

ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC THEO YÊU CẦU DOANH NGHIỆP ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG ĐƯỢC ĐÀO TẠO BẠC ĐẠI HỌC TRỞ LÊN

Quan Minh Nhật¹, Trần Thị Bạch Yến¹ và Phạm Lê Đông Hậu¹

ABSTRACT

The objective of this paper is to measure satisfied level of enterprises in the Mekong Delta about human resource quality which were trained by the universities. Conclusions from the findings are made more valuable with comparisons of the training quality between the required quality of the enterprises and the observed quality trained by the universities. The descriptive statistics and independent sample t-test have been applied to cross-sectional data obtained for the enterprises in the year 2011. The empirical results indicate that the training quality required are high through the assessed factors. Regarding the human resource quality trained by the universities, the enterprises seem to be satisfied. However, there are few surveyed factors to be somewhat not satisfied from the enterprises such as the ability of students in self-working, in team-working and negotiation ability as well.

Keywords: *Training quality of human resource, required quality, observed quality*

Title: *The assessment of training quality of human resource in the Mekong delta of the Universities*

TÓM TẮT

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đo lường mức độ thỏa mãn của doanh nghiệp khu vực Đồng bằng sông Cửu Long về chất lượng nguồn nhân lực đào tạo từ các trường đại học. Để các kết luận từ kết quả phân tích có giá trị, một sự so sánh cụ thể giữa chất lượng kỳ vọng bởi doanh nghiệp và chất lượng đào tạo thực tế qua khảo sát được thực hiện trong nghiên cứu. Phương pháp thống kê mô tả cùng với kiểm định sự khác biệt độc lập t-test được áp dụng với dữ liệu thu thập được từ các doanh nghiệp trong năm 2011. Kết quả phân tích chỉ ra rằng yêu cầu về chất lượng đào tạo của doanh nghiệp tương đối cao. Đối với chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo, các doanh nghiệp trong khu vực đánh giá tương đối cao và thỏa mãn về mức độ đáp ứng so với kỳ vọng. Tuy nhiên, các doanh nghiệp trong khu vực phần nào đánh giá chưa cao lắm đối với một vài tiêu chí như khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm cũng như khả năng đàm phán của sinh viên.

Từ khóa: *Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, yêu cầu về chất lượng, chất lượng đào tạo thực tế*

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục đại học giữ vai trò quan trọng và không thể thiếu trong hệ thống giáo dục quốc gia. Giáo dục đại học ở Việt Nam trong những năm gần đây không ngừng phát triển không những về số lượng các trường đại học, sự đa dạng và phong phú các ngành nghề và loại hình đào tạo, số lượng sinh viên, mà còn phải kể đến chất lượng đào tạo ngày được nâng cao. Cùng với sự phát triển của cả nước, các tỉnh, thành trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long không ngừng chú trọng đầu tư phát

¹ Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ

triển các trường đại học ở cả hệ thống công lập và dân lập. Mặc dù chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học ngày càng được nâng cao, thế nhưng có sự khác biệt không nhỏ giữa các trường, đặc biệt là giữa các trường công lập và các trường ngoài công lập. Ngoài ra, mức độ đáp ứng đào tạo theo nhu cầu xã hội và doanh nghiệp của các trường cũng tương đối khác nhau.

Mức độ đáp ứng của sản phẩm đào tạo theo nhu cầu xã hội và doanh nghiệp đã và đang được các lãnh đạo, nhà khoa học, nhà giáo và các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục đào tạo phân tích, trao đổi và bàn bạc nghiêm túc. Các giải pháp đưa ra đã góp phần không nhỏ trong quá trình phát triển và nâng cao mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội của các trường đại học trong cả nước. Tuy nhiên, còn thiếu những khảo sát cụ thể và toàn diện về nhu cầu của xã hội và doanh nghiệp cũng như chất lượng của sinh viên tốt nghiệp để có những so sánh, đánh giá cụ thể và toàn diện làm cơ sở để kiểm chứng mức độ đáp ứng đối với nhu cầu xã hội và doanh nghiệp của sản phẩm đào tạo.

