Xây dựng chỉ số đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học qua ý kiến người sử dụng lao động

Ths. Phạm Văn Nam

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam- Bộ Giáo dục và Đào tạo

Email: pvnam@moet.edu.vn

PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân

Đại học Kinh tế Quốc dân

Trong Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX, yêu cầu về nâng cao chất lượng giáo dục đại học được xác định cụ thể: "Mở rộng hợp lý qui mô giáo dục đại học, làm chuyển biến rõ nét về chất lượng và hiệu quả đào tạo". Mục tiêu của giáo dục đại học là cung cấp nguồn nhân lực được đào tạo ở trình độ nhất định cho xã hội, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Với cách tiếp cận này, chất lượng đào tạo có thể được đánh giá qua năng lực đáp ứng nhu cầu nhân lực của người được đào tạo sau khi hoàn thành chương trình đào tạo. Trên tinh thần đó, việc tìm hiểu các vấn đề liên quan đến việc đánh giá chất lượng đào tạo đại học qua ý kiến đánh giá người sử dụng lao động về những lao động có trình độ đại học hiện đang làm việc trong các tổ chức như là một phương pháp tiếp cận hiệu quả trong nỗ lực nâng cao chất lượng đào tạo đại học. Bài viết này tập trung nghiên cứu khái niệm và xây dựng chỉ số đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học qua ý kiến người sử dụng lao động.

Từ khoá: Chất lượng đào tạo, tiêu chí đánh giá, chỉ số đánh giá, mức độ đáp ứng, sinh viên tốt nghiệp đại học, sử dụng lao động, người sử dụng lao động

1. Một số khái niệm có liên quan đến vấn đề nghiên cứu

Đánh giá (assessment) là một khái niệm phổ biến và không thống nhất giữa các nhà nghiên cứu trên thế giới. Tùy thuộc vào mục tiêu đánh giá mà mỗi tác giả có những định nghĩa khác nhau. Nói tổng quát thì bất kỳ phương pháp nào được sử dụng để tập hợp, thu thập thông tin (quan sát, phỏng vấn, nghiên cứu hồ sơ, nghiên cứu văn bản, nghiên cứu sản phẩm, bảng hỏi, trắc nghiệm,…) về đối tượng cần đánh giá nhằm mục đích nào đó (ra quyết định, tính toán hiệu quả, so sánh với chuẩn,…) đều được gọi là đánh giá. Đánh giá trong khoa học xã hội thực chất là mô tả, lý giải sự có mặt hay vắng mặt (tần suất, mức độ quan trọng,.. của những biểu hiện cụ thể) của đặc tính cần đánh giá (kiến thức, thái độ, kỹ năng, nhu cầu, hứng thú, đặc tính nhân cách,…). Trong giáo dục, các nhà nghiên cứu có những quan niệm cụ thể hơn về khái niệm đánh giá cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu.

Nhà nghiên cứu giáo dục Ralph Tyler quan niệm: Quá trình *đánh giá* chủ yếu là quá trình xác định mức độ thực hiện các mục tiêu trong các chương trình giáo dục (Robert L.Linn và M. David Miller, 2001). Ông còn triển khai thêm: đánh giá chất lượng giáo dục là xem xét mức độ đạt được của mục tiêu giáo dục sau một giai đoạn nhất định và thể hiện tập trung ở "sản phẩm giáo dục". Trong khi đó, A.I Vroeijenstijn lại cho rằng, đánh giá chất lượng là mọi hoạt động có cấu trúc nhằm đưa đến sự xem xét về chất lượng của quá trình dạy học, bao gồm tự đánh giá hay đánh giá bởi các chuyên gia từ bên

ngoài (Educational Psychology, 1997).

Xem xét những điểm tương đồng và khác biệt trong các quan niệm về đánh giá trong giáo dục, có thể hiểu: a/ Đánh giá là một quá trình; b/ Đánh giá là quá trình thu thập thông tin về hiện trạng chất lượng và hiệu quả, nguyên nhân và khả năng của người học; c/ Đánh giá gắn bó chặt chẽ với các mục tiêu, chuẩn giáo dục; và d/ Đánh giá tạo cơ sở đề xuất những quyết định thích hợp để cải thiện thực trạng, nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy học và giáo dục.

