



**Chịu trách nhiệm xuất bản**

TS. VŨ ĐỨC LỄ

**Hội đồng Biên tập**

TS. VŨ ĐỨC LỄ

TS. TĂNG THẾ TOAN

TS. NGUYỄN THỊ THU HÀ

TS. TÔ VĂN SÔNG

TS. NGUYỄN THỊ ĐÀO

TS. NGUYỄN PHƯƠNG NGỌC

TS. LÊ THỊ NGUYỆT

**Trình bày, sửa bản in**

VŨ THÙY TRANG

NGUYỄN THỊ THÚY HẠNH

**Trụ sở**

Trường Đại học Hải Dương: Khu Đô thị phía Nam, thành phố Hải Dương (xã Liên Hồng, thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương).

Điện thoại: 0220.3710.919

Fax: 0220.3861.249

Emai: tapchidaihoc.haiduong@gmail.com

Giấy phép xuất bản số 353/GP-BTTTT của Bộ Thông tin và Truyền thông cấp ngày 03/9/2013. In tại Công ty Cổ phần In và Vật tư Hải Dương.

MST: 0800010670

Điện thoại: 0220.3852.490

Email: congtyinhhaiduong@gmail.com

**TRONG SỐ NÀY**

1. “Nỗ lực” trí tuệ nhân tạo (AI) định hình lại giáo dục Việt Nam	2
PGS.TS. Ngô Tú Thành ThS.NCS. Vũ Thị Kim Nhung	
2. Tác động của sự chia sẻ kiến thức và đổi mới phương pháp học tập đến sự phát triển năng lực cá nhân của người học	7
TS. Hà Thành Công	
3. Liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo ngành Quản trị kinh doanh tại Trường Đại học Hải Dương	18
TS. Lê Thị Nguyệt	29
4. Nâng cao chất lượng đào tạo theo mô hình nhà trường - Viện nghiên cứu - Doanh nghiệp	
TS. Phạm Thị Huyền	36
5. Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Hải Dương đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp	
ThS. Tiêu Thị Thu Thủy	43
6. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu ngân hàng số ở Việt Nam	
ThS. Nguyễn Thị Phương	49
7. Kế toán chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm dưới góc độ Kế toán quản trị tại Công ty cổ phần Tân Hà Kiều	
HV. Phạm Hồng Thái	

**Ảnh bìa 1:** Nữ cán bộ, giảng viên Trường Đại học Hải Dương trong lễ kỷ niệm 8/3/2023.

# “NỎ THẦN” TRÍ TUỆ NHÂN TẠO (AI) ĐỊNH HÌNH LẠI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM

PGS.TS. Ngô Tú Thành - Trường Đại học Bách khoa Hà Nội  
ThS.NCS. Vũ Thị Kim Nhung - Trường Đại học Hải Dương

## Tóm tắt

Muốn trường đại học thực hiện chuyển đổi số, trước hết phải đầu tư phát triển hạ tầng viễn thông băng thông rộng. Tiếp đến, yếu tố quan trọng không kém là nhận thức của các cấp quản lý. Trong bài viết này sẽ phân tích tác động của Trí tuệ nhân tạo (AI) trong hệ thống giáo dục và từ đó đưa ra những định hình mới của Giáo dục Đại học trong tương lai khi triển khai AI trong giáo dục.

**Từ khóa:** Cá nhân hóa, đổi mới phương pháp dạy học, Giáo dục đại học, Trí tuệ nhân tạo (AI).

**Abstract:** Broadband telecommunications infrastructure must be invested first to develop digital transformation in universities. Next, the perception of the management levels is an equally important factor. In this article, the impact of Artificial Intelligence (AI) in the education system will be analyzed and thereby new shapes of Higher Education in the future when implementing AI in education will be proposed.

**Keywords:** Personalization, innovation of teaching methods, Higher education, Artificial intelligence (AI).

Người Việt ai cũng từng nghe chuyện “nỏ thần” của An Dương Vương, khi bắn, có hàng nghìn mũi tên bay ra, hay Tôn Ngộ Không có phép “phân thân” tạo ra nhiều Tôn Ngộ Không...

