

# YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC LĨNH VỰC KINH DOANH VÀ QUẢN LÝ ĐÁP ỨNG TIÊU CHUẨN NGHỀ NGHIỆP KHI VIỆT NAM GIA NHẬP CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN: NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES TRAINING IN BUSINESS AND MANAGEMENT THAT MEET THE PROFESSIONAL STANDARDS WHEN VIETNAM JOINS THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY: CASE STUDY AT HANOI UNIVERSITY OF INDUSTRY

Nguyễn Anh Tuấn<sup>1\*</sup>, Trần Thanh Sơn<sup>1</sup>, Vũ Đình Khoa<sup>1</sup>

## TÓM TẮT

Cộng đồng kinh tế ASEAN được thành lập với mục đích hình thành một khu vực kinh tế ổn định, thịnh vượng và có khả năng cạnh tranh cao, trong đó hàng hóa, dịch vụ, đầu tư được chuyển tự do, tạo thuận lợi di chuyển lao động có tay nghề. Điều này tạo ra cơ hội và thách thức cho nhân lực đã qua đào tạo nói chung và nhân lực lĩnh vực Kinh doanh và quản lý nói riêng. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nhân lực lĩnh vực Kinh doanh và quản lý đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp thông qua khảo sát sinh viên đã tốt nghiệp ngành Quản trị kinh doanh, Tài chính ngân hàng, Kế toán tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Áp dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, kết quả các phân tích đã cho thấy, các yếu tố: (i) Giảng viên; (ii) Chương trình đào tạo; (iii) Thực hành, thực tế; (iv) Cơ sở vật chất có ảnh hưởng tích cực đến Động lực học tập của sinh viên; đồng thời, yếu tố Động lực học tập của sinh viên đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa yếu tố Chất lượng đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp với các yếu tố Giảng viên, Chương trình đào tạo, Thực hành, thực tế, Cơ sở vật chất.

**Từ khóa:** động lực học tập; giảng viên; chương trình đào tạo; thực hành thực tế; cơ sở vật chất; chất lượng đào tạo

## ABSTRACT

The ASEAN Economic Community was established in 2015 with the aim of creating a stable, prosperous and highly competitive economy in which goods, services and investment are freely circulated thus facilitating the relocation of skilled labor force. This will create opportunities and challenges for trained personnel in general and human resources in business and management in particular. In this paper, we applied the method of multivariate regression analysis, intermediate variable analysis in order to determine the factors affecting learning motivation of students and the quality of human resource training in business management, banking and finance, and accounting. The results of this study show that there are four factors which have positive influence on learning motivation of students namely (i) teaching staffs, (ii) training programs, (iii) Practicing, and (iv) facilities of university. The result also reveals that learning motivation mediates the relationship among these factors and the training quality which is close to professional standards.

**Keywords:** learning motivation; teaching staffs; training program; practicing; facilities; training quality

<sup>1</sup>Đại học Công nghiệp Hà Nội

\*E-mail: tuannghuyenanh61@gmail.com

Ngày nhận bài: 22/01/2018

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 28/05/2018

Ngày chấp nhận đăng: 15/06/2018

## 1. GIỚI THIỆU

Để tạo thuận lợi hơn cho sự di chuyển của lao động có tay nghề giữa các nước ASEAN, các nước đã ký kết các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong một số lĩnh vực ngành nghề nhằm công nhận lẫn nhau về bằng cấp và trình độ của lao động có kỹ năng trong khu vực. Cho tới thời điểm tháng 12/2015, các nước ASEAN đã ký tám bản Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (MRA) thuộc các ngành trong lĩnh vực dịch vụ, đó là: Kiến trúc, Tư vấn kỹ thuật, Điều dưỡng, Hành nghề y, Nha sỹ, Du lịch, Kế toán kiểm toán và Khảo sát. Khi tham gia Cộng đồng Kinh tế ASEAN, Việt Nam có những lợi thế nhất định, đồng thời cũng gặp phải những thách thức không nhỏ. Lợi thế lớn nhất của Việt Nam đó là lực lượng lao động dồi dào, cơ cấu lao động trẻ. Tuy nhiên, trong số đó, lao động có trình độ được đào tạo bài bản ở tất cả các nhóm ngành nghề nói chung, lĩnh vực Kinh doanh và quản lý nói riêng chưa nhiều.

Từ thực tiễn đó, nghiên cứu này nhằm phân tích, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nhân lực lĩnh vực Kinh doanh và quản lý đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN thông qua khảo sát sinh viên đã tốt nghiệp ngành Quản trị kinh doanh, Tài chính ngân hàng, Kế toán tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội.

## 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

### Giáo dục đại học

Giáo dục đại học là bậc học đào tạo nghề nghiệp chuyên sâu, phục vụ yêu cầu của nền kinh tế tri thức, tạo nguồn lực lao động có tay nghề và trình độ chuyên môn cao. Chất lượng giáo dục đại học phản ánh chất lượng giáo dục, thể hiện chiến lược về con người của một quốc gia. Do đó, chất lượng giáo dục nói chung và chất lượng giáo dục đại học nói riêng là vấn đề trở ngại của tất cả các quốc gia. Tuy nhiên, nâng cao chất lượng giáo dục đại học là vấn đề không đơn giản, cũng không thể nóng vội một sớm một chiều mà đòi hỏi phải có quy trình, chiến lược phát triển đúng đắn. Như vậy, chất lượng giáo dục đại học gồm

những yếu tố nào và các yếu tố đó có ảnh hưởng như thế nào đến quá trình đào tạo? Vấn đề này được các nhà giáo dục quan tâm và giải quyết, tuy nhiên, việc giải quyết chưa thực sự triệt để.

**Yếu tố người dạy (giảng viên).** Dân gian nói “Không thầy đố mày làm nên” vẫn nguyên giá trị. Chất lượng người thầy quyết định chất lượng giáo dục. Đặc trưng của giảng viên đại học là vừa hoạt động giảng dạy vừa phải tham gia nghiên cứu khoa học để bổ sung, không ngừng phát triển kiến thức, phục vụ cho công tác giảng dạy. Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai hoạt động song hành, bổ trợ cho nhau. Người giảng viên đại học làm tốt công việc của mình không chỉ tạo ra các bài giảng đảm bảo lượng kiến thức, kỹ năng, thái độ và thú vị, kiểm tra công bằng, đánh giá chính xác, khách quan kết quả học tập của người học; mà còn phải đầu tư, chuẩn bị kỹ nội dung bài giảng để hướng dẫn, giảng dạy cho sinh viên sao cho kích thích được sự đam mê, sáng tạo và định hướng cho sinh viên đạt được mục tiêu học tập. Để được đánh giá là giảng dạy tốt, có hiệu quả, giảng viên cần tạo cho mình một phong cách giảng dạy, kỹ năng trình bày hiệu quả, nhiệt tình, chuẩn bị, tổ chức lớp học hiệu quả và đánh giá công bằng (Crumbly và cộng sự, 2001). Hơn nữa, Spencer và Schmelkin (2002), ghi nhận rằng giảng viên cần quan tâm đến sinh viên, đánh giá quan điểm của sinh viên, xử lý giao tiếp rõ ràng và thể hiện sự cởi mở đối với các ý kiến khác nhau. Goldstein và Benassi (2006), đã chỉ ra hai chiều hướng được cho là giảng dạy tốt, còn được gọi là quy trình và cấu trúc. Quy trình được hiểu là việc tập trung vào sinh viên, lấy sinh viên làm trung tâm, vì vậy giảng viên cần tập trung quan tâm đến sự hiểu biết của sinh viên về nội dung, phương pháp để sinh viên sớm làm chủ được kiến thức, kỹ năng, thái độ; theo sát kế hoạch khi giảng dạy trong lớp và gợi mở các ý tưởng, thúc đẩy sự tìm tòi, khám phá, tò mò của sinh viên. Cấu trúc được hiểu là việc tạo ra một mối quan hệ tích cực giữa giảng viên với sinh viên, chấp nhận cảm xúc của sinh viên và xây dựng niềm tin cho cả hai bên. Wood và Hardling (2007), cũng đã mô tả những đặc điểm tương tự như đề xuất của Goldstein và Benassi (2006), tuy nhiên họ đã bổ sung sự đổi mới như những đặc điểm giảng dạy tốt. Onwuegbuzie (2007), đã thực hiện nghiên cứu đánh giá sự phù hợp của các đặc điểm liên quan đến nhận thức của sinh viên về một giảng viên đại học tốt, các chủ đề này đã được xây dựng thành mô hình CARE (Tôn trọng - Đánh giá - Giảng dạy). Mô hình này gồm bốn chủ đề: giao tiếp, bênh vực, chịu trách nhiệm, trao quyền với chín đặc điểm để xác định bốn chủ đề: đáp ứng, đam mê, tiếp nhận, chuyên nghiệp, chuyên gia, kết nối, truyền, đạo đức và giám đốc.