Để có được những minh chứng khách quan, khoa học và tin cậy làm cơ sở phân tích đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu của xã hội và doanh nghiệp, một nghiên cứu khảo sát nghiêm túc nhằm góp phần nâng cao mức độ đào tạo theo nhu cầu của xã hội và doanh nghiệp của các trường đại học là thực sự cần thiết và cấp bách.

2 DỮ LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH

2.1 Dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu

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 trong khu vực. 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 bán cấu trúc.

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 địa phương (Lãnh đạo Sở Công Thương, Sở Kế hoạch Đầu tư, Sở nội vụ) để chọn địa bàn nghiên cứu, loại doanh 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: 98 doanh nghiệp, ngân hàng, cơ sở giáo dục và các đơn vị hành chính sự nghiệp thuộc các tỉnh/ thành trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long (Tiền Giang Cần Thơ, Kiên Giang và Cà Mau).

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 địa bàn; Những doanh nghiệp nổi trội trong khu vực; Những doanh nghiệp sản xuất kinh doanh truyền thống và những doanh nghiệp thuộc nhóm ngành mới, có giá trị gia tăng cao. Ngoài ra, những đơn vị được lựa chọn trong nghiên cứu phải có ít nhất 20% cán bộ và nhân viên đang công tác đã tốt nghiệp từ trường Đại học Cần Thơ.

Chính vì vậy, những đơn vị được chọn lựa bao gồm các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực ngân hàng, sản xuất kinh doanh thương mại, cơ quan hành chính sự nghiệp và trường trung học và các cơ sở giáo dục. 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. Với cơ cấu mẫu như sau:

Bảng 1: Cơ cấu doanh nghiệp lựa chọn theo lĩnh vực hoạt động.

Lĩnh vực hoạt động	Khu vực				Tổng cộng
	Tiền Giang	Cần Thơ	Kiên Giang	Cà Mau	
Ngân hàng thương mại	4	7	6	5	22
San xuất, kinh doanh thương mại	6	6	5	5	22
Cơ quan hành chính sự nghiệp	5	14	5	8	32
Trường trung học PT, cơ sở giáo dục	5	7	5	5	22
Tổng cộng	20	34	21	23	98

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra thực tế năm 2011.

Số liệu sơ cấp dùng trong phân tích được thu thập thông qua các bản câu hỏi. Trên cơ sở danh sách các doanh nghiệp thu thập được từ Sở Công thương, các trường trung học phổ thông từ Sở Giáo dục & Đào tạo, các đơn vị hành chính sự nghiệp từ Sở Nội vụ, các chi nhánh ngân hàng các tỉnh từ các Hội sở, các mẫu phiếu điều tra sẽ được gửi đến các đơn vị liên quan trong địa bàn nghiên cứu.

Người đứng đầu đơn vị được phỏng vấn trực tiếp bởi các giáo viên trẻ của Khoa Kinh tế & Quản trị kinh doanh dưới sự giám sát trực tiếp bởi tác giả. Để thiết lập mối quan hệ hợp tác với các đơn vị trong phỏng vấn, tác giả được sự chấp thuận bởi các cơ quan chủ quản thông qua giấy giới thiệu của Khoa Kinh tế & Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ.

Khảo sát được thực hiện trên bốn nhóm đơn vị: nhóm doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, nhóm các ngân hàng/ chi nhánh ngân hàng thương mại, nhóm các đơn vị hành chính sự nghiệp và nhóm các trường trung học phổ tại bốn tỉnh/ thành: Kiên

Giang, Tiền Giang, Cần Thơ và Cà Mau. Do hạn chế về thời gian, chi phí nghiên cứu và đặc điểm của các đơn vị liên quan nên khảo sát chỉ chọn ngẫu nhiên 20 đơn vị đại diện cho mỗi nhóm ngành nghề trong toàn địa bàn nghiên cứu.

2.2 Phương pháp phân tích

- Thống kê mô tả được sử dụng để tổng hợp, phân tích thực trạng hoạt động 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 xã hội và doanh nghiệp trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long.
- Hệ số Cronbach Alpha được sử dụng để kiểm định sự phù hợp của thang đo Likert 5 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 mức phù hợp của sản phẩm đào tạo (trình độ sinh viên tốt nghiệp) so với nhu cầu của xã hội và doanh nghiệp trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

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 cho khu vực ĐBSCL được đào tạo từ bậc đại học trở lên, nhóm nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để đánh giá các tiêu chí hình thành chất lượng theo bộ tiêu chuẩn AUN. Thế nhưng, 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.