Trên cơ sở đó và căn cứ vào những nét đặc thù của giáo dục có thể sử dụng định nghĩa về đánh giá trong giáo dục như sau: *Đánh giá trong giáo dục là quá trình thu thập và lý giải kịp thời, có hệ thống thông tin về hiện trạng, khả năng hay nguyên nhân về chất lượng và hiệu quả giáo dục căn cứ vào mục tiêu dạy học, mục tiêu đào tạo làm cơ sở cho những chủ trương, biện pháp và hành động giáo dục tiếp theo*.

Đánh giá là quá trình thu thập thông tin nhờ sử dụng các phương pháp, thủ tục hay kỹ thuật như quan sát, phỏng vấn, nghiên cứu hồ sơ, sản phẩm... qua các bộ công cụ như: phiếu trưng cầu ý kiến, bảng hỏi, phiếu điều tra, bảng liệt kê và trắc nghiệm. Như vậy, mọi sự đánh giá thường bắt đầu từ sự *đo lường*. Đó cũng là lý do khái niệm đánh giá và đo lường thường được sử dụng chung.

2. Xây dựng chỉ số đánh giá mức độ đáp ứng công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học qua ý kiến người sử dụng lao động

Đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học chính là đánh giá mức độ đáp lại những yêu cầu của công việc dựa trên năng lực của sinh viên tốt nghiệp đại học. Ở phần trên, chúng ta đã biết về các chỉ số đo lường và đánh giá năng lực của sinh viên tốt nghiệp đại học theo quan điểm của một số nhà nghiên cứu. Tuy nhiên, người sử dụng lao động không phải lúc nào cũng có những tiêu chí/ tiêu chuẩn về năng lực của người lao động giống với các nhà nghiên cứu và với trường đại học. Mặc dù vậy, một số tiêu chí có thể trùng nhau.

Theo Hiệp hội các doanh nghiệp của Mỹ, người lao động cần có 7 năng lực then chốt (Report on Employment and Labour Market, 2002):

1/ Thu thập, phân tích và tổ chức thông tin;

2/ Truyền bá những tư tưởng và thông tin;

3/ Kế hoạch hoá và tổ chức các hoạt động;

4/ Làm việc với người khác;

5/ Sử dụng những ý tưởng và kỹ thuật toán học;

6/ Giải quyết vấn đề, &

7/ Sử dụng công nghệ.

Theo kết luận của Hội nghị Giáo dục – Đào tạo và Việc làm của Úc diễn ra năm 2006 với sự tham gia của nhiều doanh nghiệp thì 6 năng lực mà người lao động cần phải có là (Lorin W. Anderson, 2006):