Mô tả về đặc trưng của việc giảng dạy, Sockett (2008), đã xác định bốn mô hình điển hình liên quan đến giảng dạy đại học: mô hình (1) Học giả chuyên nghiệp, dựa trên sự hiểu biết về các mục tiêu cơ bản của giảng dạy đại học là thu thập kiến thức và nuôi dưỡng trí tuệ; mô hình (2) Nuôi dưỡng chuyên nghiệp, tập trung vào mối quan hệ giữa giảng viên và sinh viên, nơi người hướng dẫn đóng vai trò nuôi dưỡng; mô hình (3) Phản ánh và thích nghi, giảng viên

có thể thích ứng với bất kỳ tình huống giảng dạy nào và có thể điều chỉnh chiến lược giảng dạy để sinh viên học tập; mô hình (4) Chuyên nghiệp về đạo đức, giảng viên tin vào chân lý và trung thực, chủ yếu cho bản thân và sau đó là cho sinh viên. Anderson (2012), trong một nghiên cứu liên quan đến nhận thức của sinh viên về giảng viên tốt, đã chỉ ra ba yếu tố được cho là quan trọng: các mối quan hệ giảng viên, phương pháp giảng dạy và sự hiểu biết của giảng viên. Hativa (2015), mô tả hai khía cạnh của một giảng viên đại học tốt, đó là: (i) nhận thức và việc truyền đạt nội dung bài học cho sinh viên, theo đó, nhận thức gồm ba yếu tố phụ: sự tổ chức của khóa học và bài học, sự rõ ràng, thách thức về sở thích/ trí tuệ; (ii) tình cảm và việc tạo ra bầu không khí lớp học tích cực. Hai yếu tố phụ được gọi là 'responsivity' (tương tác với sinh viên) cho thấy, sự tôn trọng, hỗ trợ và sự đồng cảm với sinh viên.

Hầu hết các nghiên cứu liên quan đến giảng dạy trong giáo dục đại học chỉ tập trung vào các khía cạnh của việc giảng dạy giỏi, như: Kember và Wong (2000), đã đề cập đến chủ đề về giảng dạy kém. Họ giải thích cách giảng dạy tốt và kém trong bốn khía cạnh được hình thành bởi các quan điểm: niềm tin của sinh viên về học tập (thụ động với chủ động) và nhận thức của sinh viên về niềm tin của giảng viên trong giảng dạy (truyền thống so với phi truyền thống). Giảng dạy được đánh giá là nghèo nàn khi niềm tin của sinh viên liên quan đến học tập và nhận thức của sinh viên về niềm tin của giảng viên về giảng dạy là không tương thích. Ví dụ, xem xét học thụ động và nhận thức được niềm tin của giảng viên về giảng dạy là phi truyền thống, dẫn đến quan điểm tiêu cực về chất lượng giảng dạy. Sinh viên thụ động xem tất cả các giảng dạy phi truyền thống là tiêu cực bởi nó thách thức mong muốn của họ để hành động tiếp thu kiến thức thụ động. Những sinh viên này đánh giá sự phân phối có tổ chức hợp lý, sự rõ ràng về thông tin và những nỗ lực làm cho sinh viên hiểu, trong khi các khía cạnh của việc giảng dạy kém ngược lại với cách giảng dạy giỏi, bao gồm: tổ chức nghèo nàn, về những thứ không liên quan, vội vã và đọc cho sinh viên chép.

**Yếu tố người học (sinh viên)** liên quan đến nguồn tuyển sinh, chất lượng tuyển sinh, phương thức tuyển sinh, năng lực của sinh viên. Về phương thức tuyển sinh, căn cứ vào mục tiêu đào tạo, năng lực đào tạo, cơ sở đào tạo lựa chọn phương thức, điểm chuẩn tuyển sinh nhằm lựa chọn được những sinh viên phù hợp với mục tiêu chương trình đào tạo. Trong số các trường đại học, trường đại học mới được thành lập sẽ gặp nhiều khó khăn về chất lượng tuyển sinh bởi học sinh thường không quan tâm đến những trường này mà dành sự quan tâm đến những trường danh tiếng. Đây là bài toán khó cho các trường này, đòi hỏi cần phải có cơ chế để thu hút học sinh giỏi vào trường (Lagrosen, 2004). Đối với sinh viên (người được hưởng lợi từ chất lượng đào tạo, là lực lượng thúc đẩy hoạt động giảng dạy trong trường đại học đạt chất lượng), cần tăng cường cộng tác với giảng viên và nhà lãnh đạo trong việc tạo dựng môi trường đào tạo chất lượng, duy trì sự tương tác như một yếu tố sống còn (Fatma, 2006); nêu cao tinh thần trách

nhệm trong việc đóng góp ý kiến, ý tưởng mới ảnh hưởng đến chính sách phát triển nhà trường; đóng góp ý kiến đổi mới phương pháp, chất lượng, nội dung giảng dạy của giảng viên.

**Yếu tố chương trình đào tạo.** Mục tiêu của mỗi chương trình có thể khác nhau nhưng đều phải hướng đến việc đào tạo "nên" người, con người ra trường có kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp. Để làm được điều này, ngoài chất lượng đội ngũ giảng viên, chất lượng sinh viên cần phải xây dựng một chương trình đào tạo theo các tiêu chuẩn và đáp ứng được yêu cầu của xã hội, đồng thời phải phù hợp với định hướng chiến lược phát triển của cơ sở giáo dục. Chương trình đào tạo vừa là đích, vừa là chỉ dẫn, là "đường ray" để giảng viên căn cứ vào đó truyền tải, bồi dưỡng cho người học nhằm đạt được mục tiêu. Chương trình đào tạo cần được rà soát định kỳ, xây dựng cẩn trọng và có tính đến những vấn đề xu hướng phát triển của kinh tế - xã hội trong tương lai, phát huy tối đa năng lực của sinh viên nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của xã hội (Lagrosen, 2004).

**Yếu tố thực hành, thực tế và định hướng nghề nghiệp.** Học tập và nghiên cứu trong trường đại học của sinh viên cần được gắn với nghề nghiệp và cơ sở kinh tế để khi ra trường, sinh viên có khả năng đáp ứng được yêu cầu của thực tế. Do đó, trong quá trình đào tạo trong trường đại học, sinh viên cần thường xuyên được thực hành, thực tế và định hướng nghề nghiệp để hình thành động lực học tập đúng đắn cho sinh viên. Chất lượng giáo dục đại học không chỉ phản ánh bởi xếp hạng bằng tốt nghiệp mà còn là việc sinh viên tốt nghiệp sử dụng năng lực được đào tạo, áp dụng vào thực tế công việc (Lagrosen, 2004). Ngày nay, xã hội đã có nhiều thay đổi cách nhìn nhận về bằng tốt nghiệp, nhiều tổ chức sử dụng lao động không chỉ nhìn vào bằng cấp mà còn tiến hành thử việc, thi tay nghề.

