽ mang tính khoa học và đại diện cho tổng thể nghiên cứu.

Bảng 1. Cơ cấu thu thập mẫu

Loại đơn vị	Số lượng	Tỷ lệ %
Nhà nước	76	23,8
Tư nhân	152	47,6
Liên doanh nước ngoài	61	19,1
Khác	30	9,4
Tổng số	319	100,0

Số liệu sơ cấp dùng trong phân tích được thu thập thông qua các bảng câu hỏi, Trên cơ sở danh sách các doanh nghiệp thu thập được gửi trực tiếp về trường hoặc thông qua các đoàn thực tập tốt nghiệp của sinh viên tại doanh nghiệp. Dữ liệu thu thập từ 319 doanh nghiệp, tỷ lệ các doanh nghiệp được khảo sát là 85/319 tại Hà Nội, 105/319 tại Thái Nguyên, 46/319 tại Bắc Ninh, 83/319 thuộc các tỉnh miền Bắc khác. Thống kê mô tả được sử dụng để tổng hợp, phân tích thực trạng chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học, trình độ sinh viên tốt nghiệp cũng như nhu cầu đối với trình độ sinh viên tốt nghiệp của nhà trường.

- Hệ số Cronbach Alpha được sử dụng để kiểm định sự phù hợp của thang đo Likert 4 mức độ và các tiêu chí hình thành chất lượng đào tạo theo bộ tiêu chuẩn của AUN¹ (ASEAN University Network – Quality Assurance).

- Sử dụng phương pháp kiểm định sự khác biệt để đo lường sự tương quan về chất lượng chung với kỹ năng, kiến thức chuyên môn. Đồng thời chỉ ra kết quả hồi quy tuyến tính của một số biến trong nghiên cứu.

3. Kết quả thảo luận

Để khảo sát, nhận dạng yêu cầu cũng như đo lường và so sánh mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT&TT), nhóm nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 4 mức độ để đánh giá các tiêu chí hình thành chất lượng theo bộ tiêu chuẩn AUN. Để kết quả khảo sát có giá trị tin cậy và khả thi, thang đo và các biến/ chỉ tiêu sử dụng trong khảo sát cần thiết được kiểm định. Theo Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), thang đo sử dụng trong mô hình là phù hợp khi giá trị của hệ số Cronbach Alpha chung lớn hơn 0,6 và các biến/ chỉ tiêu sử dụng được trong mô hình phải có hệ số Cronbach Alpha riêng không nhỏ hơn 0,6. Các giá trị này được tính toán và mô tả trong Bảng 2.

Qua Bảng 2, có thể thấy hệ số Cronbach Alpha chung của mô hình là 0,886 và các hệ số Cronbach Alpha riêng đối với từng biến/ chỉ tiêu sử dụng đều lớn hơn 0,6. Điều này thể hiện thang đo phù hợp và các biến/ chỉ tiêu đều đủ điều kiện sử dụng trong mô hình khảo sát.

Chất lượng đào tạo của nhà trường nhìn chung được đánh giá là khá và tốt. Trong đó được đánh giá cao nhất là ý thức chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động (điểm đánh giá 3,68), khả năng yếu nhất là kỹ năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc (chỉ có 2,85).

Ý nghĩa của từng giá trị trung bình đối với thang đo khoảng – Tính theo giá trị khoảng cách: $(\text{Maximum} - \text{Minimum})/n = (4 - 1)/4 = 0,75$. Mức đánh giá được chia thành 4 cấp như sau:

1,00 - 1,75: Kém

1,76 - 2,51: Trung bình

2,62 - 3,27: Khá

3,28 - 4,00: Tốt

Bảng 2. Hệ số tương quan và cronbach alpha thành phần các biến

Tiêu chí	Hệ số tương quan	Hệ số Cronbach Alpha
Kiến thức chuyên ngành đào tạo	0,395	0,775
Kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp	0,544	0,782
Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc	0,339	0,613
Kỹ năng tin học và sử dụng máy vi tính	0,465	0,618
Ý thức chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động	0,441	0,717
Kỹ năng vận dụng kiến thức để giải quyết công việc với hiệu quả cao và tiến độ cao.	0,525	0,718
Phẩm chất cá nhân (chăm chỉ, kiên trì, tự tin, linh hoạt, nhiệt tình, trách nhiệm, tinh thần học hỏi...)	0,501	0,754
Kỹ năng làm việc (lập kế hoạch, tổ chức công việc, làm việc nhóm, khả năng làm việc độc lập...)	0,437	0,760
Kỹ năng lãnh đạo và quản lý nhóm	0,265	0,881
Khả năng đạt mục tiêu và phát triển nghề nghiệp trong tương lai	0,480	0,756