Từ kết quả tính toán trình bày trong bảng 2 chúng ta thấy rằng hệ số Cronbach Alpha chung của mô hình là 0,945 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.

¹ AUN là bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục đại học theo tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng chung của khu vực ASEAN.

Bảng 2: Hệ số tương quan và cronbach alpha thành phần thang đo mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Số tt	Tiêu chí	Điểm trung bình	
		Hệ số tương quan	Hệ số Cronbach Alpha
1	Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	0.631	0.943
2	Khả năng làm việc độc lập	0.716	0.942
3	Khả năng làm việc nhóm	0.714	0.942
4	Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn	0.767	0.941
5	Khả năng giao tiếp (đàm phán)	0.668	0.942
6	Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi	0.754	0.941
7	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	0.638	0.943
8	Năng lực về tin học	0.501	0.944
9	Năng lực về ngoại ngữ	0.440	0.946
10	Năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến)	0.665	0.942
11	Năng lực học tập ở bậc cao hơn	0.550	0.944
12	Hạnh kiểm	0.553	0.944
13	Trách nhiệm trong chuyên môn	0.727	0.941
14	Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn	0.591	0.943
15	Tác phong làm việc	0.672	0.942
16	Trách nhiệm với đồng nghiệp	0.680	0.942
17	Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước	0.533	0.944
18	Người lao động được định hướng nghề nghiệp	0.513	0.944
19	Kiến thức sâu và rộng	0.752	0.941
20	Kiến thức chắc về lý thuyết	0.417	0.945
21	Kiến thức vững trong thực hành	0.638	0.943
22	Khả năng giải quyết công việc tốt	0.688	0.942
23	Tạo dựng được uy tín cho Đại học Cần Thơ	0.679	0.942
24	Nhu cầu (đánh giá) chung của Ông/Bà về tất cả nội dung trên.	0.643	0.943
Hệ số chung đo lường độ tin cậy toàn thang đo			0.945

Nguồn: Tính toán và tổng hợp từ số liệu điều tra thực tế 2011

Trên cơ sở kết quả khảo sát về chất lượng đào tạo của các trường đại học được đánh giá bởi các doanh nghiệp trong khu vực được trình bày trong bảng 3 chúng ta thấy rằng chất lượng đào tạo được đánh giá tương đối cao thể hiện qua hầu hết các tiêu chí đều được đánh giá khá và giỏi. Tuy nhiên, chúng ta cần phải nghiêm túc nhìn nhận rằng chất lượng đào tạo cần phải được quan tâm và cải thiện nhiều hơn nữa vì các tiêu chí quan trọng như kiến thức về lý thuyết cơ bản, kiến thức về cơ sở ngành và chuyên ngành, kỹ năng kinh nghiệm thực tiễn và khả năng giải quyết công việc chỉ được đánh giá ở mức khá.

Bảng 3: Điểm đánh giá của các doanh nghiệp chọn lựa khảo sát ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long về thực trạng chất lượng sinh viên đào tạo