**Yếu tố phương pháp giảng dạy và hệ thống đánh giá.** Dạy học đại học là dạy cách học, cách nghiên cứu cho sinh viên, thời gian trên lớp là thời gian giảng viên nêu quan điểm, vấn đề, gợi ý những vấn đề nghiên cứu để sinh viên tự học ở nhà, giới thiệu tài liệu tham khảo, hướng dẫn thảo luận. Làm như thế nào để sinh viên tìm được con đường đến bài giảng như giảng viên đã làm khi chuẩn bị bài giảng của mình và có những phát hiện khác với giảng viên, đó là sự thành công của phương pháp dạy đại học. Hệ thống đánh giá học tập được xây dựng để phân loại sinh viên, do đó, sinh viên phải học tập thật sự tích cực mới hy vọng đạt điểm cao. Ở bậc đại học, với lượng kiến thức lớn, không còn kiểu học thuộc lòng và cũng khó có thể học thuộc một khối lượng kiến thức lớn như vậy, mà là học để hiểu, để thực hành và có phương pháp làm việc, phương pháp tư duy đúng. Do đó, các hình thức thi ở bậc học này cũng đa dạng, hạn chế hình thức tự luận mà chủ yếu là trắc nghiệm, làm bài tập dưới dạng tiểu luận, niên luận, trắc nghiệm vấn đáp thay cho hình thức thi viết.

**Yếu tố cơ sở vật chất.** Cơ sở vật chất không chỉ là cơ ngơi trường lớp khang trang mà quan trọng là bộ phận cơ sở vật chất phục vụ cho dạy và học như: Thư viện và thiết bị

là cơ sở vật chất chuyên môn của trường đại học, quan trọng là chất lượng đầu tư sách, thiết bị, hoá chất, máy móc phục vụ cho việc dạy và học. Nếu thư viện, học liệu điện tử, và thiết bị thí nghiệm, thực hành nghèo nàn, thiếu thốn thì khó có thể triển khai thực hiện việc đổi mới phương pháp dạy học mới (Owlia và Aspinwall, 1996).

**Yếu tố đội ngũ cán bộ quản lý, nhân viên phục vụ.** *Đội ngũ cán bộ quản lý (ban lãnh đạo của cơ sở đào tạo)* là ban giám hiệu, trưởng phó các phòng, ban, khoa, làm công tác quản lý, hoạch định chiến lược giáo dục của nhà trường. *Đội ngũ* này đòi hỏi sự năng động, phản biện, nghĩ ra những cái mới, nhìn thấy toàn cục biến nhà trường thành cơ sở nghiên cứu, đào tạo có uy tín với xã hội. Họ là những người khởi xướng các sáng kiến giảng dạy, quản lý, có ảnh hưởng trực tiếp đến toàn bộ hoạt động của trường, do vậy, cần có một cam kết mạnh mẽ về việc nâng cao chất lượng đào tạo để lãnh đạo toàn bộ cơ sở giáo dục hướng tới mục tiêu chung là nâng cao chất lượng đào tạo; Luôn nỗ lực đổi mới phương pháp tiếp cận chiến lược và nuôi dưỡng sự đổi mới trong thực tiễn hàng ngày; Thực hiện và vận hành, đo lường sự tiến bộ và xác định vấn đề tồn tại trong cơ sở giáo dục; Tiếp thu, nhân rộng những sáng kiến giảng dạy chất lượng của giảng viên đảm bảo tinh thần dân chủ và những sáng kiến chất lượng sẽ được đầu tư về nhân lực, kinh phí, thời gian; Đề ra cơ chế hiệu quả để hỗ trợ, thúc đẩy phát triển sáng kiến. Ban lãnh đạo cần truyền đi những thông điệp trong toàn trường về việc thực hiện văn hoá chất lượng; nhấn mạnh vào ý kiến đóng góp của sinh viên họ trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo.

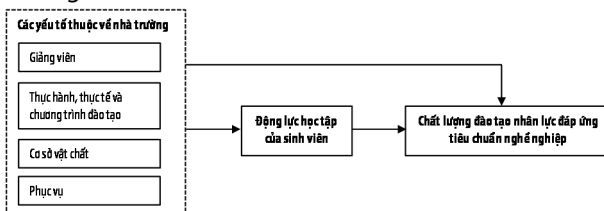
*Đội ngũ nhân viên phục vụ* có vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ, giải thích và chủ trương chính sách về chất lượng của cơ sở giáo dục, như: đảm bảo các chính sách, thể chế về giảng dạy chất lượng được giảng viên hiểu và thực hiện đúng cách; là vai trò trung gian để truyền đạt tầm quan trọng của việc giảng dạy có chất lượng, phổ biến văn hoá chất lượng trong toàn trường và tạo điều kiện thuận lợi cho việc hợp tác và truyền đạt thông tin. Định nghĩa về thực tiễn có thể kết hợp hữu ích với nghiên cứu khoa học giáo dục để tạo điều kiện hiểu rõ hơn mối liên hệ giữa quá trình giảng dạy và kết quả học tập. Tiếp thu và củng cố các công cụ truyền thông để có được gợi ý của giảng viên và sinh viên cải tiến liên tục. Giữ liên lạc giữa các bộ phận với giảng viên, tạo điều kiện để giảng viên hiểu được chính xác nhu cầu của người học. Các ví dụ về đầu vào bên ngoài và các ví dụ về thực tiễn tốt có thể được thu hút thông qua một phương pháp tiếp cận mở, hướng tới việc tạo ra một mạng lưới truyền thông với các đơn vị và các đối tác bên ngoài và thúc đẩy sự ảnh hưởng qua lại giữa các bên trong và bên ngoài.

**Tiêu chuẩn nghề nghiệp.** Theo Tổ chức Tiêu chuẩn nghề nghiệp Canada (ECO), tiêu chuẩn nghề nghiệp là những tuyên bố, mô tả những gì mà một người lao động sau khi được đào tạo về một nghề nghiệp, phải biết và "có khả năng" về nghề nghiệp đó, nói cách khác là mức độ kỹ năng và kiến thức cần thiết để thực hiện công việc một cách hiệu quả, an toàn và hợp lý của một người lao động.

Theo Tổ chức Tiêu chuẩn nghề nghiệp Anh Quốc (NOS), tiêu chuẩn nghề quốc gia mô tả những gì một người lao động cần biết và hiểu về công việc của mình để thực hiện vai trò một cách nhất quán và đúng thẩm quyền. Các tiêu chuẩn nghề nghiệp được đánh giá tại nơi làm việc phù hợp với các yêu cầu hoạt động, nội quy và các quy định làm việc an toàn. Theo Trung tâm Quốc tế UNESCO - UNEVOC (Trung tâm của UNESCO hoạt động về giáo dục), các tiêu chuẩn nghề nghiệp (NOS) xác định năng lực để thực hiện các vai trò công việc hoặc nghề nghiệp dưới hình thức tuyên bố về thành tích, kiến thức và bằng chứng cần thiết để xác nhận thẩm quyền. Các hoạt động này bao gồm: các hoạt động chính được thực hiện trong ngành nghề trong câu hỏi dưới mọi hoàn cảnh mà chủ sở hữu công việc có thể gặp phải. Việc phát triển các tiêu chuẩn nghề nghiệp của người lao động cho phép họ có nhiều cơ hội trong phát triển nghề nghiệp của mình. Họ chính là người phải xác định hành vi chuyên nghiệp nhằm tiếp nhận, chuyển hóa kiến thức, kỹ năng và khả năng cần thiết cho việc thực hành những gì được trang bị vào công việc. Các tiêu chuẩn nghề nghiệp cũng phục vụ cho nhiều mục đích khác, như: mô tả những yêu cầu thực tiễn về các lĩnh vực cụ thể của công việc; đưa ra một tuyên bố về năng lực kỹ năng, kiến thức, thái độ và hiểu biết cần thiết để thực hiện công việc; cung cấp cho các nhà quản lý một công cụ cho một loạt các quản lý lực lượng lao động và kiểm soát chất lượng; đưa ra một khuôn khổ cho việc đào tạo và phát triển; hình thành cơ sở của các bằng cấp nghề quốc gia, liên quốc gia.

