

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC BẬC ĐẠI HỌC TẠI KHU VỰC TÂY NGUYÊN ĐÁP ỨNG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

PHAN THỊ THANH
TRÚC^{□□□} VÕ THỊ
PHƯƠNG^{□□□□}

TÓM TẮT: Giáo dục đại học có vai trò quan trọng trong việc cung cấp lực lượng lao động có trình độ, chất lượng, phục vụ cho sự phát triển hay trường tồn của doanh nghiệp, địa phương và cả quốc gia. Tuy nhiên, đào tạo nguồn nhân lực như thế nào ở bậc đại học để đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng, đáp ứng được xu hướng hội nhập hiện nay đang là vấn đề lớn cho các trường đại học. Nghiên cứu này đánh giá hiện trạng về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học thông qua khảo sát 55 doanh nghiệp, 230 sinh viên tại khu vực Tây Nguyên, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế của hoạt động đào tạo tại khu vực này.

Từ khóa: giáo dục đại học; nguồn nhân lực; Tây Nguyên; chất lượng giáo dục; sinh viên.

ABSTRACT: Higher education has an important role in providing the capable workforce for the development and sustainability of businesses, localities and the nation. What matters most in higher education is how to train students to meet the requirements of employers and intergration trend. This research assesses the current quality of higher education by surveying 55 enterprises and 230 students in the Central Highland region. From the findings, suggestions are made on how to resolve the difficulties in training activities in this region.

Key words: higher education, human resources; Central Highland; education quality; students.

1. TÍNH CẤP THIẾT

Nguồn nhân lực ngày càng khẳng định vai trò cốt lõi quyết định sự thịnh vượng hay thất bại của quốc gia, địa phương và doanh nghiệp nhất là lực lượng lao động được đào tạo từ các trường đại học giúp nhanh chóng nâng cao hiệu suất của nguồn nhân lực. Trong dòng chảy chung của đổi mới giáo dục đại học ở nước ta, trước yêu cầu ngày càng cao của xã hội về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực, việc nâng cao chất lượng đào tạo đại học càng trở nên bức thiết.

Tuy nhiên, trong những năm gần đây, thực trạng trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ở

bậc đại học và sau đại học tồn tại nhiều vấn đề, trong đó chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng được nhu cầu thực tế; riêng quý I năm 2016, cả nước có 225.000 người có trình độ amhân, thạc sĩ thất nghiệp, năng suất lao động thấp nhất trong khu vực (Trần Huỳnh, 2016).

Đặt trong bối cảnh chung của cả nước, khu vực Tây Nguyên cũng đang đối mặt với vấn đề về chất lượng nguồn nhân lực tự nguyện. Số người trong trình độ đại học trở lên ở Tây Nguyên năm 2015 là 110.705 người, chiếm 2,03% dân số, 3,41% lực lượng lao động. Trong đó, những người có trình độ tiến sĩ là 355 người, chiếm 0,32%, thạc sĩ là 3.561

□□□ Thạc sĩ. Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum.

□□□ Thạc sĩ. Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum.

người chiếm 3,22%, đại học là 106.789 người, chiếm 96,46% (Lợi Nam Hữu, 2017). Xét về trình độ, nguồn nhân lực có trình độ đại học trở lên ở khu vực Tây Nguyên so với dân số và số người trong độ tuổi lao động khá thấp và thấp hơn mức bình quân chung của cả nước, bình quân có 02 người/ 100 dân và 3,41 người/ 100 lao động, đặc biệt toàn vùng mới có 3.916 người trình độ sau đại học (Sử Thị Thu Hằng, 2017). Tốc độ gia tăng nhân lực ở trình độ đại học và sau đại học không đồng đều giữa các tỉnh. Gia Lai, Đắk Lắk, Lâm Đồng có tốc độ phát triển nhanh, đặc biệt là số người trong trình độ đại học và sau đại học, trong khi đó Kon Tum và Đắk Nông lại chậm hơn.

Nghiên cứu về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại khu vực Tây Nguyên nhờ của Nguyễn Thanh Vân (2017), Lợi Nam Hữu (2017), Lê Thị Liên (2017) cung cấp bức tranh toàn cảnh về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực nói chung tại khu vực này đang tồn tại nhiều thiếu sót nhờ số lượng có trình độ cao chiếm tỷ lệ thấp, trình độ ngoại ngữ yếu, trình độ tin học thấp chủ yếu là chứng chỉ A và B, tồn tại nhiều bất cập về cơ cấu nguồn nhân lực nhờ giới tính, thành phần dân tộc, nhân lực có trình độ chủ yếu tập trung ở thành thị, thị xã, cơ quan nhà nước... Tuy nhiên, các nghiên cứu này chỉ dừng lại ở việc đánh giá thực trạng nguồn nhân lực tại khu vực này nói chung, chưa xem xét thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực của các trường đại học trên địa bàn hiện có đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động hay không.

