

SỰ PHÙ HỢP CỦA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO BẬC ĐẠI HỌC VỚI YÊU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Vũ Trục Phúc*, Trần Quang Cảnh

Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

TÓM TẮT

Khi xây dựng chương trình đào tạo, các trường đại học cũng cần chú ý đến yêu cầu của các đơn vị tuyển dụng, nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Mục tiêu của bài nghiên cứu này là về các kỹ năng quan trọng cần trang bị cho sinh viên ngành quản trị kinh doanh ở bậc đại học. Các kỹ năng đó là kỹ năng về khả năng xây dựng chiến lược kinh doanh và lập kế hoạch kinh doanh, khả năng sử dụng thành thạo các phần mềm ứng dụng phục vụ cho công việc, khả năng tổ chức, quản lý và điều hành các hoạt động kinh doanh, khả năng tổ chức triển khai thực hiện các dự án kinh doanh, kỹ năng làm việc theo nhóm, khả năng soạn thảo và phân tích nội dung các loại hợp đồng kinh tế.

Từ khóa: chương trình đào tạo, kỹ năng quan trọng, yêu cầu công việc, quản trị kinh doanh.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Quan điểm của nhà nước đối với giáo dục đại học, cần tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học (Nghị quyết Trung ương Khóa VIII – 1998). Xã hội ngày càng quan tâm nhiều hơn đến khoảng cách ngày càng rộng giữa kỹ năng, khả năng của sinh viên tốt nghiệp và các yêu cầu, đòi hỏi của môi trường. Giáo dục đại học cần tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn làm việc trong một xã hội ngày càng biến động và toàn cầu hóa (Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII).

Các trường đại học đang bị đặt dưới áp lực ngày càng gia tăng đối với việc phải đào tạo ra những sinh viên tốt nghiệp đáp ứng điều kiện nhà tuyển dụng, với việc ít tập trung vào kỹ năng tư duy triết học và bậc cao [5]. Vì vậy, trong hai thập kỷ qua, các chương trình giáo dục đại học trên thế giới đã có một sự tập trung hơn trong việc giảng dạy về kỹ năng thực tế công việc [8].

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Khái niệm liên quan

2.1.1. Mục tiêu cụ thể đào tạo trình độ đại học

Đào tạo trình độ đại học để sinh viên có kiến thức chuyên môn toàn diện, nắm vững nguyên lý, quy luật tự nhiên – xã hội, có kỹ năng thực hành cơ bản, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và giải quyết những vấn đề thuộc ngành được đào tạo (Văn phòng Quốc hội, 2018).

2.1.2. Chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo bao gồm mục tiêu, khối lượng kiến thức, cấu trúc, nội dung, phương pháp và hình thức đánh giá đối với môn học, ngành học, trình độ đào tạo, chuẩn đầu ra phù hợp với khung trình độ quốc gia Việt Nam.

Chương trình đào tạo được xây dựng theo đơn vị tín chỉ, bao gồm các loại chương trình định hướng nghiên cứu, định hướng ứng dụng, định hướng nghề nghiệp, bảo đảm yêu cầu liên thông giữa các trình độ, ngành đào tạo, bảo đảm quy định về chuẩn chương

* TS. Vũ Trục Phúc - Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

trình đào tạo (Quy chế Đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ – Ban hành kèm theo Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT).

2.2. Các nghiên cứu trước

Nhiều nhà lý thuyết tin rằng chức năng cốt lõi của giáo dục đại học là cung cấp một môi trường mà sinh viên có thể phát triển kỹ năng để thành công trong việc giải quyết vấn đề dựa trên một khả năng phê bình và suy nghĩ có tính logic [4], [11], [14].

Đào tạo đại học chỉ đạt được chất lượng khi sinh viên tốt nghiệp hội tụ được các năng lực chuyên môn, thái độ, động cơ làm việc và các kỹ năng làm việc cá nhân phù hợp với yêu cầu công việc [13].

Yếu tố mà người sử dụng lao động đánh giá

cao ở những người trẻ là những kỹ năng tổng quát của cá nhân mà không phải là những kỹ năng cụ thể cho từng công việc [1].