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Áp dụng phương pháp nghiên cứu định tính, kỹ thuật phỏng vấn sâu, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu (hình 1) với giả thuyết rằng 04 yếu tố thuộc về nhà trường (Giảng viên; Thực hành, thực tế và chương trình đào tạo; Cơ sở vật chất; Phục vụ) ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến Chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp thông qua sự can thiệp của Động lực học tập của sinh viên.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Áp dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, thu thập dữ liệu thông qua điều tra bằng bảng hỏi. Thực hiện khảo sát với đối tượng người lao động (là cựu sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội đã tốt nghiệp ngành Quản trị kinh doanh, Tài chính ngân hàng, Kế toán) và người sử dụng lao động (là lãnh đạo doanh nghiệp quản lý trực tiếp các cựu sinh viên).

Bảng 1. Cấu trúc phiếu khảo sát

TT	Nội dung	Số biến quan sát	Thang đo
1	Thông tin mở đầu	7	Định danh và Thứ bậc
2	Tổng quan về DN/ SV	3	Likert 5 mức độ
3	<b>Đánh giá về năng lực và thực trạng về năng lực của người lao động là cựu sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội</b>		
	Kiến thức	14-20	Likert 5 mức độ
	Kỹ năng	15-30	Likert 5 mức độ
	Thái độ	15-30	Likert 5 mức độ
4	Vấn đề khác (Được để trống để lấy các ý kiến khác)		

Phiếu khảo sát cho nghiên cứu định lượng được thiết kế lần đầu dựa vào kết quả tổng quan nghiên cứu. Sau đó, tác giả tham vấn ý kiến của các chuyên gia trong lĩnh vực nghiên cứu, tiến hành chỉnh sửa. Trước khi tiến hành khảo sát chính thức, tác giả tiến hành thử (Pilot) trên kích thước mẫu nhỏ (30 mẫu) để kiểm tra, chỉnh sửa phiếu khảo sát lần cuối. Nội dung phiếu khảo sát gồm ba phần chính: Thông tin mở đầu (giới thiệu mục đích, ý nghĩa của nghiên cứu); Thông tin chung về đối tượng khảo sát (Tổng quan về doanh nghiệp/ Cựu sinh viên); Nội dung khảo sát (được thiết kế dưới dạng các câu hỏi nhằm thu thập ý kiến, đánh giá của đối tượng khảo sát về những vấn đề nghiên cứu). Cấu trúc phiếu khảo sát được mô tả cụ thể trong bảng 1.

Quy mô mẫu nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp chọn mẫu phi xác suất, cụ thể là chọn mẫu theo phương pháp phán đoán (Hair, 1998). Quy mô mẫu đối với phân tích yếu tố khám phá EFA yêu cầu cỡ mẫu tối thiểu phải gấp năm lần các mệnh đề trong thang đo. Trong nghiên cứu này, có tất cả từ 58 đến 69 biến quan sát, do đó, cỡ mẫu tối thiểu là 290 đến 345 phiếu khảo sát. Quá trình thực hiện khảo sát được chia thành hai giai đoạn. Thời gian tổ chức triển khai lấy ý kiến thông qua phiếu khảo sát được diễn ra từ tháng 04/2017 đến 10/2017. Giai đoạn một, thực hiện khảo sát cựu sinh viên đã tốt nghiệp ngành Quản trị kinh doanh, Tài chính ngân hàng, Kế toán trong vòng 05 năm trở lại đây. Trong phiếu khảo sát, phần nội dung Tổng quan về doanh nghiệp/ Cựu sinh viên có mục để nghị sinh viên cung cấp thông tin người quản lý trực tiếp. Dựa vào thông tin từ câu trả lời của sinh viên, tác giả liên hệ với người sử dụng lao động để tiến hành giai đoạn hai của nghiên cứu. Giai đoạn hai, thực hiện phỏng vấn người sử dụng lao động (lãnh đạo doanh nghiệp quản lý trực tiếp các cựu sinh viên). Tổng số phiếu phát ra là 1500 phiếu cho cả hai đối tượng là cựu sinh viên và lãnh đạo doanh nghiệp quản lý trực tiếp các cựu sinh viên. Số phiếu thu về là 1151, sau khi loại bỏ phiếu không hợp lệ, số phiếu được đưa vào nghiên cứu chính thức là 1008 phiếu (gồm cả hai nhóm đối tượng khảo sát).

### 4. KẾT QUẢ VÀ BÌNH LUẬN

**Độ tin cậy và phù hợp của thang đo:** Kết quả phân tích các yếu tố thông qua kiểm định hệ số Cronbach Alpha (bảng 2) cho thấy, 04 yếu tố thuộc về nhà trường (Giảng viên; Thực hành, thực tế và chương trình đào tạo; Cơ sở vật chất; Phục vụ) với 35 biến quan sát có hệ số Kaiser-Meyer-Olkin là  $KMO = 0,963$  (lớn hơn 0,5), do đó phân tích yếu tố là phù hợp, có ý nghĩa thống kê ( $Sig. = 0,000$ ) và tiếp tục được đưa vào kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 2. Phân tích yếu tố khám phá

Biến quan sát	Hệ số tải
<b>A. Các yếu tố thuộc về nhà trường</b>	
<b>(i) Giảng viên</b>	
Giảng viên giảng dạy một cách rõ ràng và dễ hiểu	0,870
Quan tâm, đồng cảm đến việc học của sinh viên	0,843
Giảng dạy thú vị và hấp dẫn	0,832
Bài thi phù hợp với nội dung giảng dạy, đánh giá chính xác, khách quan khả năng học tập của sinh viên	0,829
Tạo môi trường học tập tích cực	0,819
Thu hút sinh viên tham gia thảo luận một cách hiệu quả	0,812
Khuyến khích động lực và hứng thú học tập môn học	0,808
Cung cấp cho sinh viên những phản hồi hữu ích về bài kiểm tra, bài tập lớn, tiểu luận, và bài thi	0,801
Phân công nhiệm vụ, bài tập lớn, tiểu luận và bài kiểm tra một cách khách quan và công bằng	0,763
Cung cấp kiến thức cần thiết đối với người học	0,761
Thúc đẩy khả năng tư duy sáng tạo và sáng tạo	0,747
<b>(ii) Thực hành, thực tế và chương trình đào tạo</b>	
Nội dung thực tập phù hợp với chương trình, tính chất công việc sau khi tốt nghiệp	0,953
Yêu cầu của các kỳ thực tập khả thi, phù hợp với mục tiêu đào tạo	0,938
Nội dung, yêu cầu thực hành đa dạng, phù hợp với từng môn học	0,912
Trình tự các kỳ thực tế tại doanh nghiệp là hợp lý	0,879
Thời gian cho mỗi đợt thực tập phù hợp	0,822
Đầu khóa học, Nhà trường/khoa/cổ vấn học tập tư vấn, định hướng mục tiêu chương trình đào tạo	0,577
Nhiều học phần hấp dẫn, trang bị năng lực cần thiết để sau khi tốt nghiệp có thể làm được việc	0,566
Khối lượng kiến thức phù hợp với tiến độ, thời gian đào tạo	0,564
Sắp xếp, phân bổ các học phần trong chương trình đào tạo hợp lý	0,542
Danh sách môn học tự chọn đa dạng, phong phú	0,481
Các học phần có sự liên thông kiến thức, bổ trợ	0,474
<b>(iii) Cơ sở vật chất</b>	
Hệ thống phòng học, phòng thực hành, thí nghiệm khang trang, tiện nghi	0,895
Thư viện (trang thiết bị tra cứu; số lượng tài liệu; trang thiết bị phục vụ đọc, học, nghiên cứu)	0,888
Ký túc xá khang trang, sạch sẽ, tiện nghi...	0,841
Hạ tầng phục vụ hoạt động thể thao, giải trí	0,783
Trạm y tế (thiết bị khám chữa bệnh, thuốc, giường bệnh...)	0,689
<b>(iv) Phục vụ</b>	
Chất lượng của các hoạt động ngoại khóa/xã hội	0,932
Chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe	0,886
Trợ giúp tìm việc làm	0,885
Tư vấn, tổ chức và các hoạt động khác cho sinh viên (đoàn thể, hội, thể thao, văn hóa...)	0,804
Chất lượng dịch vụ ăn, ở trong trường	0,681
Chất lượng tư vấn, cố vấn học tập cho sinh viên (kế hoạch học tập, tư vấn môn học, phương pháp học...)	0,657
Chất lượng dịch vụ thư viện	0,553
Chất lượng dịch vụ hỗ trợ đào tạo (kế hoạch thi, điểm thi, bảng điểm...)	0,370
<b>B. Động lực học tập của sinh viên</b>	
Bản thân tự giác, tích cực học tập	0,844
Tự tin với lực học của mình	0,821
Biết vận dụng lý thuyết vào thực tiễn	0,789
Ý thức được việc học có vai trò quan trọng như thế nào đến bản thân	0,781
Tham gia học nhóm	0,776
Có phương pháp học tập phù hợp với bản thân	0,771
Khi gặp những vấn đề khó trong học tập, bạn chủ động tìm sự giúp đỡ của thầy/cô, bạn bè...	0,765
<b>C. Chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp</b>	
Kỹ năng nghề nghiệp	0,863
Kiến thức chuyên môn nghề nghiệp	0,764
Thái độ nghề nghiệp	0,742