Dựa trên nền tảng đó, nghiên cứu này tập trung đánh giá thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học tại khu vực Tây Nguyên dựa vào sự đánh giá từ phía doanh nghiệp - người sử dụng lao động và từ người học để có góc nhìn rõ ràng hơn về công tác đào tạo tại các trường đại học từ đó làm căn

cứ đề xuất một vài giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo của các trường.

2. CƠ SỞ NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Ngày 01/11/2007, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành quyết định 66/2007/QĐ-BGDĐT được hiểu là “Chất lượng giáo dục ở trường đại học là sự đáp ứng mục tiêu do nhà trường đề ra, đảm bảo các yêu cầu về mục tiêu giáo dục đại học của Luật Giáo dục, phù hợp với yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế – xã hội của địa phương và cả nước”.

Chất lượng đào tạo là một khái niệm động, đa chiều. Nghiên cứu này sử dụng khái niệm của Green và Harley (1993) về chất lượng đào tạo được hiểu trên năm khía cạnh: mức độ vượt trội (exception), mức độ hoàn hảo (perfection), mức độ phù hợp với mục tiêu đào tạo (fitness to purpose), mức độ hiệu quả so với chi phí đầu tư (value for money), và mức độ chuyển đổi về chất (transformation).

Hiện có nhiều nghiên cứu về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nhờ Nguyễn Thị Lệ Quyên (2015), các tiêu chí tác động đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học bao gồm: mục đích và chương trình đào tạo, cơ sở vật chất, phòng tiện trang thiết bị dạy học, đội ngũ giáo viên, đội ngũ sinh viên, quy mô đào tạo, công tác quản lý nhà trường, quan hệ giữa nhà trường với các tổ chức ngoài. Tác giả tiến hành khảo sát các đối tượng nhờ giáo viên, sinh viên để đánh giá hoạt động đào tạo trường Đại học Thái Nguyên.

Huỳnh Trường Huy (2012) với bài viết “*Chất lượng đào tạo ngành quản trị kinh doanh của khoa Kinh tế - ngành quản trị kinh doanh, trường Đại học Cần Thơ: kết quả khảo sát từ sinh viên ngành quản trị kinh doanh*” khảo sát 132 sinh viên cho thấy các nhân tố nhờ đảm bảo tiến độ giảng dạy, môi trường học tập, và

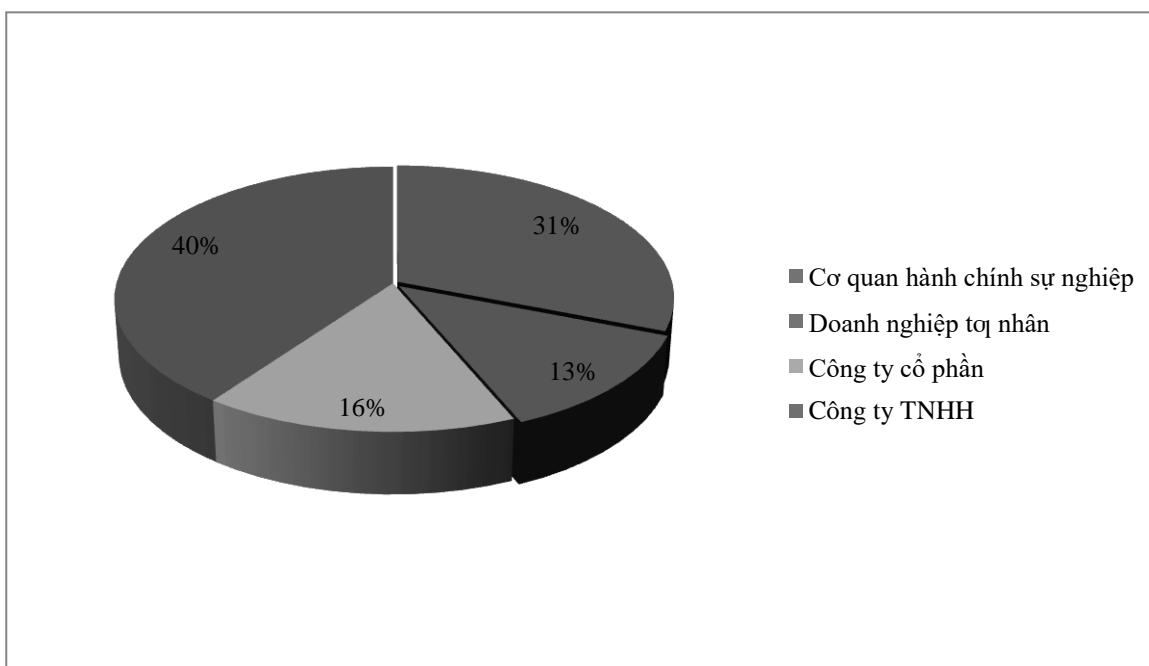
tín nhiệm về giảng viên được sinh viên tham gia khảo sát đánh giá hài lòng. Tuy nhiên, đối với các nhóm nhân tố về năng lực, đáp ứng, và cơ sở vật chất, sinh viên tham gia khảo sát chỉ thể hiện mức độ tạm hài lòng.