Nhiều thuật ngữ được dùng để mô tả kỹ năng thực hành và “**sẵn sàng cho công việc**”, bao gồm: Kỹ năng tổng quát, Kỹ năng cần thiết, Kỹ năng mềm, Năng lực chủ chốt, Kỹ năng doanh nghiệp và Kỹ năng thế kỷ 21 [8]. Những kỹ năng này không chỉ có liên quan đến việc làm mà còn bao gồm những kỹ năng chung [5], sự hiểu biết phi kỹ thuật, những thuộc tính cần thiết cho phép người lao động tham gia một cách hiệu quả trong lực lượng lao động [7].

Các kỹ năng quan trọng của một chương trình giáo dục nói chung và giáo dục ngành quản trị kinh doanh nói riêng ở bậc đại học được liệt kê trong **Bảng 1** dưới đây.

Bảng 1. Các kỹ năng quan trọng của chương trình giáo dục

STT	Kỹ năng	Tác giả
1	Chấp nhận trách nhiệm	Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 [2].
2	Chủ động	Barnett & Ryan, 2005 [3].
3	Độ tin cậy	Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 (trong Andrews & Higson, 2008).
4	Đối phó với sự không chắc chắn	McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 (trong Andrews, J., & Higson, H. (2008).
5	Đúng giờ	Barnett & Ryan, 2005.
6	Giải quyết vấn đề	Smith và Bath, 2006, Gill, 2018, Barnett, K., & Ryan, R, 2005, Cinque, 2017
7	Giao tiếp	Smith và Bath, 2006, Gill, 2018, Barnett, K., & Ryan, R, 2005, Cinque, 2017, Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 (trong Andrews & Higson, 2008).
8	Học tập	Cinque, 2017. phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 (trong Andrews, J., & Higson, H. (2008).
9	Khả năng độc lập	Barnett & Ryan, 2005.
10	Khả năng thích ứng và linh hoạt	Cinque, 2017 [6].
11	Làm việc dưới áp lực	Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 (trong Andrews, J., & Higson, H. (2008).
12	Làm việc theo nhóm	Gill, 2018, Cinque, 2017, Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 (trong Andrews & Higson, 2008).

STT	Kỹ năng	Tác giả
13	Lãnh đạo	Cinque, 2017 [6].
14	Lập kế hoạch và tư duy chiến lược	Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 (trong Andrews, J., & Higson, H. (2008).
15	Lịch sử	Barnett & Ryan, 2005.
16	Liên chính và khoan dung	Smith và Bath, 2006 [12].
17	Phân tích	Cinque, 2017 [6].
18	Quản lý thông tin	Smith và Bath, 2006 [12].
19	Quản lý xung đột	Cinque, 2017 [6].
20	Sáng tạo	Smith và Bath, 2006, Cinque, 2017. Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 (trong Andrews & Higson, 2008).
21	Thực hành đạo đức	Smith và Bath, 2006, Barnett & Ryan, 2005.
22	Tính chuyên nghiệp	Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 [2].
23	Truyền thông kỹ thuật số	(Cinque, 2017). Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 [2].
24	Tự đánh giá	Cinque, 2017 [6].
25	Tư duy logic	Smith và Bath, 2006 [12].
26	Tư duy phê phán	Smith và Bath, 2006 [12].
27	Tự quản và quản lý thời gian	Phỏng theo: McLarty, 1998, Tucker et al., 2000, Nabi, 2003, Elias và Purcell, 2004 [2].
28	Xử lý dữ liệu và thông tin	Cinque, 2017 [6].

Trong **Bảng 1** trên các kỹ năng được các tác giả đề cập nhiều là Kỹ năng giải quyết vấn đề, Kỹ năng đối phó với sự không chắc chắn, Kỹ năng giao tiếp và sáng tạo.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Dựa trên kết quả tổng hợp nghiên cứu tài liệu, các tác giả rút ra được các yếu tố quan trọng của một chương trình đào tạo Quản trị kinh doanh tốt cần phải trang bị cho sinh viên các kỹ năng:

- * Đối phó với sự không chắc chắn.
- * Giải quyết vấn đề.
- * Giao tiếp.
- * Khả năng thích ứng và linh hoạt.

- * Làm việc dưới áp lực.
- * Làm việc theo nhóm.
- * Lãnh đạo.
- * Lập kế hoạch và tư duy chiến lược.
- * Phân tích.
- * Quản lý thông tin.
- * Quản lý xung đột.
- * Sáng tạo.
- * Thực hành đạo đức.
- * Truyền thông kỹ thuật số.
- * Tư duy logic.
- * Tư duy phê phán.
- * Tự quản và quản lý thời gian.
- * Xử lý dữ liệu và thông tin.