Bảng 3. Điểm đánh giá của các doanh nghiệp

Tiêu chí	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Xếp loại
Kiến thức chuyên ngành đào tạo	3,31	0,56	2	4	Tốt
Kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp	3,13	0,67	2	4	Khá
Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc	2,85	0,78	1	4	Khá
Kỹ năng tin học và sử dụng máy vi tính	3,50	0,67	2	4	Tốt
Ý thức chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động	3,68	0,64	2	4	Tốt
Kỹ năng vận dụng kiến thức để giải quyết công việc với hiệu quả cao và tiến độ cao	3,39	0,68	1	4	Tốt
Phẩm chất cá nhân (chăm chỉ, kiên trì, tự tin, linh hoạt, nhiệt tình, trách nhiệm, tinh thần học hỏi...)	3,61	0,67	2	4	Tốt
Kỹ năng làm việc (lập kế hoạch, tổ chức công việc, làm việc nhóm, khả năng làm việc độc lập...)	3,48	0,58	2	4	Tốt
Kỹ năng lãnh đạo và quản lý nhóm	3,20	0,59	1	4	Khá
Khả năng đạt mục tiêu và phát triển nghề nghiệp trong tương lai	3,31	0,56	2	4	Tốt

Kết quả phân tích bảng 4 cho thấy, có 248/319 (77,7%) ý kiến đánh giá cho rằng ý thức chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động trong đó doanh nghiệp tư nhân và liên doanh nước ngoài đánh trên 80%, kết quả này là phù hợp vì những sinh viên làm ở loại doanh nghiệp này đa số là khá, giỏi.

Kết quả phân tích bảng 5 cho thấy, có 7/319 (2,2%) ý kiến đánh giá kỹ năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc còn yếu, đáng lưu ý doanh nghiệp liên doanh nước ngoài cho rằng 3/61 (4,9%) là yếu. Loại tốt chỉ có 69/319 (21,6%), doanh nghiệp liên doanh nước ngoài cũng đánh giá thấp 10/61 (16,4%).

Hệ số tương quan $R=0,7939$ và $R^2=0,629$ và bảng phân tích ANOVA cho thấy: Tổng bình phương hồi quy (Regression) = 127,179; tổng bình phương phần dư (Residual)= 75,122; trung bình bình phương hồi quy =127,179; trung bình bình phương phần dư =0,237 và $F=536,666$ và $P=0,000<0$; hệ số tương quan β (độ dốc)=0,474 và điểm cắt trục tung chặn $\alpha=0,805$. Vậy phương trình được viết là:

Chất lượng chung của Kỹ sư CNTT&TT= 0,474 +0,805 X Ý thức chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động.

Bảng 4. So sánh đánh giá của các loại doanh nghiệp về ý thức chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động

Loại doanh nghiệp	Ý thức chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động			Tổng số
	Trung bình	Khá	Tốt	
Nhà nước	8	10	58	76
	10,5%	13,2%	76,3%	100%
Tư nhân	10	18	124	152
	6,6%	11,8%	81,6%	100%
Liên doanh nước ngoài	6	6	49	61
	9,8%	9,8%	80,3%	100%
Khác	6	7	17	30
	20,0%	23,3%	56,7%	100%
Tổng số	30	41	248	319
	9,4%	12,9%	77,7%	100%

Bảng 5. So sánh đánh giá của các loại doanh nghiệp về Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc

Loại doanh nghiệp	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc				Tổng số
	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt	
Nhà nước	1	22	37	16	76
	1,3%	28,9%	48,7%	21,1%	100%
Tư nhân	3	42	68	39	152
	2,0%	27,6%	44,7%	25,7%	100%
Liên doanh nước ngoài	3	26	22	10	61
	4,9%	42,6%	36,1%	16,4%	100%
Khác	0	12	14	4	30
	.0%	40,0%	46,7%	13,3%	100%
Tổng số	7	102	141	69	319
	2,2%	32,0%	44,2%	21,6%	100%

Bảng 6. Đánh giá hồi quy 2 biến giữa Chất lượng chung của kỹ sư/ cử nhân Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông và ý thức chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.627	.487

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.179	1	127.179	536.666	.000 ^a
	Residual	75.122	317	.237		
	Total	202.301	318			

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
.474	.094		5.020	.000	
.805	.035	.793	23.166	.000	

4. Kết luận

4.1. Nghiên cứu tập trung phân tích đánh giá của 319 doanh nghiệp được khảo sát tại đó đã có 4859 sinh viên tốt nghiệp các ngành của Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông - Đại học Thái Nguyên làm việc tại đây. Qua đó đã tổng hợp các ý kiến đánh

giá về kỹ năng, kiến thức chuyên môn đều được đánh giá từ mức khá trở lên. Tuy nhiên, các ý kiến cho rằng người học cần được đào tạo thêm có kết quả như sau: Về kiến thức chuyên môn, có 64/319 đánh giá (tương đương 20%) cho rằng không cần đào tạo thêm, 202/319 (61,1%) đề nghị nhà trường đào tạo, 53/310 (16,9%) đề doanh nghiệp đào tạo.