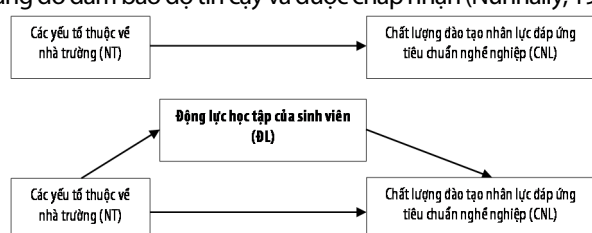
Bảng 3. Kiểm định thang đo

Biến		Số biến quan sát	Hệ số Cronbach Alpha
A. Các yếu tố thuộc về nhà trường	Giảng viên	11	0,953
	Thực hành, thực tế và Chương trình đào tạo	11	0,948
	Cơ sở vật chất	5	0,894
	Phục vụ	8	0,917
B. Động lực học tập của sinh viên		7	0,934
C. Chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp		3	0,848

Bảng 4. Kết quả kiểm định hệ số hồi quy

	Coefficient	Se	t-value	Sig.
<b>Giảng viên (GV)</b>				
GV → ĐL (a)	0,6346	0,0342	18,5396	0,0000
ĐL → CNL (b)	0,0638	0,0487	1,3091	0,1912
GV → ĐL → CNL (c')	0,4327	0,0464	9,3225	0,0000
GV → CNL (c)	0,4732	0,0346	13,6642	0,0000
<b>Thực hành, thực tế và chương trình đào tạo (TH)</b>				
TH → ĐL (a)	0,6330	0,0374	16,9157	0,0000
ĐL → CNL (b)	0,0913	0,0469	1,9447	0,0525
TH → ĐL → CNL (c')	0,4364	0,0470	9,2853	0,0000
TH → CNL (c)	0,4942	0,0365	13,5256	0,0000
<b>Cơ sở vật chất (CS)</b>				
CS → ĐL (a)	0,5449	0,0368	14,8090	0,0000
ĐL → CNL (b)	0,2619	0,0482	5,4349	0,0000
CS → ĐL → CNL (c')	0,1691	0,0452	3,7418	0,0002
CS → CNL (c)	0,3118	0,0380	8,2112	0,0000
<b>Phục vụ (PV)</b>				
PV → ĐL (a)	0,5631	0,0395	14,2699	0,0000
ĐL → CNL (b)	0,1499	0,0447	3,3514	0,0009
PV → ĐL → CNL (c')	0,3800	0,0444	8,5557	0,0000
PV → CNL (c)	0,4644	0,0370	12,5437	0,0000

**Kiểm định thang đo:** Kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach Alpha (bảng 3) cho kết quả, giá trị hệ số Cronbach Alpha đều lớn hơn 0,7. Như vậy, các thang đo đảm bảo độ tin cậy và được chấp nhận (Nunnally, 1978).



Hình 2. Mối quan hệ giữa các biến

Kết quả phân tích ma trận tương quan giữa các biến cho thấy, các yếu tố thuộc về nhà trường ảnh hưởng đến Chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập Cộng đồng Kinh tế ASEAN (hình 2).

Kết quả kiểm định hệ số hồi quy (bảng 4) cho thấy, cả bốn yếu tố thuộc về nhà trường và biến trung gian Động lực học tập của sinh viên đều có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến biến phụ thuộc Chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp, cụ thể: Giảng viên (hệ số hồi quy là 0,4327;  $p = 0,0000$ ); Thực hành, thực tế và chương trình đào tạo (hệ số hồi quy là 0,4364;  $p = 0,0000$ );

Cơ sở vật chất (hệ số hồi quy là 0,1691;  $p = 0,0002$ ); Phục vụ (hệ số hồi quy là 0,3800;  $p = 0,0000$ ). Mặc dù, giá trị các hệ số giảm xuống sau khi kiểm định sự ảnh hưởng của biến trung gian, nhưng vẫn có ý nghĩa ở mức 5%.

## 5. KHUYẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

Kết quả trên đã cung cấp bằng chứng khoa học cho nghiên cứu về sự ảnh hưởng tích cực của các yếu tố thuộc về nhà trường (Giảng viên; Thực hành, thực tế và chương trình đào tạo; Cơ sở vật chất; Phục vụ) đến Động lực học tập của sinh viên và Chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp lĩnh vực Kinh doanh và quản lý thông qua khảo sát thực nghiệm với đối tượng là cựu sinh viên Đại học Công nghiệp Hà Nội. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm giúp trường Đại học Công nghiệp Hà Nội nói riêng, các trường đại học trên cả nước nói chung nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập Cộng đồng Kinh tế ASEAN.

### Một là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

**Bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tích cực:** Thường xuyên tổ chức bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tích cực cho giảng viên theo các nhóm phương pháp tương ứng với từng học phần, số lượng giảng viên tham gia mỗi đợt bồi dưỡng nên vừa phải để tăng sự tương tác giữa giảng viên và học viên. **Bồi dưỡng tiếng Anh:** Có lộ trình về điều kiện chuẩn tiếng Anh cho giảng viên đặc biệt là giảng viên có trình độ cao, giảng viên giảng dạy các học phần cơ sở ngành và chuyên ngành. **Ưu tiên tuyển dụng người có kinh nghiệm thực tiễn:** Song song với việc mời chuyên gia giỏi về chuyên môn về chia sẻ kinh nghiệm, đối với những lĩnh vực có nhu cầu tuyển giảng viên, cần đưa các tiêu chí về số năm kinh nghiệm vào điều kiện tuyển dụng. **Khuyến khích giảng viên thi chứng chỉ nghề nghiệp do các tổ chức quốc tế cấp:** Chứng chỉ nghề phân tích tài chính, kế toán, như: CFA; ICAEW ACA; ACCA; CPA; CIMA... được xem là 'tiêu chuẩn vàng' để đánh giá năng lực, tính chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực đầu tư tài chính, kế toán, được công nhận rộng rãi trên toàn thế giới bởi tính thực tiễn cao, cung cấp nền tảng kiến thức và các nguyên tắc hoạt động của thị trường lao động. Do đó, sẽ giúp giảng viên thăng tiến và phát triển sự nghiệp, cơ hội được tham gia các hiệp hội nghề nghiệp của Đông Nam Á, châu Á, thế giới... Đây là chứng chỉ chuyên môn cao, được đánh giá cao trong nghề, do đó, để khuyến khích giảng viên tự học, dự thi để đạt được các chứng chỉ, cần có cơ chế hỗ trợ lệ phí thi... cho giảng viên.