Để xác định các kỹ năng cần thiết và quan trọng cần trang bị cho sinh viên, các tác giả đồng thời cũng tiến hành lấy ý kiến chuyên gia. Số lượng chuyên gia được lấy ý kiến là những giám đốc, phó giám đốc và giảng viên giảng dạy ngành Quản trị kinh doanh tại Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

Gọi n là điểm bão hòa, số mẫu khảo sát là $n+1$. Điểm bão hòa n được tính như sau:

- * Các chuyên gia sẽ cho ý kiến về các kỹ năng quan trọng cần trang bị cho sinh viên ngành quản trị kinh doanh.
- * Chuyên gia sau sẽ bổ sung ý kiến của chuyên gia trước về các kỹ năng quan trọng cần trang bị cho sinh viên.

Việc khảo sát về các kỹ năng được thực hiện cho đến khi không còn thêm ý kiến được nêu ra. Các tác giả sẽ tiến hành khảo sát thêm một chuyên gia nữa nếu vẫn không có thêm ý kiến bổ sung về các kỹ năng thì việc khảo sát sẽ dừng lại.

Từ kết quả tổng hợp nghiên cứu tài liệu và kết quả khảo sát chuyên gia, các tác giả thực hiện thảo luận nhóm để xác định các kỹ năng cần thiết sẽ đưa vào bảng câu hỏi khảo sát. Nhóm thảo luận gồm có hai tác giả và hai giảng viên có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy đồng thời trước đó cũng đã có nhiều năm làm nhà quản trị cao cấp ở các doanh nghiệp lớn.

Kết quả thảo luận là nhóm xác định được 17 kỹ năng quan trọng cần trang bị cho sinh viên ngành quản trị kinh doanh. Các kỹ năng đó là:

1. Khả năng sử dụng thành thạo các phần mềm ứng dụng phục vụ cho công việc.
2. Khả năng sử dụng ít nhất một ngoại ngữ thông dụng trong công việc.
3. Kỹ năng làm việc theo nhóm.
4. Kỹ năng giao tiếp, ứng xử.
5. Kỹ năng truyền đạt thông tin, thuyết trình.

6. Kỹ năng soạn thảo văn bản.
7. Khả năng tự học một cách chủ động và độc lập.
8. Khả năng nhận định cơ hội và khởi sự kinh doanh.
9. Khả năng xây dựng, phân tích và đánh giá các dự án kinh doanh.
10. Khả năng xây dựng chiến lược kinh doanh và lập kế hoạch kinh doanh cho doanh nghiệp.
11. Khả năng xây dựng, phân tích và đánh giá các chính sách quản lý và điều hành doanh nghiệp.
12. Khả năng tổng hợp, phân tích và đánh giá tình hình kinh doanh của doanh nghiệp.
13. Khả năng tổ chức, quản lý và điều hành các hoạt động kinh doanh.
14. Khả năng đàm phán trong kinh doanh.
15. Khả năng tổ chức triển khai thực hiện các dự án kinh doanh.
16. Khả năng soạn thảo và phân tích nội dung các loại hợp đồng kinh tế.
17. Kỹ năng tổng hợp, phân tích và giải quyết vấn đề trong kinh doanh.

Để xác định mức độ phù hợp của chương trình đào tạo với yêu cầu của doanh nghiệp, nhóm thảo luận quyết định đưa danh sách các môn học chính của chuyên ngành quản trị kinh doanh mà hầu hết các trường đại học đang đào tạo để qua đó các đối tượng khảo sát nhận định các môn học này sẽ trang bị cho sinh viên kỹ năng gì và từ đó đánh giá mức độ phù hợp của chương trình.