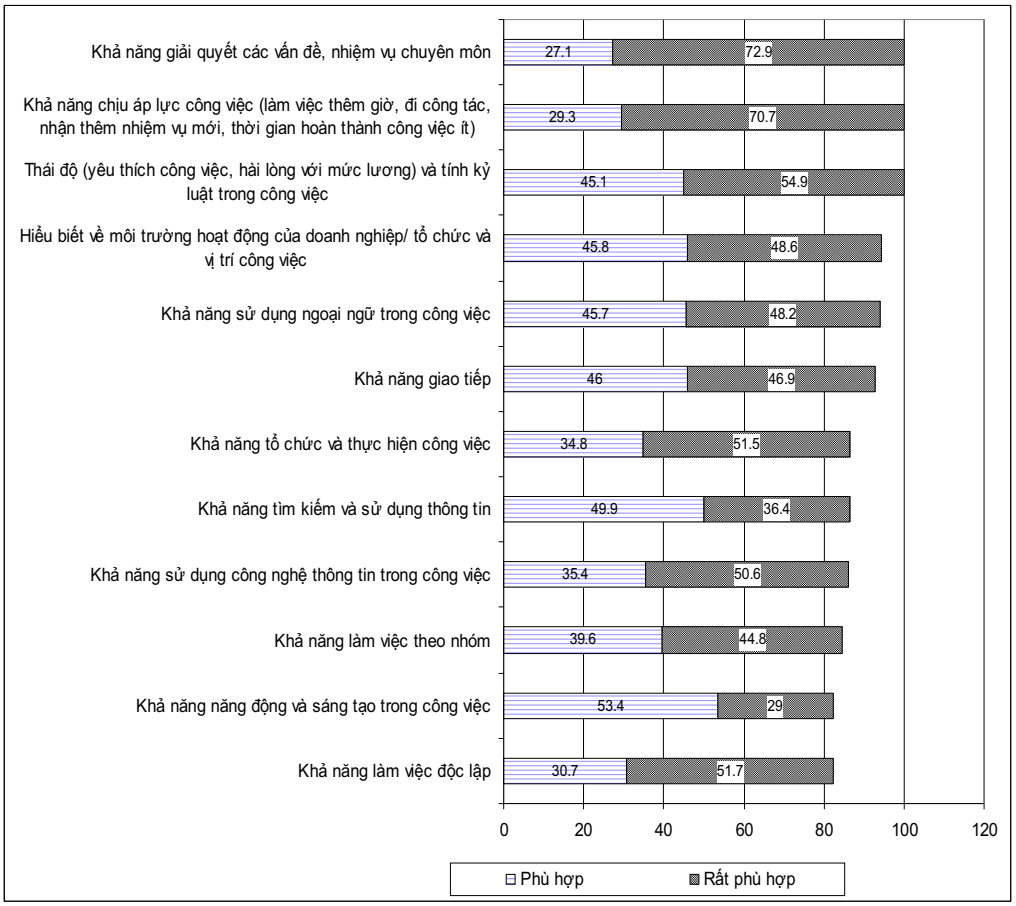
"Trình độ chuyên môn là điều chúng tôi quan tâm nhất trong các cuộc phỏng vấn tuyển nhân viên. Có thể đánh giá được trình độ của nhân viên qua cách họ giải quyết các tình huống giả định hoặc cách họ trình bày về những việc đã làm" (nam, 57 tuổi, giám đốc).

"Ngoại ngữ, thời đại này không thể không có ngoại ngữ. Ngoài ra, muốn có được việc làm trong công ty tôi họ phải nhanh nhẹn, tự tin và biết cách phối hợp với người khác" (nam, 46 tuổi, trưởng phòng nhân sự).

"Nhiều sinh viên khi phỏng vấn thì rất tốt, trình độ chuyên môn tốt, trả lời tình huống tốt nhưng không qua được giai đoạn thử việc bởi thái độ làm việc không tự giác, không biết tự chịu trách nhiệm và tự tổ chức công việc. Không thấy có Sếp thì xem phim online, xem truyền hình, chat,... phát hiện ra là tôi đuổi việc ngay. Chúng tôi nhìn kết quả là biết nhân viên đã đầu tư bao nhiêu thời gian và biết cách tổ chức công việc không" (nữ, 52 tuổi, phó giám đốc).

"Lúc phỏng vấn thì khá cảm tính, chủ yếu là quan sát cách ăn nói, trình bày, khả năng hiểu sâu vấn chuyên môn. Tuy nhiên, quá trình thử việc là rất quan trọng, qua đó mình mới biết được nhân viên có hiểu về lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp không, có biết tự tìm kiếm thông tin để hoàn thành công việc không, có hòa nhập và hợp tác được với nhân viên cũ không..." (nam, 41 tuổi, giám đốc).

Hình 1: Kết quả đánh giá công việc



1/ Thu thập, phân tích và tổ chức thông tin;

2/ Kế hoạch hóa và tổ chức hoạt động;

3/ Làm việc theo nhóm;

4/ Giải quyết vấn đề;

5/ Sử dụng công nghệ, &

6/ Cảm thụ văn hóa nghệ thuật.