Trịnh Văn Sơn và cộng sự (2013) đánh giá chất lượng đào tạo từ phía người sử dụng lao động - trường hợp trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế chỉ rõ chất lượng đào tạo của trường mới chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động. Sinh viên tốt nghiệp chỉ mới đáp ứng được một phần công việc. Tác giả cũng kiến nghị nhà trường cần xây dựng mối liên hệ mật thiết với khách hàng cuối cùng, thiết kế lại chương trình đào tạo để đạt được các chuẩn đầu ra theo yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành thu thập dữ liệu định tính thông qua việc tổng hợp tài liệu nghiên cứu trước đây để đưa ra những vấn đề có lý luận và thực tiễn liên quan đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học. Ngoài ra, để có thể giảm khoảng cách giữa thực tế công việc tại doanh nghiệp với hoạt động đào tạo của nhà trường, nắm bắt được mong muốn của sinh viên, nhóm tác giả tiến hành khảo sát 55 doanh nghiệp và 230 sinh viên. Thông tin cỡ mẫu như sau:

Do giới hạn về nghiên cứu nên nhóm chỉ khảo sát chủ yếu ở thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum và huyện Chợ Pah, Gia Lai. Các doanh nghiệp chủ yếu thuộc công ty trách nhiệm hữu hạn chiếm 40%, cơ quan hành chính sự nghiệp chiếm 31%, công ty cổ phần chiếm 13% và công ty TNHH chiếm 16%.



Hình 1: Thông tin khảo sát doanh nghiệp

(Nguồn: Dữ liệu khảo sát của tác giả)

Với thông tin khảo sát từ phía người học, chủ yếu nhóm nghiên cứu khảo sát tại hai trường đại học tại Kon Tum và Gia Lai chiếm tỷ lệ trên 90%. Do giới hạn về chi phí nên tỷ lệ

khảo sát tại Đăk Lăk và Lâm Đồng chỉ chiếm tỷ lệ 8,7%. Về chuyên ngành đào tạo, tập trung nhiều vào khối ngành kinh tế chiếm 47,8%, kỹ thuật chiếm 32,6% và sự phạm chiếm 19,6%.

Bảng 1: Thông tin khảo sát phía người học

TT	Thông tin cỡ mẫu	Cỡ mẫu	Tần suất
1. Địa bàn khảo sát			
1.1	Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum	150	65,2%
1.2	Phân hiệu Đại học Đông Á- Gia Lai	60	26,1%
1.3	Đại học Tây Nguyên, Đắk Lắk	20	8,7%
2. Giới tính			
2.1	Nam	128	55,7%
2.2	Nữ	102	44,3%
3. Chuyên ngành đào tạo			
3.1	Khối ngành kinh tế	110	47,8%
3.2	Khối ngành kỹ thuật	75	32,6%
3.3	Khối ngành sọt phạm	45	19,6%

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của tác giả

Bảng câu hỏi khảo sát được thiết kế dựa vào nghiên cứu Trịnh Văn Sơn và cộng sự (2013) và Huỳnh Trọng Huy (2012). Các câu hỏi được thiết kế đo lường mức độ theo thang đo likert từ 1 (hoàn toàn không đồng ý đến 5

hoàn toàn đồng ý). Dữ liệu khảo sát được thực hiện theo phoọng pháp thống kê và tính giá trị trung bình. Kết quả giá trị trung bình sẽ so sánh theo chuẩn sau:

Bảng 2: Quy ước thang đánh giá mức độ đồng ý từng tiêu chí

Mức độ đồng ý	Điểm trung bình/tiêu chí
Tốt	> 3,50
Khá	3,00-3,500
Trung bình	2,50-2,99
Yếu (chợa đạt)	<2,50

3. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC BẬC ĐẠI HỌC KHU VỰC TÂY NGUYÊN

3.1. Hoạt động đào tạo nguồn nhân lực đại học khu vực Tây Nguyên

Việc thực hiện đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học thông qua các trường trên khu vực nhỏ bằng 3. Các trường có cơ sở đào tạo đa

ngành, trong đó trường ĐH Tây Nguyên có 35 chuyên ngành, ĐH Buôn Ma Thuật 2 chuyên ngành, ĐH Đà Lạt có 37 chuyên ngành, ĐH Yersin đào tạo 6 chuyên ngành và một số chuyên ngành được đào tạo ở các phân hiệu trường ĐH trong vùng. Ngành nghề đào tạo rất đa dạng, bao trùm hầu hết tất cả các lĩnh vực từ tự nhiên, xã hội và kỹ thuật.