Dựa vào kết quả thảo luận nhóm, các tác giả tiến hành xây dựng bảng câu hỏi khảo sát. Nội dung gồm có 17 kỹ năng trên và thêm một câu hỏi về mức độ phù hợp của chương trình đào tạo. Đối tượng khảo sát được xác định là các nhà quản trị hiện đang là giám đốc, phó giám đốc, trưởng phòng tại các doanh nghiệp đang

hoạt động trên địa bàn các tỉnh Nam bộ – Việt Nam. Thời gian khảo sát được thực hiện trong khoảng thời gian từ 15/08/2018 đến 05/08/2019. Mẫu khảo sát phát ra gồm 250 phiếu, lượng phiếu thu về được 138 phiếu, trong đó có 8 phiếu không hợp lệ do không đủ thông tin ở các mục khảo sát. Như vậy, mẫu được đưa vào phân tích gồm có 130 mẫu quan sát. Theo nghiên cứu của Hair, Anderson, Tatham và Black (1998) cho tham khảo về kích thước mẫu dự kiến, kích thước mẫu tối thiểu là gấp 5 lần tổng số biến quan sát [16]. Đây là cỡ mẫu phù hợp cho nghiên cứu có sử dụng phân tích nhân tố (Comrey, 1973; Roger, 2006). Số biến quan sát của nghiên cứu đưa ra là 18 thì cỡ mẫu tối thiểu được thực hiện = $18 \times 5 = 90$. Kích thước mẫu trong nghiên cứu chính thức thu được là 130 mẫu > 90 mẫu yêu cầu, như vậy là phù hợp với điều kiện nêu trên. Từ số liệu thu thập được, các kỹ năng được mã hóa như sau:

- **KN1:** Khả năng sử dụng thành thạo các phần mềm ứng dụng phục vụ cho công việc,
- **KN2:** Khả năng sử dụng ít nhất một ngoại ngữ thông dụng trong công việc,
- **KN3:** Kỹ năng làm việc theo nhóm,
- **KN4:** Kỹ năng giao tiếp, ứng xử,
- **KN5:** Kỹ năng truyền đạt thông tin, thuyết trình,
- **KN6:** Kỹ năng soạn thảo văn bản,
- **KN7:** Khả năng tự học một cách chủ động và độc lập,
- **KN8:** Khả năng nhận định cơ hội và khởi sự kinh doanh,
- **KN9:** Khả năng xây dựng, phân tích và đánh giá các dự án kinh doanh,
- **KN10:** Khả năng xây dựng chiến lược kinh doanh và lập kế hoạch kinh doanh cho doanh nghiệp,

- **KN11:** Khả năng xây dựng, phân tích và đánh giá các chính sách quản lý và điều hành doanh nghiệp,
- **KN12:** Khả năng tổng hợp, phân tích và đánh giá tình hình kinh doanh của doanh nghiệp,
- **KN13:** Khả năng tổ chức, quản lý và điều hành các hoạt động kinh doanh,
- **KN14:** Khả năng đàm phán trong kinh doanh,
- **KN15:** Khả năng tổ chức triển khai thực hiện các dự án kinh doanh,
- **KN16:** Khả năng soạn thảo và phân tích nội dung các loại hợp đồng kinh tế,
- **KN17:** Kỹ năng tổng hợp, phân tích và giải quyết vấn đề trong kinh doanh,
- **CT:** Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo với yêu cầu công việc.

Sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, các giả thuyết nghiên cứu gồm:

- **H1 ↔ KN1** tương quan cùng chiều đối với **CT**. Khi mỗi **KN1** có mức đánh giá tăng lên 1 mức, thì log odds thứ bậc của **CT** với **KN1** sẽ tăng một khoảng lớn hơn 1 hay tỷ số OR lớn hơn 1. Tức là khi **KN1** được đánh giá tăng 1 mức thì khả năng biến phụ thuộc **CT** sẽ được đánh giá tăng 1 mức lớn hơn so với khả năng không được đánh giá tăng.
- Các giả thiết khác cũng tương tự đối với **H2** tương ứng với **KN2** (**H2 ↔ KN2**), **H3** tương ứng với **KN3** (**H3 ↔ KN3**), **H17** tương ứng với **KN17** (**H17 ↔ KN17**).