- Về kỹ năng chuyên nghiệp có 64/319 (trung đương 20%) cho rằng không cần đào tạo thêm, 69/319 (21,6%) cho rằng để nhà trường đào tạo, 186/319 (58,4%) để doanh nghiệp đào tạo. Trong số 4859 sinh viên được khảo sát đã làm đúng ngành đào tạo, cụ thể nhóm ngành công nghệ thông tin có 2702 người, nhóm ngành công nghệ điện tử truyền thông có 546 người, nhóm ngành công nghệ tự động hóa có 634 người, nhóm ngành hệ thống thông tin kinh tế có 830 người, nhóm ngành truyền thông đa phương tiện có 147 người.

- Về kỹ năng mềm có 67/319 (20,9%) cho rằng không cần đào tạo thêm, 176/319 (55%) cho rằng để nhà trường đào tạo, 76/319 (23,1%) để doanh nghiệp đào tạo.

- Khả năng ngoại ngữ có 39/319 (12,2%) cho rằng không cần đào tạo thêm, 253/319 (79,1%) cho rằng để nhà trường đào tạo, 27/319 (8,9%) để doanh nghiệp đào tạo.

- Kỹ năng tin học và sử dụng máy tính có 62/319 (19,4%) cho rằng không cần đào tạo thêm, 226/319 (70,6%) cho rằng để nhà trường đào tạo, 31/319 (9,6%) để doanh nghiệp đào tạo.

- Ý thức, thái độ và nhận thức về bản thân và xã hội có 137/319 (42,9%) cho rằng không cần đào tạo thêm, 122/319 (38,1%) cho rằng để nhà trường đào tạo, 60/319 (18%) để doanh nghiệp đào tạo.

4.2. Nghiên cứu cũng chỉ ra được có sự khác biệt đánh giá của các loại hình doanh nghiệp về chất lượng đào tạo của nhà trường, kết quả này là phù hợp vì yêu cầu của mỗi loại hình

doanh nghiệp là khác nhau, đồng thời tiêu chí tuyển dụng cũng khác nhau.

4.3. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra được mô hình hội quy tuyến tính của các biến và phân tích EFA đề xuất mô hình mới và sự phù hợp của nó.

4.4. Trong khảo sát đã tìm hiểu nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp đối với sinh viên tốt nghiệp năm 2019 và 2020 cụ thể nhóm ngành

công nghệ thông tin cần tuyển 1406, nhóm ngành công nghệ điện tử truyền thông 307, nhóm ngành công nghệ tự động hóa 166, nhóm ngành hệ thống thông tin kinh tế 217, nhóm ngành truyền thông đa phương tiện 112. Các nhà tuyển dụng ưu tiên tuyển sinh viên của Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông - Đại học Thái Nguyên, họ đã ký hợp đồng với nhà trường như tập đoàn Hồng Hải, tổng công ty VNPT, Viettel, công ty USOL Việt Nam, tập đoàn Samsung...

4.5. Kỹ năng mềm cần thiết hỗ trợ cho sinh viên sau khi ra trường như khả năng giao tiếp, năng lực về ngoại ngữ và nghiên cứu khoa học cần được quan tâm và cải thiện góp phần nâng cao mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo thông qua những giải pháp sau:

- Những học phần liên quan đến kỹ năng giao tiếp, đàm phán và ngoại ngữ nên được các bộ môn và khoa quản lý chuyên ngành quan tâm và bổ sung trong chương trình đào tạo.

- Bộ môn quản lý chuyên ngành nên thường xuyên tổ chức các buổi giao lưu, trao đổi, thảo luận, hùng biện về các đề tài liên quan đến chuyên ngành đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Đặng Xuân Hoan, “Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đại học Việt Nam hiện nay”, <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2015/32972/Phat-trien-nguon-nhan-luc-Viet-Nam-giai-doan-20152020-dap-ung.aspx>, truy cập 8/5/2019.
- [2]. Lại Thị Hoa, “Nhà tuyển dụng cần gì ở sinh viên tốt nghiệp”, 23/11/2017, <http://tsc.edu.vn/Pages/ArticleDetail.aspx?siteid=1&sitepageid=138&articleid=446>.
- [3]. <http://eduviet.vn/tin-tuc/hoach-dinh-nguon-nhan-luc-trong-doanh-nghiep.html>, Truy cập 8/5/2019.
- [4]. Trường Đại học Công nghệ thông tin & Truyền thông: Báo cáo tổng kết năm học 2017-2018 & Phương hướng công tác năm học 2018-2019.