Bảng 3: Thống kê các trường đại học trên địa bàn khu vực Tây Nguyên

Tỉnh	Số lượng	Tên trường	Số ngành đào tạo
Đắk Lắk	2	Đại học Buôn Ma Thuột	2
		Đại học Tây Nguyên	35
Lâm Đồng	2	Đại học Yersin Đà Lạt	6
		Đại học Đà Lạt	37
Gia Lai		Phân hiệu Đại học Đông Á	7
		Phân hiệu Đại học Nông lâm Thành phố Hồ Chí Minh	23
Kon Tum	1	Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum	15
Đắk Nông	0		

(Nguồn: Tổng hợp từ các websites của các trường ở các tỉnh Tây Nguyên)

Trong những năm qua, số người có trình độ đại học trở lên ở Tây Nguyên là 110.705 người, chiếm 2,03% dân số và chiếm 3,41% lực lượng lao động, với trình độ tiến sĩ là 355

người, chiếm 0,32%, thạc sĩ là 3.561 người chiếm 3,22% còn đại học là 106.789 người chiếm 96,46%.

Bảng 4: Số người có trình độ từ đại học trở lên ở Tây Nguyên

Tỉnh	Tổng số	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học
Kon Tum	11.452	10	269	11.173
Gia Lai	30.871	39	1.205	29.627
Đắk Lắk	33.136	143	1.003	31.990
Đắk Nông	5.435	02	85	5.348
Lâm Đồng	29.811	161	999	28.651
Tổng số	110.705	355	3.561	106.789

(Nguồn: Lương Hữu Nam (2017), Hội thảo Phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Nguyên)

Số lượng tiến sĩ trên địa bàn không làm việc ở các trường đại học, mà chủ yếu công tác tại ủy ban, các sở ban ngành, nhỏ ở Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum hiện chỉ có 2 tiến sĩ/10 tiến sĩ, các phân hiệu khác chủ yếu là thạc sĩ. Và hiện nay đội ngũ giảng viên có trình độ thạc sĩ chiếm choạ đến 50%. Giảng viên có trình độ tiến sĩ gần 10% và chỉ có khoảng 3,8% có chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư. Con số này còn thấp so với mục tiêu của Bộ Giáo dục và Đào tạo đề ra năm 2020 là phải đạt ít nhất 35% giảng viên có trình độ tiến sĩ. Điều này cho thấy lượng lớn giảng viên có trình độ tiến sĩ

đang thiếu hụt tại các trường. Mặt khác, theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo thì tỷ lệ sinh viên/giảng viên (SV/GV) trung bình 28SV/GV, nhưng tỷ lệ này hiện nay tại các trường là 40SV/GV, quá cao so với quy định (10-15SV/GV đối với các ngành đào tạo kỹ thuật và công nghệ; 20-25SV/GV đối với các ngành đào tạo khoa học xã hội và nhân văn; kinh tế - quản trị kinh doanh).

3.2. Đánh giá của doanh nghiệp và sinh viên về hoạt động đào tạo đại học khu vực Tây Nguyên

- Đánh giá của doanh nghiệp:

Theo kết quả khảo sát và tổng hợp ý kiến đánh giá của các doanh nghiệp đánh giá về mức độ đáp ứng công việc của sinh viên các trường

đại học khu vực Tây Nguyên sau khi tốt nghiệp như sau:

Bảng 5: Đánh giá của đơn vị sử dụng lao động về mức đáp ứng yêu cầu

Tiêu chí thống kê	Loại hình doanh nghiệp (%)			
	DNNN	CTCP	TNHH	DNTN
Tỷ lệ sinh viên đáp ứng yêu cầu công việc, tổ chức có thể sử dụng ngay	41,23	33,00	25,13	44,57
Tỷ lệ sinh viên cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc, nhưng cần đào tạo thêm	58,57	54,00	41,67	44,23
Tỷ lệ sinh viên làm việc đúng với chuyên môn được đào tạo	74,34	76,56	65,50	63,67

Bảng 5 cho thấy tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp được làm đúng chuyên môn chiếm tỷ lệ khá cao, trên 50%, trong doanh nghiệp nhà nước đạt 74,34, tại khu vực tị nhân, tỷ lệ này chiếm trên 65,5%.

Bên cạnh đó, tỷ lệ sinh viên ra trường đáp ứng yêu cầu cơ bản của công việc chiếm tỷ lệ cao ở doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ 58,57% bởi đa phần những sinh viên xuất sắc có xu hướng chọn doanh nghiệp nhà nước ổn định, thấp nhất là ở các công ty trách nhiệm

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả) hữu hạn chiếm 41,67%. Tỷ lệ sinh viên đáp ứng ngay yêu cầu công việc chiếm tỷ lệ không cao, ở doanh nghiệp nhà nước là 41,23%, doanh nghiệp tị nhân là 44,57%, công ty cổ phần là 33%. Điều này cho thấy vẫn còn tỷ lệ lớn cần phải được đào tạo thêm để đáp ứng được yêu cầu doanh nghiệp.