### Hai là, thực hành thực tế, chương trình đào tạo

**Tăng khối lượng nội dung tự học:** Để cương chi tiết học phần cần phải được trình bày cụ thể chi tiết nội dung sẽ giảng dạy trên lớp và nội dung sinh viên cần phải tự học, chuẩn bị trước (với tỷ lệ giữa phần giảng dạy và thảo luận, kiểm tra là 50-50); Giảng viên cần tăng cường giao bài tập, yêu cầu chuẩn bị bài trước cho sinh viên. **Tích cực giao nhiệm vụ cho sinh viên chuẩn bị trước:** Mỗi học phần cơ sở ngành và chuyên ngành phải có bộ câu hỏi, bài tập, chuyên



để để sinh viên lựa chọn làm bài tập tại nhà, làm bài tập nhóm. Đồng thời, kiểm soát quá trình thực hiện của sinh viên bằng cách: yêu cầu nhóm sinh viên thực hiện phải có sổ ghi chép đầy đủ, chi tiết nội dung hoạt động, những đóng góp của các thành viên trong nhóm; sử dụng phần mềm kiểm tra sự trùng lặp, phát hiện sự sao chép (các phần mềm kiểm tra, như: Small SEO tool; Copyscape; Plagium; Duplicheker; DMCA Scan; Copygator; Plagiarisma; Plagspotter; Dustball; Aritcle Cherker), tránh sự gian lận và đánh giá được chính xác, khách quan kết quả của sinh viên (đánh giá về sản phẩm, vấn-đáp, quá trình thực hiện ghi chép trong sổ bài tập nhóm; thuyết trình bài tập... của sinh viên).

**Tổ chức định hướng nghề nghiệp và phương pháp học tập cho sinh viên vào đầu khóa học**, tạo động lực học tập cho sinh viên. Trong chương trình đào tạo, cần thiết kế học phần Định hướng nghề nghiệp với nội dung chính nhằm trang bị cho sinh viên kiến thức khái quát, mục đích theo học ngành Quản trị kinh doanh.

**Rà soát, chỉnh sửa chương trình đào tạo** định kỳ 4 năm/lần. Trước mỗi lần chỉnh sửa, phải tiến hành phỏng vấn chuyên sâu người sử dụng lao động, sinh viên tốt nghiệp trong khoảng từ 2 đến 5 năm (đã từng bước vận dụng kiến thức được học tại trường vào công việc) nhằm đánh giá vai trò của các năng lực cần thiết và đánh giá năng lực của lao động được đào tạo tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội để có cái nhìn chính xác về chất lượng, chương trình đào tạo. Trên cơ sở đó, khoa chuyên môn tiến hành cập nhật, chỉnh sửa học phần cho phù hợp với nhu cầu, đối tượng đào tạo. Sắp xếp các học phần hợp lý hơn, theo cách sắp xếp hiện nay rất nhiều học phần khoa học xã hội và khoa học tự nhiên thiết kế học kỳ 1, 2 nên dễ tạo ra sự nhầm lẫn cho sinh viên, do vậy, cần điều chỉnh một số học phần khoa học xã hội và khoa học tự nhiên xen lẫn trong các học kỳ sau năm thứ 1, đưa học phần cơ sở ngành học bắt đầu từ năm thứ 1. **Tăng số môn tự chọn trong chương trình đào tạo**: có quy định, hướng dẫn tỷ lệ các học phần tự chọn trong chương trình đào tạo. Các học phần tự chọn cần đảm bảo tính đa dạng, phong phú (mỗi học phần phải đảm bảo tỷ lệ tối thiểu 1/3). **Tăng số tín chỉ thực hành cho một số học phần kỹ năng**: Một số kỹ năng của sinh viên còn có khoảng cách rất xa so với nhu cầu của người sử dụng lao động, như: Kỹ năng phối hợp (điều chỉnh các hành động liên quan đến hành động của người khác); Đàm phán; Kỹ năng quản lý thời gian (quản lý thời gian của một người và thời gian của người khác); Phán quyết và ra quyết định (xem xét các chi phí và lợi ích liên quan của các hành động tiềm năng để lựa chọn một phương án thích hợp nhất...). Vì vậy, trong các học phần liên quan đến những kỹ năng trên, cần tiến hành phân tích kỹ, xem xét điều chỉnh số tín chỉ thực hành cân đối với số tín chỉ lý thuyết, như: Tin Quản trị số tín chỉ: 4, 2, 2 nên điều chỉnh thành: 4, 1, 3; Học phần Đàm phán và ký kết hợp đồng kinh tế số tín chỉ: 2, 1, 1 nên điều chỉnh thành: 2, 0, 2...). **Tăng thời gian thực hành, thực tập, thảo luận trong từng môn học**: Đối với ngành tài chính-ngân hàng, đòi hỏi sinh viên ra trường có kiến thức, kỹ năng tốt, thái độ làm việc chuyên nghiệp. Do đó, trong

suốt quá trình học tập trong trường đại học, sinh viên cần được thường xuyên bồi dưỡng kỹ năng, thái độ. Do đó, từng học phần cần được quy định chi tiết những nội dung thực hành, thực tập (kết hợp giữa thực hành sổ sách thông qua bài tập lớn, bài tập tổng hợp, tiểu luận, và thực hành phân tích, xử lý thông tin dữ liệu thông qua các phần mềm, như: Excel, SPSS với học phần Tin văn phòng, nguyên lý thống kê, phương pháp nghiên cứu khoa học; Phần mềm Metastock với học phần phân tích đầu tư chứng khoán; Phần mềm corebanking đối với học phần nghiệp vụ kinh doanh ngân hàng; Phần mềm Quản lý tài chính với học phần tài chính doanh nghiệp...). Trong các học phần cần có quy định số giờ thực hành trên phòng thực hành, phòng máy để trang bị và cài đặt sẵn phần mềm cho sinh viên thực hành. **Thiết kế học phần chuyên ngành với 3-5% thời lượng để mời người có kinh nghiệm về chia sẻ với sinh viên**: Trong chương trình đào tạo, ở tuần 14, 15, tập hợp các lớp trong học kỳ, tổ chức mời người có kinh nghiệm thực tế để chia sẻ với sinh viên nhằm trang bị cho sinh viên kiến thức thực tiễn, đồng thời tạo động lực cho sinh viên học tập, hiểu được mục đích học tập để làm gì? **Thiết kế bài thực hành bám sát nội dung, mục tiêu chương trình đào tạo**: Để làm được điều này, trước hết, cần xác định rõ các tiêu chuẩn nghề nghiệp ngành Quản trị kinh doanh, đó là tập trung vào các kỹ năng, như: Thuyết trình (nói với người khác để truyền tải thông tin hiệu quả); Lắng nghe (chú ý đến những gì người khác đang nói, dành thời gian để hiểu, đặt câu hỏi cho phù hợp và không làm gián đoạn vào các thời điểm không thích hợp); Đàm phán (đưa người khác đến với nhau và cố gắng hòa giải sự khác biệt); Quản lý thời gian (quản lý thời gian của một người và thời gian của người khác); Tiếng Anh (sử dụng ngôn ngữ tiếng Anh để truyền đạt thông tin); Giám sát (theo dõi/đánh giá hiệu suất của bản thân, cá nhân, tổ chức để cải tiến hoặc có hành động khắc phục); Sự thuyết phục (thuyết phục người khác thay đổi tư duy hoặc hành vi); Phán quyết và ra quyết định (xem xét các chi phí và lợi ích liên quan của các hành động tiềm năng để lựa chọn một phương án thích hợp nhất). Vì vậy, trong các học phần chuyên ngành, cần phân tích, thiết kế bài thực hành nhằm phát triển các kỹ năng trên.