Số tt	Tiêu chí	Điểm số đánh giá của doanh nghiệp				Xếp loại ¹
		Trung bình	Lớn nhất	Nhỏ nhất	Độ lệch chuẩn	
1	Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	3.0	4.0	2.0	0.5	Khá
2	Khả năng làm việc độc lập	3.0	4.0	1.0	0.6	Khá
3	Khả năng làm việc nhóm	2.9	4.0	2.0	0.6	Khá
4	Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn	3.1	5.0	2.0	0.6	Khá
5	Khả năng giao tiếp (đàm phán)	3.0	5.0	2.0	0.6	Khá
6	Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi	3.1	4.0	2.0	0.6	Khá
7	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	3.3	4.0	2.0	0.6	Khá
8	Năng lực về tin học	3.1	5.0	2.0	0.6	Khá
9	Năng lực về ngoại ngữ	2.7	4.0	1.0	0.7	Khá
10	Năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến)	2.9	4.0	1.0	0.7	Khá
11	Năng lực học tập ở bậc cao hơn	3.2	4.0	2.0	0.7	Khá
12	Hạnh kiểm	3.8	5.0	3.0	0.5	Giỏi
13	Trách nhiệm trong chuyên môn	3.5	5.0	2.0	0.6	Giỏi
14	Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn	3.5	5.0	2.0	0.6	Giỏi
15	Tác phong làm việc	3.3	5.0	2.0	0.7	Giỏi
16	Trách nhiệm với đồng nghiệp	3.5	5.0	2.0	0.6	Giỏi
17	Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước	3.8	5.0	2.0	0.6	Giỏi
18	Người lao động được định hướng nghề nghiệp	3.1	5.0	2.0	0.6	Khá
19	Kiến thức sâu và rộng	2.9	4.0	2.0	0.6	Khá
20	Kiến thức chắc về lý thuyết	3.2	4.0	1.0	0.6	Khá
21	Kiến thức vững trong thực hành	3.0	5.0	2.0	0.6	Khá
22	Khả năng giải quyết công việc tốt	3.2	5.0	2.0	0.6	Khá
23	Tạo dựng được uy tín cho Đại học Cần Thơ	3.3	5.0	2.0	0.6	Khá
24	Nhu cầu (đánh giá) chung của Ông/Bà về tất cả nội dung trên.	3.2	5.0	2.0	0.6	Khá

Nguồn: Tính toán và tổng hợp từ số liệu điều tra thực tế 2011

Chất lượng đào tạo của các trường đại học nhìn chung được đánh giá là khá tốt, thế nhưng, việc đáp ứng yêu cầu, kỹ năng và điều kiện công việc của sinh viên không đồng đều ở các lĩnh vực hoạt động. Sinh viên dường như phù hợp hơn với yêu cầu công việc trong các trường PTTH và các đơn vị hành chính sự nghiệp và chưa

¹ Ý nghĩa của từng giá trị trung bình đối với thang đo khoảng – Tính theo giá trị khoảng cách:

(Maximum – Minimum)/n = (5 – 1)/5 = 0,8

1,00 – 1,80: kém

1,81 – 2,60: trung bình

2,61 – 3,40: khá

3,41 – 4,20: giỏi

4,21 – 5,00: xuất sắc.

được đánh giá cao khi được tuyển dụng và làm việc tại các ngân hàng và doanh nghiệp sản xuất kinh doanh.

Để đo lường mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho ĐBSCL, nhóm nghiên cứu sử dụng thang đo 5 mức độ để khảo sát và so sánh giữa yêu cầu/nhu cầu về chất lượng đào tạo của doanh nghiệp và thực tế chất lượng của sinh viên được đánh giá bởi các doanh nghiệp trong khu vực. Kết quả tính toán và tổng hợp trong bảng 4 cho thấy tuy có chút ít cách biệt giữa yêu cầu và thực tế đáp ứng về chất lượng, thế nhưng, sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học trong khu vực đã đáp ứng tương đối cao những yêu cầu của doanh nghiệp và xã hội. Nhìn chung chất lượng đào tạo được các doanh nghiệp trong khu vực đánh giá khá tốt và đáp ứng được những yêu cầu trong công việc thực tiễn. Điều này thể hiện rõ thông qua kết quả đánh giá và so sánh trong bảng 4 với hầu hết các chỉ tiêu đánh giá được sử dụng.

Từ kết quả phân tích trên cùng với tỷ lệ cựu sinh viên tốt nghiệp từ Đại học Cần Thơ là khá cao trong mẫu khảo sát (trên 20%), do đó kết quả nghiên cứu đã cơ bản phản ánh được mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực theo yêu cầu của doanh nghiệp khu vực đồng bằng sông Cửu Long của trường Đại học Cần Thơ là khá tốt.