Để hiểu rõ hơn về các tiêu chí đáp ứng cụ thể mà sinh viên sau khi tốt nghiệp của các trường đại học khu vực Tây Nguyên, nhóm tiến hành khảo sát các năng lực khác của sinh viên, kết quả như bảng 6.

Bảng 6: Đánh giá chung của đơn vị sử dụng lao động về chất lượng đào tạo

Tiêu chí đánh giá	Cỡ mẫu	Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Năng lực chuyên môn	55	1	5	3,941	1,245
Khả năng giao tiếp và tương tác giữa các cá nhân	55	1	5	4,117	1,321
Kỹ năng quản lý/ ra quyết định	55	2	5	3,984	1,202
Kỹ năng ngoại ngữ/tin học	55	2	5	3,447	1,435
Hiểu biết kiến thức về kinh tế - xã hội	55	1	5	3,865	1,366
Phẩm chất đạo đức/động cơ phấn đấu	55	2	5	4,352	1,256
Đánh giá chung về chất lượng đào tạo	55	1	4	3,311	1,891

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

Nhìn chung, sinh viên sau khi tốt nghiệp từ nhà trường cơ bản đáp ứng được yêu cầu của người lao động với giá trị trung bình đạt 3,941. Thấp nhất trong các tiêu chí là đánh giá chung về chất lượng đào tạo của các trường với giá trị trung bình đạt 3,311 bởi theo nhận định của một số doanh nghiệp cho biết: “Sinh viên sau khi tốt nghiệp khá yếu nhiều kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng ngoại ngữ, các chuyên ngành kế toán thì phải đào tạo mất khá nhiều thời gian mới có thể bắt tay vào làm việc”.

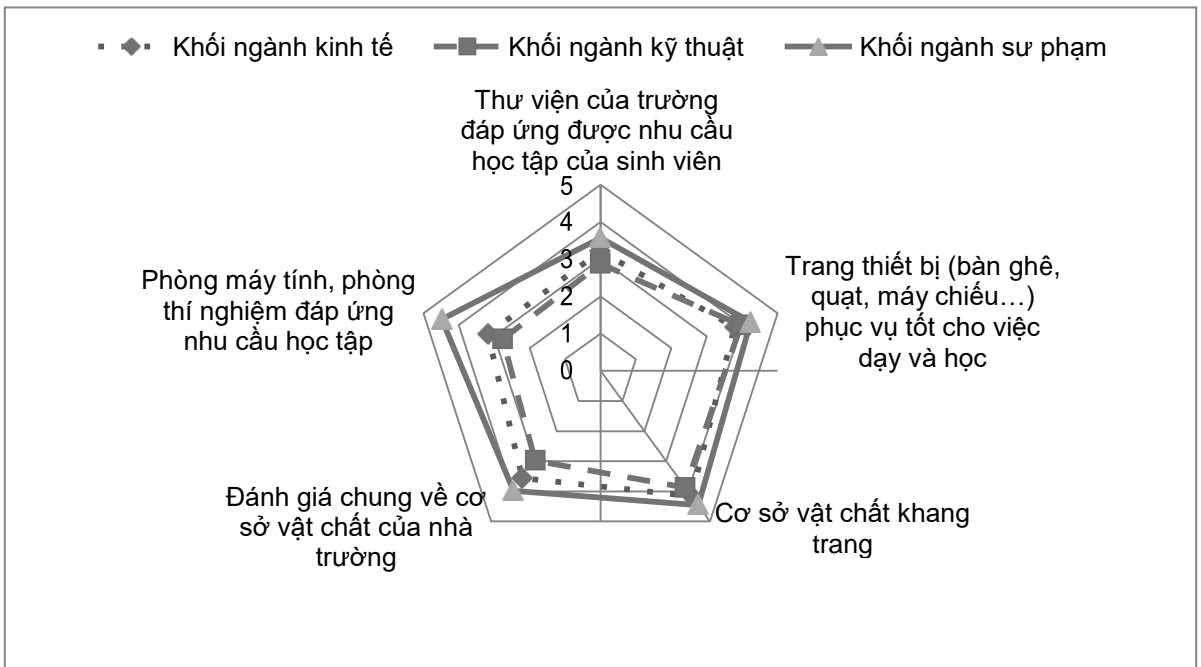
Một trong những tiêu chí được đánh giá cao là “Chất lượng đạo đức/động cơ phấn đấu và khả năng giao tiếp và tương tác giữa các cá nhân” được đánh giá cao có giá trị trung bình trên mức 4. Nhân tố được đánh giá thấp cần cải thiện là “Kỹ năng tin học ngoại ngữ”. Đây được coi là bất lợi đối với nguồn nhân lực của địa phương bởi khu vực Tây Nguyên điều kiện về cơ sở vật chất còn nhiều hạn chế, tỷ lệ người đồng bào dân tộc thiểu số thấp, trình độ dân trí thấp cho nên yêu cầu về tin học và ngoại ngữ là

một trong những rào cản lớn đối với địa phương này.