**Hợp tác với hiệp hội ngân hàng Việt Nam**: Hiệp hội ngân hàng Việt Nam là tổ chức nghề nghiệp tự nguyện của các tổ chức tín dụng Việt Nam; hoạt động theo nguyên tắc tự nguyện, tự quản, tự chịu trách nhiệm về mọi mặt, tập hợp, động viên các hội viên hợp tác, hỗ trợ nhau trong hoạt động kinh doanh; đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của hội viên; làm cầu nối giữa các hội viên với các cơ quan Nhà nước; nhằm ổn định và phát triển lành mạnh, hiệu quả, an toàn hệ thống các tổ chức tín dụng Việt Nam, qua đó góp phần thực thi chính sách tiền tệ, thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội. Với phương châm hoạt động của Hiệp hội ngân hàng, Đại học Công nghiệp Hà Nội hợp tác thành công sẽ tạo cơ hội cho giảng viên thường xuyên tham gia các diễn đàn, như: Diễn đàn Ngân hàng bán lẻ; Diễn đàn thanh toán không dùng tiền mặt; Diễn đàn ngân hàng với chống rửa tiền... và các cuộc hội thảo chuyên ngành sẽ

giúp ích cho giảng viên cập nhật kiến thức, thông tin, chính sách mới nhất về hoạt động ngân hàng và xu hướng phát triển ngành. Ngoài ra, thông qua hợp tác với hiệp hội ngân hàng Việt Nam vận động sự hỗ trợ đào tạo của các thành viên hiệp hội (như: mời chuyên gia về chia sẻ với sinh viên với những nội dung, như: Định hướng nghề nghiệp; nghiệp vụ; kỹ năng và thái độ cần thiết của nhân viên ngân hàng... chia sẻ nghiệp vụ. *Chủ động tích cực tham gia các hiệp hội nghề nghiệp*: Khoa Quản lý kinh doanh chủ động lựa chọn, tham gia và các hiệp hội nghề nghiệp khác, như: Hiệp hội các nhà đầu tư Tài chính Việt Nam; Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam; Hội doanh nghiệp trẻ Việt Nam; Hiệp hội doanh nghiệp Việt Nam... Thông qua tư cách thành viên các hiệp hội tham gia chương trình, dự án, đề tài nghiên cứu, tư vấn, phản biện và giám định xã hội theo đề nghị của cơ quan nhà nước, cung cấp dịch vụ công về các vấn đề thuộc lĩnh vực hoạt động của Hiệp hội, tổ chức trao đổi chuyên môn nghiệp vụ, cập nhật các chính sách. *Hợp tác với các định chế tài chính* thông qua mối quan hệ hợp tác của Nhà trường, giảng viên, cựu sinh viên... Khoa Quản lý kinh doanh tăng cường hợp tác với các định chế tài chính, như: gắn kết với doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo, nâng cao năng lực đào tạo, xây dựng chuẩn đầu ra người học, Nhà trường cần tham khảo nhu cầu của thị trường và doanh nghiệp. Nhà trường xây dựng chương trình giảng dạy cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn, đảm bảo tính tiên tiến, hiện đại. Khoa và Nhà trường cần thực hiện tốt phương châm đào tạo những gì xã hội cần chứ không đào tạo những gì nhà trường có. Vì vậy, chương trình đào tạo, nội dung, phương pháp, giáo trình, tài liệu, cần doanh nghiệp tham gia đào tạo bằng cách cố vấn, góp ý, cung cấp thông tin, phản biện nội dung chương trình để phù hợp với điều kiện thực tế. Tạo điều kiện giảng viên tham gia thực tế doanh nghiệp, trao đổi kinh nghiệm, tiếp nhận giảng viên có kinh nghiệm thực tế. Đẩy mạnh mô hình hợp tác thông qua gắn kết điều hành nhân sự và tham gia quá trình đào tạo bằng cách hàng năm, giữa các kỳ học chính 15-20% giảng viên cơ hữu được cử đi thực tế tại doanh nghiệp. Ưu tiên tuyển dụng những giảng viên có kinh nghiệm làm việc trong các doanh nghiệp, xây dựng tiêu chuẩn đúng lớp đối với giảng viên như: trình độ chuyên môn, chuyên ngành, kinh nghiệm. Mời doanh nghiệp cử các chuyên gia có nhiều kinh nghiệm từ mảng công việc tham gia trực tiếp giảng dạy, hướng dẫn thực tập, thực hành. Thực hiện việc đánh giá khóa luận tốt nghiệp từ phía doanh nghiệp. Xây dựng mạng lưới cựu sinh viên, tăng cường chặt chẽ mối quan hệ giữa cựu sinh viên với Khoa, Nhà trường, thông qua mạng lưới cựu sinh viên, tăng cường mối quan hệ chặt chẽ với khoa, tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc trong các định chế tài chính liên hệ thường xuyên với Khoa, có thể tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm, hội thảo trao đổi kinh nghiệm giữa lý thuyết với thực tiễn. Qua sự liên kết này, khoa sẽ cải tiến chương trình đào tạo, tạo động lực học tập cho sinh viên đang theo học. Đây là cầu nối vững chắc giữa nhà trường và doanh nghiệp một cách hiệu quả, thực tiễn.

### Ba là, nâng cao chất lượng phục vụ

**Trung tâm Đánh giá kỹ năng nghề và quan hệ doanh nghiệp thành lập website giới thiệu việc làm:** Trong thời gian vừa qua Nhà trường đã thực hiện nhiều hoạt động hướng nghiệp, kết nối doanh nghiệp với sinh viên thông qua các hoạt động, như: Hội chợ việc làm, thông tin việc làm, hội thảo giới thiệu việc làm, tư vấn sinh viên viết lý lịch và phỏng vấn tuyển dụng. Tuy nhiên, kết quả đánh giá của các cựu sinh viên không cao (giá trị trung bình 2,90) nguyên nhân là: do các cựu sinh viên ra trường những năm trước khi trường có Trung tâm Đánh giá kỹ năng nghề và Quan hệ doanh nghiệp; việc làm được trung tâm kết nối, giới thiệu chủ yếu là các ngành nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật nên chưa phù hợp với lĩnh vực kinh tế nói chung, ngành Quản trị kinh doanh nói riêng. Trung tâm Đánh giá kỹ năng nghề và quan hệ doanh nghiệp nghiên cứu phát triển website việc làm cho sinh viên, với nội dung cung cấp thông tin việc làm theo ngành đào tạo của trường, đặc biệt quan tâm đến các ngành thuộc lĩnh vực kinh tế (bởi các đơn vị sử dụng lao động hiện chỉ biết đến nhà trường với những ngành nghề kỹ thuật, bên cạnh đó, các đối tác truyền thống của trường hầu hết là các doanh nghiệp chuyên về kỹ thuật).

**Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoại khóa trong lĩnh vực kinh doanh và quản lý:** Kinh nghiệm học tập tại trường đại học không chỉ bao gồm bài học trên lớp, mà cần bổ sung thông tin, kiến thức, kỹ năng, thái độ giúp cho sinh viên có thể theo đuổi niềm đam mê kinh doanh. Khoa Quản lý kinh doanh với sứ mệnh là đào tạo ra đội ngũ nhân lực lĩnh vực kinh doanh và quản lý có tư duy hiện đại, hành động hiệu quả, vì vậy, Khoa phải luôn chú trọng vào môi trường học tập chất lượng, hiện đại, gắn liền với thực tiễn. Tổ chức nhiều hơn nữa các hoạt động ngoại khóa cho sinh viên tùy theo khóa học (năm thứ 1/ 2/ 3/ 4). Cụ thể như, với tân sinh viên, tổ chức hoạt động ngoại khóa Connect Students (chương trình thiết lập mạng lưới kết nối giữa tân sinh viên với sinh viên trên), tân sinh viên khi tham gia chương trình sẽ được các sinh viên khóa trên giúp đỡ, giải đáp những thắc mắc, giải quyết những vấn đề khó khăn khi bước đầu vào môi trường mới - môi trường đại học. Sinh viên mới và sinh viên cũ cùng tham gia các trò chơi thực tế gắn với ngành Quản trị kinh doanh; giao lưu chia sẻ về nghề nghiệp nhằm định hướng, tạo động lực học tập cho sinh viên. Tổ chức Ngày hội câu lạc bộ (chương trình do các câu lạc bộ trong toàn trường tổ chức) nhằm giới thiệu, chào đón, tuyển bổ sung thêm thành viên. Tổ chức Gala chào tân sinh viên (đêm nhạc hội giao lưu giữa tân sinh viên, sinh viên khóa trên và giảng viên). Với sinh viên năm thứ 2 trở lên, tổ chức một số hoạt động như: Câu lạc bộ thể thao (Bóng đá, Bóng bàn, Cầu lông, Đá cầu, Cầu mây, Bóng chuyền, Nhảy, Võ thuật...) Ban đầu giảng viên phụ trách, ổn định tổ chức, mời/thuê huấn luyện viên... cho thành viên Câu lạc bộ. Sau khi ổn định, giảng viên bàn giao nhiệm vụ cho sinh viên quản lý, điều hành Câu lạc bộ cho sinh viên nhằm nâng cao kỹ năng phối hợp, quản lý... cho sinh viên. Câu lạc bộ học thuật gắn với ngành Quản trị kinh