Bảng 4: Mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

Số tt	Tiêu chí	Điểm trung bình		Chênh lệch (%) Tuyệt đối (+/-)	Kiểm định sự khác biệt ¹ (%) thiếu so với yêu cầu của xã hội	T-test	Sig.
		Điểm theo nhu cầu/yêu cầu DN	Điểm đánh giá thực trạng bởi DN				
1	Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	3.2	3.0	-0.2	-7	9.304	0.019
2	Khả năng làm việc độc lập	3.3	3.0	-0.3	-9	9.484	0.001
3	Khả năng làm việc nhóm	3.3	2.9	-0.4	-13	20.402	0.000
4	Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn	3.3	3.1	-0.2	-6	4.607	0.026
5	Khả năng giao tiếp (đàm phán)	3.3	3.0	-0.3	-10	14.057	0.000
6	Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi	3.4	3.1	-0.3	-10	14.415	0.000
7	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	3.4	3.3	-0.1	-3	1.092	0.274
8	Năng lực về tin học	3.2	3.1	-0.1	-4	2.062	0.150
9	Năng lực về ngoại ngữ	2.9	2.7	-0.2	-6	1.830	0.155
10	Năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến)	3.2	2.9	-0.3	-9	7.669	0.057

¹ Independent Samples T-test được sử dụng để kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình của điểm đánh giá trong hai mẫu: mẫu cho điểm theo yêu cầu và mẫu cho điểm theo thực trạng chất lượng.

11	Năng lực học tập ở bậc cao hơn	3.3	3.2	-0.1	-3	0.504	0.463
12	Hạnh kiểm	3.9	3.8	-0.2	-5	6.560	0.010
13	Trách nhiệm trong chuyên môn	3.8	3.5	-0.2	-6	7.726	0.007
14	Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn	3.7	3.5	-0.2	-6	5.693	0.018
15	Tác phong làm việc	3.7	3.3	-0.3	-9	14.218	0.000
16	Trách nhiệm với đồng nghiệp	3.7	3.5	-0.2	-6	6.325	0.009
17	Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước	4.0	3.8	-0.2	-6	5.919	0.019
18	Người lao động được định hướng nghề nghiệp	3.3	3.1	-0.2	-5	3.824	0.064
19	Kiến thức sâu và rộng	3.4	2.9	-0.5	-14	26.407	0.000
20	Kiến thức chắc về lý thuyết	3.5	3.2	-0.3	-9	14.120	0.000
21	Kiến thức vững trong thực hành	3.4	3.0	-0.3	-10	14.718	0.000
22	Khả năng giải quyết công việc tốt	3.4	3.2	-0.3	-7	6.782	0.067
23	Tạo dựng được uy tín cho Đại học Cần Thơ	3.5	3.3	-0.2	-6	4.233	0.034
24	Nhu cầu (đánh giá) chung của Ông/Bà về tất cả nội dung trên.	3.6	3.2	-0.4	-11	25.610	0.000

Nguồn: Tính toán và tổng hợp từ số liệu điều tra thực tế 2011

4 KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Nghiên cứu tập trung phân tích nhu cầu/ yêu cầu của doanh nghiệp trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long đối với chất lượng đào tạo nguồn nhân lực được đào tạo từ bậc đại học trở lên. Trên cơ sở đo lường và phân tích mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo qua kết quả khảo sát và đánh giá của các doanh nghiệp trong khu vực thông qua bộ tiêu chí theo hệ thống AUN. Qua các kết quả khảo sát, phân tích và đánh giá, chúng ta có thể có những nhận định như sau:

- Đối với nhu cầu/ yêu cầu của doanh nghiệp: Hầu hết các tiêu chí được yêu cầu rất cao theo thang đo 5 mức (trên mức 3 của thang điểm 5). Đặc biệt, doanh nghiệp có yêu cầu rất cao với các yếu tố liên quan đến kiến thức chuyên ngành, hạnh kiểm, trách nhiệm và tinh thần cầu tiến trong chuyên môn, tác phong làm việc, trách nhiệm với đồng nghiệp và tuân thủ chủ trương pháp luật của nhà nước.
- Đối với mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo: Doanh nghiệp đánh giá rất cao về mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo nhân lực của các trường đại học. Hầu hết các tiêu chí được cho điểm đánh giá với mức độ đáp ứng so với nhu cầu/ yêu cầu của doanh nghiệp và xã hội trên 90%.