Kiến thức về kinh tế xã hội cũng như năng lực chuyên môn là một trong những nhân tố cần tích lũy trong quá trình ngồi trên ghế nhà trường cũng không được đánh giá cao. Điều này cho thấy chất lượng đào tạo của nhà trường chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động.

- Đánh giá từ phía người học:

Sinh viên là đối tượng thụ hưởng chính từ kết quả đào tạo của nhà trường. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo trường đại học dựa trên các tiêu chí như cơ sở vật chất, chất lượng đội ngũ giáo viên, chương trình đào tạo và đội ngũ chuyên viên, công tác đoàn. Kết quả như sau:



Hình 1: Đánh giá của sinh viên về cơ sở vật chất của các trường đại học ở khu vực Tây Nguyên (Nguồn: Dữ liệu khảo sát của tác giả)

+ Về cơ sở vật chất

Về cơ bản, cơ sở vật chất các trường đại học ở khu vực Tây Nguyên đảm bảo được yêu cầu về học tập của sinh viên. Cơ sở vật chất các trường đại học đảm bảo nhất đối với khối ngành sơ phạm, tiếp theo là khối ngành kinh tế và đáp ứng ở tỷ lệ thấp đối với ngành kỹ thuật. Với ngành kỹ thuật, phòng máy tính, cũng như các phòng thí nghiệm đáp ứng nhu cầu học tập ở mức thấp, đạt 2,756; thời gian đáp ứng nhu cầu học tập của sinh viên đạt 2,879. Đánh giá chung về cơ sở vật chất của khối ngành này đạt 2,976. Kết quả này một phần là do các cơ sở giáo dục đào tạo hiện nay trừ Đại học Tây Nguyên và Đại học Đà Lạt đã được hình thành từ khá lâu đời. Các trường khác do mới thành lập nên cơ sở phục vụ cho đào tạo khối kỹ thuật như ngành xây dựng, giao thông, công nghệ sinh học... đang còn nhiều hạn chế. Trong khi đó với ngành sơ phạm và khối ngành kinh tế thì cơ sở vật chất lại khá đảm bảo. Tuy nhiên, hiện nay thời gian tại các trường đại học chỉ mới đáp ứng một phần nhu cầu học tập của sinh viên hai khối ngành này.

+ Về tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên, công tác đoàn thể:

Chất lượng giảng viên giảng dạy các trường đại học được đánh giá cao, “*giảng viên có đủ kiến thức, kỹ năng chuyên môn*” đạt 4,568 và luôn sẵn sàng hỗ trợ sinh viên trong phạm vi trách nhiệm chiếm 4,398. Đây là một trong những lợi thế tốt của các trường đại học trong khu vực này.

Tuy nhiên, nhân tố “*Sinh viên được phát triển năng lực tự học tập nghiên cứu*” được đánh giá thấp, chỉ đạt 2,457, thấp hơn so với mức trung bình và chỉ tiêu “*sinh viên được tạo điều kiện hoạt động xã hội, văn nghệ, thể dục thể thao*” có giá trị trung bình đạt 2,981. Năng lực tự học, tự nghiên cứu là một trong những kỹ năng quan trọng với sinh viên bậc đại học nhưng chỉ tiêu này đang ở mức rất thấp, điều này là trở ngại lớn cho việc tự phát triển của sinh viên. Ngoài ra, các công tác đoàn thể nhằm hỗ trợ phát triển các kỹ năng giao tiếp, các kỹ năng mềm khác trong cuộc sống nhưng các công tác này còn nhiều hạn chế, các chương trình hoạt động đoàn thể còn nghèo nàn, không phát huy được tính chủ động của sinh viên, không tạo được sự năng động của sinh viên.

Các công tác khác như “*Chương trình giáo dục đáp ứng được yêu cầu thực tế đối với chuyên ngành*” có mean = 3,498 cho thấy chương trình đào tạo đang còn nặng lý thuyết, chưa gắn với thực tế tại doanh nghiệp. Kết quả khảo sát của doanh nghiệp cũng khẳng định điều này.

Tại các trường đại học, các dịch vụ hỗ trợ sinh viên rất quan trọng và cần thiết nhưng “*Cán bộ nhân viên văn phòng luôn có sự quan tâm, hỗ trợ cần thiết đối với sinh viên*” có mean = 3,451, nhiều sinh viên cho biết cán bộ các phòng ban còn nhiều khi gây khó khăn, nhiều thủ tục rắc rối trong giải quyết các thủ tục giấy tờ miễn giảm học phí hoặc các hoạt động liên quan khác. Đó cũng là một trong những điểm cần lưu ý của các trường.