Đây là những năng lực chủ yếu giúp người lao động có được việc làm thường xuyên và thành công trong công việc của mình. Các chuyên gia cũng phân tích rằng người chủ doanh nghiệp có thể không phải lúc nào cũng sử dụng cả 06 tiêu chí này để đánh giá và ra quyết định nhận/sa thải một người lao động nhưng việc đáp ứng kém 3/6 tiêu chí này đủ để chủ doanh nghiệp ra quyết định sa thải và đôi khi việc đáp ứng tốt 1-2 tiêu chí cũng đủ để người chủ doanh nghiệp thu nhận hoặc thăng chức cho người lao động của mình. Các doanh nghiệp cũng cho rằng khả năng lập kế hoạch và tổ chức hoạt động và khả năng giải quyết vấn đề là những yếu tố cơ bản để người lao động có được những sáng tạo và hiệu quả trong công việc cũng như giúp họ tự hoàn thiện, nâng cao kiến thức nghề nghiệp của mình.

Để có thể tìm hiểu các tiêu chí chung nhất của doanh nghiệp Việt Nam khi đánh giá người lao động trong công việc. Tác giả đã tiến hành phỏng vấn đại diện Hiệp hội các doanh nghiệp Việt Nam và Hiệp hội các doanh nghiệp vừa và nhỏ Hà Nội. Kết quả cho thấy hiệp hội doanh nghiệp chủ yếu hỗ trợ sự phát triển của doanh nghiệp chứ chưa nghiên cứu, phân tích các tiêu chí đánh giá người lao động trong môi trường doanh nghiệp. Hàng năm các doanh nghiệp đều tổ chức hội nghị công nhân viên chức, trong đó có đánh giá công nhân viên nhưng các tiêu chí khá tổng hợp như *phẩm chất đạo đức, kỷ luật lao động, mức độ hoàn thành công việc được giao và sáng kiến/ sáng tạo*. Tác giả cũng đã phỏng vấn 30 chủ doanh nghiệp tham gia hội chợ việc làm về các tiêu chí đánh giá của họ khi tuyển dụng lao động qua câu hỏi: ông/ bà đã đánh giá mức độ đáp ứng với yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học tốt nghiệp đại học qua những tiêu chí nào? Kết quả

Bảng 1

Loại hình đơn vị sử dụng lao động	3 tiêu chí phù hợp nhất để đánh giá người lao động
Đơn vị hành chính sự nghiệp	Khả năng giải quyết các vấn đề, nhiệm vụ chuyên môn Khả năng tổ chức và thực hiện công việc Thái độ và tính kỷ luật trong công việc
Doanh nghiệp:	
Nhà nước, tập thể	Khả năng giải quyết các vấn đề, nhiệm vụ chuyên môn Khả năng làm việc theo nhóm Khả năng tổ chức và thực hiện công việc
TNHH	Khả năng năng động và sáng tạo trong công việc Hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp Khả năng chịu áp lực công việc
Cổ phần	Hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp Khả năng năng động và sáng tạo trong công việc Khả năng giao tiếp
Liên doanh	Khả năng năng động và sáng tạo trong công việc Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc

phỏng vấn được trích dẫn và minh họa như Hộp 1.

Kết quả tổng hợp các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy có 12 tiêu chí được các chủ doanh nghiệp đưa ra nhiều hơn cả:

Khả năng giải quyết các vấn đề, nhiệm vụ chuyên môn

Khả năng tổ chức và thực hiện công việc

Khả năng làm việc độc lập

Khả năng tìm kiếm và sử dụng thông tin

Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc

Khả năng sử dụng công nghệ thông tin trong công việc

Khả năng giao tiếp (viết và nói)

Khả năng làm việc theo nhóm

Thái độ (yêu thích công việc, hài lòng với mức lương) và tính kỷ luật trong công việc

Hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp/ tổ chức và vị trí công việc

Khả năng chịu áp lực công việc (làm việc thêm giờ, đi công tác, nhận thêm nhiệm vụ mới, thời gian hoàn thành công việc ít)