Các số liệu thu được sẽ được phân tích bằng phương pháp thống kê mô tả. Do biến phụ thuộc ở dạng thứ bậc, theo Gujarati [9], mô hình hồi quy phù hợp là Hồi quy Logit thứ bậc. Từ đó xác định được hàm hồi quy của biến phụ thuộc theo các biến độc lập. Mô hình hồi quy dự kiến như sau:

Bảng 2. Thống kê mô tả các biến trong mô hình nghiên cứu

	CT	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8
Trung bình	3.81	3.91	3.48	4.25	4.22	4.00	4.00	4.10	3.79
Trung vị	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Giá trị lớn nhất	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Giá trị nhỏ nhất	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Số lượng quan sát	130	130	130	130	130	130	130	130	130
	KN9	KN10	KN11	KN12	KN13	KN14	KN15	KN16	KN17
Trung bình	3.70	3.61	3.65	3.85	3.76	3.78	3.72	3.82	3.85
Trung vị	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Giá trị lớn nhất	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Giá trị nhỏ nhất	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Số lượng quan sát	130	130	130	130	130	130	130	130	130

$$\ln(e^{\text{CT}}) = \beta_1 * \text{KN1} + \beta_2 * \text{KN2} + \beta_3 * \text{KN3} + \beta_4 * \text{KN4} + \beta_5 * \text{KN5} + \beta_6 * \text{KN6} + \beta_7 * \text{KN7} + \beta_8 * \text{KN8} + \beta_9 * \text{KN9} + \beta_{10} * \text{KN10} + \beta_{11} * \text{KN11} + \beta_{12} * \text{KN12} + \beta_{13} * \text{KN13} + \beta_{14} * \text{KN14} + \beta_{15} * \text{KN15} + \beta_{16} * \text{KN16} + \beta_{17} * \text{KN17}$$

Trong đó:

- CT: Biến phụ thuộc.
- β_i : Các tham số.
- KNi: Các biến độc lập.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Phân tích thống kê mô tả

Kết quả phân tích thống kê mô tả các biến

trong mô hình nghiên cứu được trình bày ở **Bảng 2** dưới đây. **Bảng 2** cho kết quả thống kê mô tả các biến trong mô hình nghiên cứu. Kích thước mẫu $n = 130$, các thang đo dùng đo lường mức độ đánh giá của đối tượng nghiên cứu với 5 mức từ 1 = “kém” đến 5 = “tốt”. Trong tổng số 18 biến quan sát, mức trung bình của các biến đều lớn hơn 3, thấp nhất là 3.477 ở biến KN2 cao nhất là 4.246 ở biến KN3.

Kết quả phân tích tương quan được thể hiện trong **Bảng 3** dưới đây.

Bảng 3. Ma trận tương quan

	CT	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8
CT	1.00	0.43	0.35	0.38	0.34	0.19	0.23	0.30	0.36
KN1	0.43	1.00	0.61	0.51	0.55	0.48	0.43	0.52	0.43
KN2	0.35	0.61	1.00	0.52	0.51	0.41	0.42	0.42	0.42
KN3	0.38	0.51	0.52	1.00	0.58	0.38	0.37	0.57	0.49
KN4	0.34	0.55	0.51	0.58	1.00	0.48	0.51	0.53	0.47
KN5	0.19	0.48	0.41	0.38	0.48	1.00	0.49	0.43	0.35
KN6	0.23	0.43	0.42	0.37	0.51	0.49	1.00	0.43	0.31
KN7	0.30	0.52	0.42	0.57	0.53	0.43	0.43	1.00	0.38