Bảng 7: Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo khác từ người học

Tiêu chí đánh giá	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Giảng viên có đủ kiến thức, kỹ năng chuyên môn	1	5	4,568	0,818
Khả năng truyền đạt kiến thức của giảng viên tốt	1	5	4,342	0,613
Giảng viên có thái độ ứng xử đúng đắn	1	5	4,129	0,713

Tiêu chí đánh giá	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Giảng viên luôn sẵn sàng hỗ trợ sinh viên trong phạm vi trách nhiệm	1	5	4,398	0,662
Sinh viên được phát triển năng lực học tập nghiên cứu	1	5	2,457	0,586
Sinh viên được tạo điều kiện hoạt động xã hội, văn nghệ, thể dục thể thao	1	5	2,981	0,751
Sinh viên được hoàn thiện dần về ý thức xã hội (tự trọng, đạo đức, kỹ năng xã hội)	1	5	4,767	0,901
Trường cung cấp môi trường cho sinh viên rèn luyện tri thức	1	5	4,278	0,724
Trường luôn quan tâm giải quyết trở ngại của sinh viên trong vấn đề học tập	1	5	4,109	0,651
Công tác Đoàn thiết thực với sinh viên	1	5	3,786	0,902
Cán bộ nhân viên văn phòng luôn có sự quan tâm, hỗ trợ cần thiết đối với sinh viên	1	5	3,451	0,567
Chương trình đào tạo đáp ứng được yêu cầu thực tế đối với chuyên ngành	1	5	3,498	0,858

(Nguồn: Dữ liệu khảo sát của tác giả)

4. KIẾN NGHỊ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐẠI HỌC KHU VỰC TÂY NGUYÊN

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đào tạo bậc đại học khu vực Tây Nguyên, nghiên cứu này đề xuất một vài kiến nghị như sau:

Thứ nhất, nâng cao năng lực giảng viên. Chất lượng giảng viên có vai trò quyết định trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo. Do vậy việc phát triển đội ngũ giảng viên được coi là giải pháp đột phá trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. (1) Cần tập trung bồi dưỡng, tự đào tạo và đào tạo lại đối với đội ngũ giảng viên về kiến thức chuyên môn nghiệp vụ sơ phạm, nâng bậc giảng viên và đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học gắn với đặc điểm của vùng; (2) Cần tiếp cận trình độ quốc tế cả về trình độ chuyên môn và phong cách làm việc từ việc đưa các giảng viên đi tập huấn chuyên đề ở nước ngoài ít nhất 5 năm/lần thông qua các mối quan hệ liên kết;

bởi có nâng cao năng lực nghiên cứu giảng viên mới làm cơ sở khuyến khích nâng cao năng lực tự nghiên cứu của sinh viên; (3) Tăng cường các yếu tố đảm bảo chất lượng gồm: đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý, cơ sở vật chất. Với đội ngũ giảng viên nên tiến hành rà soát, quy hoạch lại ngành nghề để tính cơ số giảng viên trên nguyên tắc hợp lý, có lộ trình chuyển đổi, ưu tiên đầu tư cho những ngành mới triển vọng. Không chỉ đội ngũ giảng viên, đội ngũ lãnh đạo nhà trường cũng phải được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý đạt chuẩn.

Thứ hai, nâng cấp cơ sở vật chất. Để đào tạo tốt các chuyên ngành khối kỹ thuật cần đầu tư nhiều vào cơ sở hạ tầng như phòng thí nghiệm, phòng máy tính... Với chuyên ngành kinh tế thì cần đầu tư vào hệ thống thư viện đáp ứng tốt nhu cầu của sinh viên. Nhà trường có thể liên kết với doanh nghiệp hoặc tìm kiếm các dự án có vốn đầu tư nước ngoài để có thể cải thiện tốt hơn cơ sở vật chất của nhà trường.

Thứ ba, cần thực hiện liên kết với doanh nghiệp nhằm xây dựng chương trình đào tạo gần hơn với công việc thực tế. Nhà trường cần triển khai các kế hoạch thực tập doanh nghiệp dành cho giảng viên nhằm tạo cơ hội được gắn kết lý thuyết với thực tiễn, nâng cao kỹ năng thực hành và xây dựng bài giảng gắn liền với thực tế nghề nghiệp.

Thứ tư, các chương trình đào tạo cần đặc biệt chú ý nhằm đến xây dựng cho người học năng lực chuyên môn vững vàng đồng thời có

thái độ và động cơ làm việc đúng đắn gắn với thực tế tại các doanh nghiệp.