Hai câu chuyện trên trong tuyển thuyết, nhưng được các nhà khoa học Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội sử dụng ý tưởng đó để nghiên cứu sử dụng AI (trí tuệ nhân tạo) tạo thành nhiều giảng viên ảo.

Khi làm chủ AI, thì bè đầy truyền thống trăm năm cùng đội ngũ đông đảo giáo sư, tiến sĩ danh tiếng của đại học truyền thống sẽ không còn là ưu thế. Ưu thế và chiến thắng sẽ thuộc về những ai chấp nhận từ bỏ cái cũ, biết sử dụng AI làm chiếc “nỏ thần” trong giáo dục, để thay đổi thứ hạng đưa giáo dục đại học Việt Nam nhanh chóng hội nhập với giáo dục toàn cầu.

Do khuôn khổ hội thảo có hạn, trong bài viết này tác giả sẽ trình bày ngắn gọn việc sử dụng AI làm chiếc “nỏ thần” định hình lại toàn bộ giáo dục đại

học Việt Nam.

## 1. Tổng quan nghiên cứu

Trước khi tìm hiểu giá trị ứng dụng của AI trong giáo dục, chúng ta làm quen 2 “từ khóa” mới: Giảng viên thật và giảng viên ảo.

Giảng viên thật là người (bằng xương bằng thịt). Giảng viên ảo (không phải là người) là bản sao của giảng viên thật. Giảng viên ảo giao tiếp, tương tác với sinh viên trên nền tảng số qua phương tiện số.

Những giảng viên thật có trình độ chuyên môn và kỹ năng sư phạm tốt, thông qua AI chatbot sẽ dạy giảng viên ảo những kiến thức để giảng viên ảo truyền đạt kiến thức đó đến với sinh viên.

Mức độ “thông minh”, “trình độ”, “khả năng sư phạm”... của giảng viên ảo phụ thuộc vào trình độ và cách dạy của giảng viên thật đối với giảng viên ảo. Theo thời gian, nhờ giảng viên thật, giảng viên ảo ngày một thông minh.

Nghiên cứu này xuất phát từ ý tưởng trong

truyền thuyết, Tôn Ngộ Không có 72 phép biến hoá, trong đó có phép “phân thân” tạo ra nhiều Tôn Ngộ Không.

Tại cùng một thời điểm, trên lớp học truyền thống (face to face) hay lớp học online, rất nhiều sinh viên cùng lắng nghe bài giảng của một giảng viên thật. Nhưng khi tương tác với sinh viên, tại một thời điểm, một giảng viên thật chỉ có thể trao đổi tương tác giải đáp thắc mắc cho một sinh viên, gọi là tương tác theo ánh xạ 1-1.

Trong khi đó giảng viên ảo có thể “phân thân” như Tôn Ngộ Không thành N giảng viên ảo để tương tác trả lời các câu hỏi của N sinh viên tại cùng một thời điểm theo ánh xạ N-N.

Giảng viên ảo có 2 đặc điểm quan trọng:

- Thứ nhất, khác các thiết bị điện tử phần cứng, các phương tiện dạy học hiện đại... càng dùng nhiều càng bị hao mòn, chóng hỏng... thì giảng viên ảo càng sử dụng, càng hoàn thiện, theo thời gian sẽ ngày càng thông minh, càng có giá trị và được khai thác không giới hạn như “nồi cơm Thạch Sanh” trong chuyện cổ tích Việt Nam.

- Thứ hai, độ thông minh của giảng viên ảo phụ thuộc vào sự phát triển của công nghệ số, công nghệ AI và đẳng cấp giảng viên thật.

Như vậy, giảng viên có thể sử dụng AIChatbot để tạo giảng viên ảo, giống như các doanh nghiệp mua bán online sử dụng AIChatbot tạo trợ lý ảo thay thế nhân viên chăm sóc khách hàng. AIchatbot được ứng dụng nhiều trong mọi lĩnh vực, khi được ứng dụng trong giáo dục sẽ định hình lại toàn bộ hệ thống giáo dục đại học

### 2. AI Chatbot định hình lại phương pháp dạy học theo hướng cá nhân hóa người học

Như đã giới thiệu ở mục trên, nhờ AI Chatbot, một giảng viên thật khi dạy online cũng đồng thời “phân thân” tạo ra N giảng viên ảo thay thế giảng viên thật để tương tác giao tiếp, giải đáp thắc mắc,

trả lời câu hỏi cho N sinh viên.