KN8	0.36	0.43	0.42	0.49	0.47	0.35	0.31	0.38	1.00
KN9	0.35	0.46	0.49	0.53	0.50	0.48	0.44	0.44	0.62
KN10	0.47	0.52	0.52	0.52	0.50	0.44	0.43	0.39	0.54
KN11	0.38	0.50	0.48	0.47	0.49	0.39	0.35	0.40	0.51
KN12	0.27	0.53	0.56	0.53	0.55	0.34	0.45	0.47	0.51
KN13	0.37	0.51	0.48	0.48	0.42	0.35	0.39	0.36	0.45
KN14	0.30	0.47	0.52	0.52	0.57	0.37	0.37	0.40	0.45
KN15	0.39	0.45	0.42	0.41	0.44	0.43	0.30	0.33	0.46
KN16	0.39	0.47	0.43	0.44	0.49	0.41	0.48	0.38	0.45
KN17	0.24	0.30	0.54	0.42	0.50	0.39	0.49	0.29	0.38
	KN9	KN10	KN11	KN12	KN13	KN14	KN15	KN16	KN17
CT	0.35	0.47	0.38	0.27	0.37	0.30	0.39	0.39	0.24
KN1	0.46	0.52	0.50	0.53	0.51	0.47	0.45	0.47	0.30
KN2	0.49	0.52	0.48	0.56	0.48	0.52	0.42	0.43	0.54
KN3	0.53	0.52	0.47	0.53	0.48	0.52	0.41	0.44	0.42
KN4	0.50	0.50	0.49	0.55	0.42	0.57	0.44	0.49	0.50
KN5	0.48	0.44	0.39	0.34	0.35	0.37	0.43	0.41	0.39
KN6	0.44	0.43	0.35	0.45	0.39	0.37	0.30	0.48	0.49
KN7	0.44	0.39	0.40	0.47	0.36	0.40	0.33	0.38	0.29
KN8	0.62	0.54	0.51	0.51	0.45	0.45	0.46	0.45	0.38
KN9	1.00	0.74	0.64	0.59	0.47	0.56	0.58	0.51	0.50
KN10	0.74	1.00	0.69	0.62	0.50	0.47	0.55	0.59	0.58
KN11	0.64	0.69	1.00	0.70	0.56	0.54	0.55	0.49	0.44
KN12	0.59	0.62	0.70	1.00	0.58	0.53	0.41	0.47	0.59
KN13	0.47	0.50	0.56	0.58	1.00	0.60	0.49	0.36	0.48
KN14	0.56	0.47	0.54	0.53	0.60	1.00	0.53	0.36	0.54
KN15	0.58	0.55	0.55	0.41	0.49	0.53	1.00	0.54	0.43
KN16	0.51	0.59	0.49	0.47	0.36	0.36	0.54	1.00	0.45
KN17	0.50	0.58	0.44	0.59	0.48	0.54	0.43	0.45	1.00

Từ kết quả hồi quy, có thể kết luận các giả thiết **H1, H3, H10, H13, H15, H16** về khả năng khi mỗi biến độc lập (**KN1, KN3, KN10, KN13, KN15, KN16**) có mức đánh giá tăng lên 1 mức, thì log odds thứ bậc của biến phụ thuộc với biến độc lập sẽ tăng một khoảng lớn hơn 1 hay tỷ số OR lớn hơn 1, được thỏa mãn. Các biến còn lại không thỏa mãn điều kiện này.

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

5.1. Kết luận kết quả nghiên cứu

Kết quả đánh giá về các kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp có mức trên trung bình. Các kỹ năng nghiên cứu có tương quan đồng biến với mức độ đánh giá về sự phù hợp của chương trình đào tạo với yêu cầu của thị trường lao động. Qua phân tích tương quan và phân tích

hồi quy cho thấy các giả thiết đặt ra ban đầu đều phù hợp.

Trong các nhân tố tác động đến biến phụ thuộc **CT**, khi khả năng xây dựng chiến lược kinh doanh và lập kế hoạch kinh doanh cho doanh nghiệp được đánh giá tăng một mức thì khả năng mức độ phù hợp của chương trình đào tạo với yêu cầu công việc sẽ được đánh giá tăng thêm một mức bằng 3.12 lần so với khả năng không tăng. Tương tự với các biến khả năng sử dụng thành thạo các phần mềm ứng dụng phục vụ cho công việc là 1.94 lần, khả năng tổ chức, quản lý và điều hành các hoạt động kinh doanh được là 1.69 lần, khả năng tổ chức triển khai thực hiện các dự án kinh doanh là 1.56 lần, kỹ năng làm việc theo nhóm là 1.48 lần, và khả năng soạn thảo và phân tích nội dung các loại hợp đồng kinh tế là 1.47 lần.

Nghiên cứu nhận thấy các kỹ năng còn lại ít ảnh hưởng đến sự thay đổi của mức độ phù hợp của chương trình đào tạo với yêu cầu công việc nếu được đánh giá tăng.

5.2. Hàm ý quản trị

Các trường đại học khi xây dựng chương trình đào tạo cần chú ý đến yêu cầu công việc của các đơn vị tuyển dụng, nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Cần xây dựng mối liên hệ chặt chẽ giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo, để chọn lọc, hướng dẫn nghiệp vụ, tạo điều kiện giúp sinh viên làm quen với môi trường làm việc ngay khi còn ngồi trên ghế nhà trường.

Chương trình đào tạo đại học cần giúp sinh viên khi tốt nghiệp hội tụ được các năng lực chuyên môn, thái độ, động cơ làm việc và các kỹ năng làm việc cá nhân phù hợp với yêu cầu công việc.