doanh, Khoa phối hợp với Đoàn thanh niên cùng sinh viên thành lập câu lạc bộ học thuật, như: Câu lạc bộ Nhà kinh tế trẻ; CLB Doanh nhân tương lai; CLB Tin học ứng dụng; CLB toán ứng dụng trong kinh doanh; CLB kinh doanh điện tử... tạo cơ hội cho sinh viên giao lưu, gặp gỡ, thảo luận, cùng học các kỹ năng liên quan đến ngành học, giúp sinh viên chuẩn bị tốt hơn cho sự nghiệp tương lai. Tổ chức các hoạt động tình nguyện, thiện nguyện một cách thường xuyên, tạo điều kiện để sinh viên chủ động xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện, được sử dụng năng lực của mình vào việc phát triển cộng đồng.

**Nâng cao chất lượng dịch vụ y tế:** tổ chức khám, chữa bệnh cho sinh viên; thành lập ban chỉ đạo chăm sóc sức khỏe, gồm thành viên là Ban giám hiệu, Trạm trưởng, Cán bộ y tế có nhiệm vụ giải quyết các vấn đề sơ cứu, xử lý các bệnh thông thường; khám sức khỏe định kỳ cho sinh viên; chủ động phòng, chống các dịch bệnh phát sinh.

**Nâng cao chất lượng cố vấn học tập:** tư vấn với Nhà trường tiêu chí lựa chọn giảng viên tham gia ban cố vấn theo các tiêu chí: năm công tác, am hiểu về chương trình đào tạo, về các học phần trong chương trình đào tạo, nhiệt tình, có kỹ năng giao tiếp tốt, đặc biệt là giao tiếp với sinh viên, sẵn sàng giúp đỡ sinh viên khi cần thiết... Đề nâng cao chất lượng đội ngũ cố vấn học tập, cần mô tả cụ thể nhiệm vụ, trách nhiệm, vị trí, vai trò của cố vấn học tập; tập huấn công tác cố vấn học tập. Ban cố vấn học tập phải xây dựng kế hoạch hoạt động hàng năm, kế hoạch cố vấn định kỳ và thường xuyên (cố vấn định kỳ vào đầu năm học và những tuần mà sinh viên chuẩn bị thực hiện đăng ký học phần cho học kỳ chính và học kỳ phụ; cố vấn thường xuyên theo lịch trực cụ thể thông báo bảng tin, thông báo đến các lớp như thứ 3 và thứ 5 hàng tuần tại văn phòng khoa), để sinh viên có nhu cầu có thể gặp được thành viên ban cố vấn.

#### Bốn là, cơ sở vật chất

**Phòng thực hành:** Trong bối cảnh công nghiệp 4.0, tương lai sinh viên tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động với trình độ công nghệ cao, nhà quản lý điều hành áp dụng triệt để mô hình kinh doanh công nghệ số, như: ngành công nghiệp thời trang thiết kế phòng trưng bày ảo, hỗ trợ nhu cầu đặt hàng trực tuyến của khách hàng; ngành công nghiệp da dày phân tích dự đoán thời tiết và xu hướng du lịch để sản xuất những sản phẩm phù hợp; ngành công nghiệp bán lẻ, tích hợp thông tin cá nhân và các thông tin liên quan (thời tiết, xu thế, quy định...), tìm kiếm, giới thiệu, đáp ứng nhu cầu của khách hàng. Do đó, sinh viên trong thời gian tới cần được tiếp cận nhiều hơn với công nghệ, đặc biệt là những ứng dụng công nghệ trong quản lý. Để đáp ứng điều này, cần đầu tư phòng thực hành với trang bị máy tính, phần mềm, thông tin giả lập để sinh viên thực hành.

**Phòng đọc, phòng tự học cho sinh viên:** Cần bổ sung thêm phòng đọc, phòng tự học, phòng họp nhóm để sinh viên có địa điểm học tập, chuẩn bị bài./.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Alma Craft, 2005, Quality Assurance in Higher Education, the falmer press.

[2]. Anderson, G. (2006). Carving out time and space in the managerial university. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 578-592.

[3]. Anderson, L. a. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Addison Wesley Longman.

[4]. Benassi, G. S. (2006). Students' and Instructors' Beliefs about Excellent Lecturers and Discussion Leaders. *Research in Higher Education*, 47(6), 685-707.

[5]. Brown, I. and Crumpler, T. (2012). Assessment of Foreign Language Teachers: A Model for Shifting Evaluation Toward Growth and Learning. *The High School Journal*, 96(2), 138-151.

[6]. Crumbley, H. S. (2001). Students' perceptions of the evaluation of college teaching. *Quality Assurance in Education*, 9(4), 197 - 207.

[7]. David Andrew Turner (2011), *Quality in Higher Education*, sense publishers.

[8]. David, T. A. (2011). *Quality in Higher Education*. Rotterdam: Sense Publishers.

[9]. David, F. C. and Elias, G. C. (2013). *Quality Enhancement of Universities for Development*. New York: Springer.

[10]. Deane E. Neubauer, Catherine Gomes (2017), *Quality Assurance in Asia-Pacific Universities*, Palgrave Macmillan

[11]. Education Management and Policy University of New England, Armidale, NSW, Australia.

[12]. Fatma, M. (2006). A systems approach to program evaluation model for quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 14(1), pp. 37-53.

[13]. Grant Harman (2000), *Proceedings of the International Conference on Quality Assurance in Higher Education: Standards, Mechanisms and Mutual Recognition*, Centre for Higher.

[14]. Kratchman, L. C. (2001). Students' perceptions of the evaluation of college teaching. *Quality Assurance in Education*, 9(4), 197 - 207.

[15]. Kratchman, L. C. (2001). Students' perceptions of the evaluation of college teaching. *Quality Assurance in Education*, 9(4), 197 - 207.

[16]. Maria Tsinidou, V. G. (2010). Evaluation of the factors that determine quality in higher education: an empirical study. *Quality Assurance in Education*, 18(3), pp. 227-244.

[17]. Mohammad S. Owlia, E. M. (1996). A framework for the dimensions of quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4(2), 12 - 20.

[18]. Peter Booth, P. L. (1999). The quality of learning in accounting education: the impact of approaches to learning on academic performance. *Accounting Education*, 8(4), 277 - 300.

[19]. Sanjaya, M. (2006). *Quality Assurance in Higher Education: An Introduction*. New Delhi: National Assessment and Accreditation Council (NAAC).

[20]. Spencer, K. and. (2002). Student Perspectives on Teaching and its Evaluation. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 27(5), 397-409.

[21]. Stefan Lagrosen, R. S.-H. (2004). Examination of the dimensions of quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 12(2), pp. 61-69.

[22]. Wood, L. N. (2007). Can you show you are a good lecturer? *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, 38(7), 939-947.

[23]. Wood, W. and. (2007). A new look at habits and the habit-goal interface. *Psychological Review*, 114(4), 843-863.

[24]. Wood, W. W. (2005). Changing circumstances, disrupting habits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(6), 918-933.