AI tích hợp trong Chatbot giúp giảng viên ảo dần dần trở thành người không lò chúa đựng nhiều tri thức của cả nhân loại, có thể thay thế giáo sư trong chương trình truyền hình “hỏi gì đáp nấy”, làm việc không biết mệt mỏi, không kể ngày đêm nhằm thỏa mãn nhu cầu tìm hiểu của sinh viên.

Nhờ hỗ trợ của giảng viên ảo, sinh viên có thể dễ dàng tìm ra câu trả lời nhanh hơn bất cứ giáo sư nào và lúc này tri thức cơ bản không phải là những sự kiện biệt lập cần phải ghi nhớ.

Khi “nhúng” AI vào các website dạy học, AI Chatbot thu thập thông tin sinh viên thông qua các phần mềm Skype, YouTube, Zalo, Facebook, Messenger... trang web cá nhân, dịch vụ nhắn tin tức thời, Skype, YouTube... từ đó phân tích số liệu để biết sở thích, thói quen và phương pháp học của từng sinh viên. Qua đó, giảng viên ảo có cơ sở để điều chỉnh nội dung trao đổi hướng dẫn bài dạy và giao bài tập online phù hợp cho từng sinh viên.

Nhờ những tính năng trên, AI Chatbot sẽ định hình lại toàn bộ giáo dục đại học. Trước đây, khi bước vào thời đại công nghiệp, trường học cũng tổ chức theo cách thức của nhà máy sản xuất: tập trung một nơi, dạy theo một chương trình, cùng một phương pháp và sản phẩm là các sinh viên (chỉ số IQ khác nhau) đều có kiến thức cơ bản chuyên ngành như nhau.

Nhờ sự trợ giúp của công nghệ AI và giảng viên ảo, phương pháp giảng dạy bậc đại học sẽ thay đổi hoàn toàn. Lý luận & Phương pháp giảng dạy mới không xây dựng trên nền tảng lý luận dạy học hàn lâm cũ mà dựa trên tốc độ phát triển công nghệ AI theo tư duy mới “công nghệ nào phương pháp đó”.

Đại dịch COVID-19 trong 2 năm qua đã làm cho ngành giáo dục thay đổi. Do không được chuẩn bị trước, các thầy cô áp đặt lối dạy truyền thống “phán trắng bảng đen” mang lên dạy online,

chẳng khác gì đem phương pháp điều khiển xe đạp lên điều khiển máy bay.

Lý luận & Phương pháp giảng dạy dựa trên AI Chatbot đang được khai phá, còn tiếp tục hoàn thiện và sản phẩm được công bố chi tiết trên các tạp chí trong và ngoài nước. Trong khuôn khổ hội thảo, chỉ giới thiệu phương pháp mới đơn giản dễ hiểu.

Ví dụ dạy học Toán cao cấp ở Trường Đại học Bách khoa Hà Nội. Theo phương pháp dạy học truyền thống, sinh viên học theo lịch mỗi tuần học 2 buổi, theo ánh xạ 1-N, tức là 1 giảng viên dạy N sinh viên, với N từ 40 đến 200 sinh viên. Bốn tháng sau nghe giảng, sinh viên mới đủ kiến thức để thi cuối kỳ.