Khả năng năng động và sáng tạo trong công việc

Để tăng tính thực tiễn, trên cơ sở 12 tiêu chí trên tác giả đã tiến hành trưng cầu ý kiến 150 quản lý nhân sự và lãnh đạo doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội về *sự phù hợp* các tiêu chí đã được đưa ra khi họ muốn đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học hiện đang làm việc tại doanh nghiệp của họ. Cách thức trưng cầu ý kiến là từng tiêu chí đều được đánh giá theo 5 mức, từ "rất không phù hợp" cho đến "rất phù hợp", mức trung bình ở giữa là "bình thường". Tác giả đã sử dụng kết quả đánh giá "phù hợp" và "rất phù hợp" của từng tiêu chí để kết luận về *sự phù hợp* của tiêu chí đó và kết quả được trình bày trong hình 1.

Hình 1 trình bày ý kiến của người sử dụng lao động về sự phù hợp của các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học mà nhóm nghiên cứu đề tài đã đưa ra. Mỗi tiêu chí đều trình bày tỷ lệ ý kiến đánh giá là "phù hợp" và "rất phù hợp". Theo đó, nhóm ba tiêu chí tập trung nhiều ý kiến nhất trí là "phù hợp" nhất gồm: 1/ *Khả năng giải quyết các vấn đề, nhiệm vụ chuyên môn*, 2/ *Khả năng chịu áp lực công việc*" và

3/ *Thái độ và tính kỷ luật trong công.* 100% người được hỏi đều cho rằng các tiêu chí này phù hợp và rất phù hợp. Nhóm ba tiêu chí được đánh giá là ít phù hợp nhất để đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học gồm: 1/ *Khả năng làm việc độc lập*; 2/ *Khả năng năng động và sáng tạo trong công việc và 3/ Khả năng làm việc theo nhóm.* Tổng cộng có 82,4% ý kiến người được hỏi cho rằng tiêu chí này phù hợp và rất phù hợp). Nhóm ba tiêu chí này nhận được sự đánh giá "phù hợp" ít nhất trong 12 tiêu chí do nhóm nghiên cứu đưa ra. Tuy vậy, ý kiến về sự phù hợp của các tiêu chí đều được người sử dụng lao động nhất trí ở mức độ rất cao, trên 80% người được hỏi đều cho rằng các tiêu chí là phù hợp.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20.320(a)	8	.011
Likelihood Ratio	20.127	8	.011
Linear-by-Linear Association	0.131	1	.68
N of Valid Cases	150		

a 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.3.

Mặt khác, các đơn vị sử dụng lao động thuộc thành phần khác nhau có tiêu chí đánh giá người lao động cũng khác nhau thông qua ý kiến đánh giá về sự phù hợp của các tiêu chí đánh giá theo nghiên cứu trên nêu ra.

Bảng 1 cho thấy các cơ quan hành chính sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước đề cao nhất *khả năng giải quyết các vấn đề, nhiệm vụ chuyên môn* và *khả năng tổ chức và thực hiện công việc*. Trong khi đó, các doanh nghiệp trong nước đề cao *Khả năng năng động và sáng tạo trong công việc* và *Hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp*. Các doanh nghiệp liên doanh và nước ngoài lại đề cao hơn các các tiêu chí đánh giá *sự năng động và sáng tạo của cá nhân*. Loại hình doanh nghiệp này cũng là đơn vị đề cao hơn cả *khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc* của sinh viên tốt nghiệp đại học.

Tác giả đã sử dụng thống kê kiểm định Chi-square để kiểm tra mối quan hệ giữa cho thấy có mối quan hệ nào giữa loại hình đơn vị sử dụng lao động và sự lựa chọn tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học của người sử dụng lao động.

Để kiểm định giả thuyết về mối liên hệ giữa loại hình đơn vị sử dụng lao động với sự lựa chọn tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học ta đặt giả thuyết H_0 rằng không có mối liên hệ giữa hai biến này.