Ngoài việc trang bị những kiến thức, kỹ năng nhằm đáp ứng yêu cầu công việc sau khi ra trường, cần trang bị cho sinh viên những kỹ năng tổng quát. Việc này sẽ giúp sinh viên tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động một cách hiệu quả hơn, nhất là trong một thế giới biến đổi nhanh chóng và toàn cầu hóa cao như ngày nay.

Trong các kỹ năng quan trọng cần trang bị cho sinh viên ngành quản trị kinh doanh ở bậc đại học, cần chú ý đến các kỹ năng về xây dựng chiến lược kinh doanh và lập kế hoạch kinh doanh, kỹ năng sử dụng thành thạo các phần mềm ứng dụng phục vụ cho công việc, kỹ năng tổ chức, quản lý và điều hành các hoạt động kinh doanh, kỹ năng tổ chức triển khai thực hiện các dự án kinh doanh, kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng soạn thảo và phân tích nội dung các loại hợp đồng kinh tế.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu này được Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng cấp kinh phí thực hiện dưới mã số đề tài GV1902.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Agrawal, T. (2013). Vocational education and training programs (VET): An Asian perspective. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 14(1), 15-26.
- [2] Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher education in Europe*, 33(4), 411-422.
- [3] Barnett, K., & Ryan, R. (2005). *Vocational Education and Training in Australian Schools: Issues for Practitioners*. *International Education Journal*, 5(5), 89-104.

- [4] Schwartz, M., & Bowen, W. M. (2010). *The Chief Purpose of Universities: Academic Discourse and Diversity of Ideas*. MSL Academic Endeavors.
- [5] Bridgstock, R. (2009). *The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills*. Higher Education Research & Development, 28(1), 31-44.
- [6] Cinque, M. (2017). *MOOCs and Soft Skills: a comparison of different courses on Creativity*. Journal of e-Learning and Knowledge Society, 13(3).
- [7] Cranmer, S. (2006). *Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes*. Studies in Higher Education, 31(2), 169-184.
- [8] Gill, R. J. (2018). *Building employability skills for higher education students: An Australian example*. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 9(1), 84-92.
- [9] Gujarati, D. N. (2011). *Econometrics by example*. The McGraw-Hill.
- [10] King, Z. (2003). *New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences*. Human resource management journal, 13(1), 5-26.
- [11] Phillips, R. (2005). *Challenging the primacy of lectures: The dissonance between theory and practice in university teaching*. Journal of University Teaching and Learning Practice, 12(1), 1-3.
- [12] Smith, C., & Bath, D. (2006). *The role of the learning community in the development of discipline knowledge and generic graduate outcomes*. Higher Education, 51(2), 259-86.
- [13] Sơn, T. V., Đức, N. V., Hùng, P. X., & Trung, P. P. (2013). *Đánh giá chất lượng đào tạo đại học từ phía người sử dụng lao động - trường hợp trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế*. Hue University Journal of Science (HU JOS), 82(4).
- [14] Wheelahan, L., & Moodie, G. (2011). *Rethinking skills in vocational education and training: From competencies to capabilities*. Sydney: NSW Board of Vocational Education and Training.
- [15] Yunus, K., & Li, S. (2005). *Matching job skills with needs*. Business Times, 1.
- [16] Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. and Black, W. (1998) *Multivariate data analysis*. 5th Edition, Prentice Hall, New Jersey.

THE SUITABILITY OF A SCHOOL CURRICULUM AT A UNIVERSITY LEVEL FOR THE REQUIREMENTS OF THE LABOR MARKET

Vu Truc Phuc*, Tran Quang Canh

ABSTRACT

When developing a school curriculum, universities should pay attention to the requirements of employers, especially small and medium-sized enterprises. The purpose of this study is to

equip students with important skills in the business administration curriculum at a university level. The skills include designing business strategies and business planning, the ability to use proficiently application software for work, the ability to organize, manage and run business activities, the ability to organize and carry out business projects, teamwork skills, the ability to draft and analyze the content of economic contracts.

Key words: *school curriculum, key skills, job requirements, business administration.*

*Email: phucvt@hiu.vn

Received: 04/11/2019

Revised: 14/11/2019

Accepted for publication: 28/11/2019