Việc nâng cao chất lượng đào tạo đại học để đáp ứng tốt nhu cầu nhân lực có trình độ cao là đòi hỏi bức thiết đối với vùng Tây Nguyên. Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng như hiện nay, các cơ sở đào tạo cần xây dựng những chương trình đào tạo, nâng cao năng lực giảng viên, thực hiện nhiều chính sách liên kết với doanh nghiệp để tạo được chuyển hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Huỳnh. (26/05/2016). *Quý I-2016 có 225.000 cử nhân, thạc sĩ thất nghiệp*. Báo Tuổi trẻ. Website: <http://tuoitre.vn/tin/giao-duc/20160526/quy-12016-co-225000-cu-nhan-thac-si-that-nghiep/1107724.html>.
2. Huỳnh Trường Huy và Nguyễn Nhật Khiêm.(2012). Chất lượng đào tạo ngành quản trị kinh doanh của Khoa kinh tế- QTKD, Trường đại học Cần Thơ: Kết quả khảo sát đánh giá từ sinh viên chuyên ngành Quản trị kinh doanh. *Tạp chí Khoa học trường đại học Cần Thơ*, trang 246-257.
3. Lê Thị Liên. (2017). Nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường cao đẳng, đại học trong phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Nguyên. *Kỷ yếu hội thảo Phát triển Kinh tế - xã hội vùng Tây Nguyên, Kon Tum*, ngày 17/02/2017, trang 341- 345.
4. Lượng Hữu Nam. (2017). Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Tây Nguyên và những vấn đề đặt ra. *Kỷ yếu hội thảo Phát triển Kinh tế- xã hội vùng Tây Nguyên, Kon Tum*, ngày 17/02/2017, trang 241-245.
5. Nguyễn Thanh Vân, Nguyễn Thị Phương Nhung. (2017). Thực trạng và giải pháp đào tạo nguồn nhân lực cho Tây Nguyên gắn với việc hội nhập cộng đồng kinh tế Asean (AEC). *Kỷ yếu hội thảo Phát triển Kinh tế- xã hội vùng Tây Nguyên, Kon Tum*, ngày 17/02/2017, trang 220-226.
6. Nguyễn Thị Lê Quyên. (2015). Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện hội nhập quốc tế tại trường đại học khoa học- Đại học Thái Nguyên. *Luận văn thạc sĩ trường đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên*.
7. Trịnh Văn Sơn và cộng sự. (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. *Tạp chí khoa học Huế* S. 4 (2013), trang 82.
8. Harvey, L and Green, D. (1993), "Defining quality", *Assessment and Evaluation in Higher Education*, Vol. 18 No.1, pp. 9-34.

Ngày nhận bài: 2/5/2017. Ngày biên tập xong: 20/5/2017. Duyệt đăng: 25/5/2017

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH KẾ TOÁN THEO HƯỚNG TĂNG CƯỜNG THỰC HÀNH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY BẮC

ĐOÀN THANH HẢI^{□□}

TÓM TẮT: Trước những yêu cầu của nền kinh tế chuyển đổi và hội nhập kinh tế quốc tế, kế toán không thuần túy là một công cụ quản lý kinh tế mà đã phát triển và trở thành một ngành, một loại hình dịch vụ, thương mại dịch vụ. Nhằm đáp ứng giữa nhu cầu và khả năng cung cấp nguồn nhân lực kế toán, tài chính trong thời gian tới, nhiệm vụ cấp bách của các cơ sở đào tạo là phải tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo ngành kế toán. Về chương trình đào tạo, cần đa dạng hơn, linh hoạt hơn, tăng cường các kỹ năng thực hành, tiếp cận các hoạt động thực tế. Đây là nội dung quan trọng có tính quyết định chất lượng đào tạo. Vì vậy, bài viết tập trung vào giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo chuyên ngành kế toán theo hướng đào tạo cử nhân thực hành nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội.

Từ khóa: Chất lượng đào tạo, kế toán, Đại học Tây Bắc.

ABSTRACT: In light of the requirements of a transitional economy and international economic integration, accounting is not merely an economic management tool but has grown to become a profession and a professional service. In order to meet the demand and ability to supply the human resources for accounting and finance in the coming time, training institutions are required to continuously renovate their curricula, contents and methods to train accountants. Training programs should be diversified, more flexible and practical. These are the key factors to determine the training quality. This paper focuses on the solutions to improve the quality of accounting training in a more practical way.

Key words: Quality of training, accounting, Tay Bac University.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay với xu thế toàn cầu hóa của tất cả các quốc gia trên thế giới con người trở thành một nguồn tài nguyên đặc biệt, nguồn lực cơ bản phục vụ cho phát triển kinh tế xã hội. Do đó khả năng cạnh tranh, phát triển của một quốc gia, một địa phương phụ thuộc vào đội ngũ lao động có học thức, có trình độ chuyên môn kỹ thuật và trình độ tay nghề cao. Trước thực trạng đó, việc xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên địa bàn các tỉnh Tây Bắc đang là vấn đề cấp thiết góp phần tạo ra năng lực cạnh tranh,

thúc đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, giúp các tỉnh vùng Tây Bắc rút ngắn được khoảng cách về trình độ phát triển so với các tỉnh lân cận và các địa phương khác trong cả nước.

Phát triển bền vững kinh tế - xã hội các vùng nông thôn, miền núi nói chung, vùng Tây Bắc nói riêng là một yêu cầu mang tính tất yếu trong tiến trình hội nhập. Trong tiến trình đó, vấn đề đào tạo và phát triển nhân lực có ý nghĩa then chốt xuất phát từ vai trò quyết định của nguồn lực con người trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Chính vì vậy, đây là một nhiệm