Theo lịch học trực tiếp cũng như online, một tiết nghe giảng lý thuyết, sinh viên chưa đủ kiến thức để làm bài tập cuối chương. Khi có giảng viên ảo, sinh viên có thể tự học tùy theo tiến độ tiếp thu của mình, chủ động nghe các video clip toàn bộ chương trình đào tạo. Những chỗ chưa hiểu, sinh viên sẽ đặt câu hỏi để giảng viên ảo giải đáp theo ánh xạ 1-1, một thầy - một trò. Khi nhận câu hỏi từ sinh viên, giảng viên ảo sẽ xử lý dữ liệu từ hàng nghìn thông tin trong Big data để đưa ra câu trả lời tối ưu nhất thỏa mãn nhu cầu tìm hiểu của sinh viên. Do luôn có giảng viên ảo hỗ trợ bất cứ lúc nào, sinh viên có thể chủ động hoàn thành môn Toán cao cấp trong vòng một tháng, thay vì phải đợi 4 tháng như dạy học truyền thống.

Kết quả nghiên cứu trên đã đưa ra kết luận quan trọng trong giáo dục: “Nếu trí tuệ nhân tạo (AI) được xem là nền tảng cơ bản tạo nên Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 thì AI Chatbot là nền tảng đổi mới giáo dục. Nhờ AI Chatbot, giáo dục đại học 4.0 sẽ hướng tới mỗi sinh viên một chương trình, giáo dục cho một người (Education of One)”.

### 3. AI Chatbot định hình lại số lượng giảng viên trong trường đại học

Thông thường, với lớp học đông, dạy học theo phương pháp truyền thống hay Blearning, một giảng viên dạy lý thuyết kèm theo giảng viên trợ giảng chữa bài tập hoặc hỗ trợ giải đáp thắc mắc cho sinh viên. Cùng một môn học, nhiều lớp học khác nhau sẽ có nhiều giảng viên khác nhau. Khi có giảng viên ảo thay thế và bài giảng được số hóa, thì không cần giảng viên trợ giảng. Các sinh viên ở các lớp học khác nhau được nghe một giảng viên giỏi nhất giảng online. Một nghìn sinh viên có thể nghe một giảng viên giảng online sẽ tương ứng có một nghìn giảng viên ảo hỗ trợ sinh viên. Nhờ giao diện nhắn tin đến các bot chủ động để bắt đầu và duy trì hội thoại nên giảng viên ảo có thể hỗ trợ sinh viên bất kể thời gian và địa điểm. Do đó cơ sở đào tạo không cần một khoản tiền lớn để trả lương cho nhiều giảng viên như trước.

Khi mô hình giảng viên ảo trên nền AIchatbot trở nên ứng dụng phổ biến, nó sẽ tác động mạnh đến toàn bộ hệ thống giáo dục Việt Nam. Hãy tưởng tượng đưa bài giảng Toán cao cấp online của một giảng viên dạy hay nhất cả nước cho tất cả các sinh viên khói kỹ thuật cùng được nghe. Có bao nhiêu sinh viên nghe một giảng viên dạy sẽ có bấy nhiêu giảng viên ảo tương ứng luôn đồng hành với từng sinh viên để sẵn sàng lắng nghe trả lời câu hỏi của sinh viên. Khi giảng viên ảo ngày một thông minh thì sẽ không cần nhiều giảng viên như hiện nay và việc đào tạo giảng viên sẽ đi vào nâng cao chất lượng mà không cần tăng số lượng.

### 4. AI Chatbot và công nghệ “ATM giáo dục” để bình đẳng hưởng thụ giáo dục

Lấy ví dụ ngành Công nghệ thông tin, số sinh viên đông nhất cả nước, được nhiều trường đại học đào tạo... Điểm sàn đầu vào từ thấp nhất: 13 điểm đến cao nhất gần tuyệt đối: 29,04 điểm. Công nghệ thông tin là ngành khó, đòi hỏi cả thầy và trò phải có chỉ số IQ nhất định mới tiếp thu được kiến thức

để hành nghề khi tốt nghiệp.

Cùng học ngành công nghệ thông tin, nhưng sinh viên bình thường chỉ đỗ vào trường đại học top dưới, học bởi những giảng viên bình thường, còn sinh viên giỏi thường được học ở trường đại học top trên với những giảng viên giỏi. Sinh viên giỏi được học với giảng viên giỏi lại càng giỏi, ra trường dễ tìm được việc làm lương cao. Sinh viên kém vốn đã thiệt thòi về chỉ số IQ phải học với giảng viên bình thường khi ra trường khó xin được việc làm vì năng lực có thể chưa đáp ứng công việc thực tiễn.