Ta đã biết rằng trong kiểm định Chi-square, nếu Sig. (tức giá trị p-value theo cách gọi của SPSS) > α thì ta chấp nhận giả thuyết H_0 và ta bác bỏ giả thuyết H_0 nếu Sig. < α. Kết quả Chi-Square Test ở trên cho ta giá trị p-value là .011 < 0.05 nên ta có thể bác bỏ giả thuyết H_0 với độ tin cậy 95%. Điều đó có nghĩa là ta có đủ bằng chứng để nói rằng có mối quan hệ giữa loại hình đơn vị sử dụng lao động với sự lựa chọn tiêu chí đánh giá sự đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học. Nói cách khác, các đơn vị sử dụng lao động khác nhau có sự ưu tiên lựa chọn khác nhau về tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học.

Việc thực hiện việc kiểm định Chi-quare tương tự với mối quan hệ giữa qui mô của đơn vị sử dụng lao động và sự lựa chọn tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng với công viên của sinh viên tốt nghiệp đại học. Kết quả kiểm định Chi-squre cho giá trị p-value =0.022 < 0.05 chứng tỏ có sự khác biệt trong ưu tiên lựa chọn tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học thông qua ý kiến người sử dụng lao động ở đơn vị sử dụng lao động có qui mô khác nhau.

3. Kết luận và khuyến nghị

Ý kiến của người sử dụng lao động đã bắt đầu được quan tâm khi các trường đại học đều quan tâm đến vấn đề đào tạo đáp ứng theo nhu cầu xã hội. Một vài trường đại học đã bắt đầu thực hiện việc

đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp từ trường của họ. Đó cũng là nghiên cứu cơ sở lý luận đo lường và đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học được thực hiện. Căn cứ các phân tích từ các kết quả: 1/ Phỏng vấn sâu người sử dụng lao động; 2/ Trưng cầu ý kiến người sử dụng lao động, bài viết đã đề xuất ra *12 tiêu chí* đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học qua ý kiến người sử dụng lao động.

Do có sự khác nhau trong việc ưu tiên các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng công việc của từng loại hình đơn vị sử dụng lao động. Các trường đại học cần chủ động điều chỉnh chương trình và mục tiêu phù hợp với chuyên ngành đào tạo dựa trên 12 tiêu chí chuẩn ở trên, từ đó có thể nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động khác nhau.

Tuy nhiên, đây cũng chỉ là các nghiên cứu bước đầu ở Việt Nam, sẽ vẫn còn có các chỉ số chưa được đề cập đến, tác giả khuyến nghị cần có những nghiên cứu phân tích về kinh nghiệm của nước ngoài trong việc đưa ra các chỉ số đánh giá. Những kinh nghiệm thực hiện việc xác định chỉ số đánh giá như phương pháp tiếp cận nghiên cứu, phương pháp thu thập, khai thác thông tin từ người sử dụng lao động để đạt được mục tiêu đưa ra các chỉ số đo lường một cách đầy đủ nhất là rất cần thiết cho các nghiên cứu xây dựng chỉ số đánh giá mức độ đáp ứng công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học qua ý kiến người sử dụng lao động ở nước ta.❐

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Kỷ yếu hội thảo "Đào tạo theo nhu cầu xã hội"*, Tp. HCM, 2007.

2. Nguyễn Hữu Châu (2008), *Chất lượng giáo dục - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*. Nxb Giáo dục, Hà nội.

3. Nguyễn Đức Chính (2002), *Kiểm định Chất lượng trong giáo dục đại học*, Nxb Đại học quốc gia, Hà nội.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng IX*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2001.

5. Trần Khánh Đức (2004), *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM*. Nxb Giáo dục, Hà Nội.

6. Denyse Tremblay, *Adult Education A Lifelong Journey the competency – Based Approach: Helping learners become autonomous*, Psycological Journal, 8/2002.

7. Dushkin/ Mc Graw – Hill, *Educational Psychology*, Guilford, 1997.

8. Journal of Higher Education, ISSN 0022-1459, The Ohio State University Press, 2007.