Từ các kết quả khảo sát, phân tích và nhận định về mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực ĐBSCL của các trường đại học trên cơ sở

khảo sát và so sánh nhu cầu/ yêu cầu của doanh nghiệp với thực trạng chất lượng đào tạo thông qua điểm đánh giá các tiêu chí trong bộ tiêu chuẩn AUN, để cải thiện chất lượng đào tạo, nhóm nghiên cứu có những giải pháp và kiến nghị sau:

- Cộng đồng doanh nghiệp nên giữ mối liên hệ thường xuyên với các trường đại học, tạo điều kiện cho những chuyên gia có kinh nghiệm thực tiễn thường xuyên đến thuyết trình, báo cáo chuyên đề và cung cấp cho sinh viên những kiến thức nghiệp vụ mang tính thực tiễn và ứng dụng.
- Doanh nghiệp nên quan tâm và tham gia đóng góp và góp ý về nội dung đào tạo, chương trình đào tạo để chương trình ngày càng tốt hơn và phù hợp hơn với yêu cầu của doanh nghiệp và toàn xã hội.
- 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.
 - Kinh phí liên quan đến hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên nên được quan tâm và cải thiện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo cáo tổng kết năm học 2010-2011 & Phương hướng công tác năm học 2011-2012.
- Đặng Danh Lợi (2011), “Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong sinh viên các trường đại học, cao đẳng vùng ĐBSCL”. Đại học ANND TP. Hồ Chí Minh.
- Đào Duy Huân (2011), “Đào tạo đại học theo nhu cầu xã hội vùng ĐBSCL – Hiện trạng và giải pháp”. Đại học Tây Đô.
- Hồ Viết Lương (2011), “Mô hình liên kết trình độ đại học đáp ứng nhu cầu xã hội”. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Lê Thị Thu Tuyết (2011), “Đào tạo nguồn nhân lực cao cấp phù hợp cho vùng ĐBSCL”. Đại học Tài chính – Marketing TP. Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Duy Gia (2011), “Nghiên cứu khoa học – Nền tảng quan trọng – Nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân kinh tế theo nhu cầu xã hội”. Học viện Hành chính quốc gia.
- Nguyễn Đình Luận (2011), “Sử dụng kết quả đánh giá sự hài lòng của sinh viên hệ vừa làm vừa học để làm căn cứ cải tiến đào tạo theo nhu cầu xã hội”. Đại học Sài Gòn.
- Nguyễn Mỹ Thuận (2011), “Doanh nghiệp và nguồn nhân lực”. Hiệp hội doanh nghiệp TP. Cần Thơ.
- Nguyễn Phú Tụ (2011), “Ngành quản trị kinh doanh đào tạo theo nhu cầu của xã hội vùng ĐBSCL”. Đại học Kỹ thuật công nghệ TP. Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Thanh Tuyền (2011), “Cần có cách nhìn đầy đủ về lợi thế và hạn chế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo nhu cầu xã hội ở vùng ĐBSCL”. Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

- Nguyễn Thị Giang (2011), “Tìm cách để đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội ở trình độ cao đẳng, đại học”. Trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Vĩnh Long.
- Nguyễn Văn Nam (2011), “Một số kinh nghiệm của trường Cao đẳng Cộng đồng Đồng Tháp với việc nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân đáp ứng nhu cầu xã hội”. Trường Cao đẳng Cộng đồng Đồng Tháp.
- Phạm Thế Tri (2011), “Nhìn lại quá trình đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học và cao đẳng ở vùng ĐBSCL thời gian qua – Định hướng phát triển đến năm 2020”. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
- Thái Ngọc Vũ (2011), “Khái quát hiện trạng nhân lực ĐBSCL và giải pháp đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội”. Đại học Tây Đô.
- Trần Phước Đường (2011), “Trường Đại học Cần Thơ – Những chặng đường phát triển và đổi mới”. Đại học Cần Thơ.
- Trần Thanh Mẫn (2011), “Định hướng phát triển nguồn nhân lực vùng ĐBSCL”. UBND TP. Cần Thơ.
- Trương Thị Hiền (2011), “Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo trình độ đại học vùng ĐBSCL đáp ứng xu thế hội nhập”. Trường Quản lý cán bộ TP. Hồ Chí Minh.
- Vũ Xuân Tuấn (2011), “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học có chất lượng cao theo nhu cầu xã hội vùng ĐBSCL tầm nhìn đến năm 2010. Techcomban Cần Thơ.