Mô hình giáo dục trên đã tồn tại hơn 50 năm, lúc đầu được xem là lý tưởng, là công bằng, nhưng bản chất là nghịch lý không phù hợp với xã hội tri thức... Câu hỏi đặt ra: Làm thế nào để sinh viên bình thường cũng được học với thầy giỏi nhất? Câu hỏi này đến nay vẫn chưa có lời giải tường minh.

Khi chưa dịch bệnh Covid -19, các trường đại học top trên rất khó mở rộng “cánh cửa” đón sinh viên ở đại học top dưới đến nghe đội ngũ giảng viên giỏi của trường giảng dạy trực tiếp (Offline).

Covid ập đến, mọi thứ đã thay đổi, xuất hiện công nghệ “ATM gạo” miễn phí cho người nghèo, thì đồng thời trong giáo dục cũng xuất hiện công nghệ “ATM giáo dục”. Chỉ khác là để duy trì “ATM gạo”, các mạnh thường quân phải mất tiền mua gạo để phân phát cho người nghèo, còn để duy trì “ATM giáo dục”, các đại học top trên sở hữu “của nhà tròng đực” chỉ cần gửi đường link và mật khẩu là các sinh viên ở các trường đại học top dưới được học online với các giảng viên giỏi nhất. Có bao nhiêu sinh viên học sẽ có bấy nhiêu giảng viên áo hỗ trợ. Trong mùa dịch covid, các trường đại học top dưới hoàn toàn có thể không mất kinh phí chi trả cho giảng viên dạy sinh viên trường mình. Như vậy “ATM giáo dục” và AI Chatbot đã biến điều ước “ai cũng được học hành” trở thành “ai cũng

được học với thầy giỏi nhất”. Một công nghệ rất nhân văn trong xã hội tri thức. Khi hết dịch covid, các đại học top dưới vẫn có thể liên kết hợp tác để sinh viên trường mình học ở đại học top trên và kinh phí chi trả cũng rất rẻ so với chi trả lương cho giảng viên cơ hưu.

### 5. Công nghệ AI Chatbot định hình quy mô xây dựng cơ sở vật chất Đại học

Hãy nghe Bill Gates, một người Mỹ đã thành danh phát biểu: "Các trường của chúng ta được thiết kế cách đây 50 năm và chúng đã đáp ứng những nhu cầu nhất định của thời đại ấy. Nhưng nếu như chúng ta không thiết kế lại những trường học đó để đáp ứng những nhu cầu của thế kỷ XXI, chúng ta sẽ đánh hỏng cuộc đời của hàng triệu người Mỹ mỗi năm..."

Peter Drucker [3], nhà tư tưởng, nhà quản lý được kính trọng nhất của thế kỷ XX, năm 2000 đã nhận định: “Ba mươi năm nữa, các khuôn viên đại học sẽ chỉ còn là di tích. Chúng ta phải bắt đầu giảng bài cho các lớp học ở bên ngoài các trường đại học, qua vệ tinh và video hai chiều, với chi phí thấp nhất”.

Những phát biểu trên có phần cực đoan nhưng không phải thiếu cơ sở.

Tiên đoán của Peter đã “ám” vào các trường đại học truyền thống Việt Nam. Do dịch bệnh Covid-19, từ đầu năm đến nay, tất cả các khuôn viên, giảng đường, ký túc xá của các đại học ở phía Nam đã phải tạm ngừng hoạt động, chưa làm khu “di tích” nhưng đã làm khu cách ly đối tượng F0, F1 hay các bệnh viện dã chiến điều trị bệnh nhân dương tính Covid.

AI là nền tảng CMCN 4.0 và chuyển đổi số, đang trở thành một xu thế tất yếu trên phạm vi toàn thế giới. Chuyển đổi số tất yếu hình thành đại học số, là mục tiêu của các trường đại học hàng đầu Việt Nam đang tiến đến. Thay vì tư duy tập trung mở

rộng khuôn viên Đại học, xây dựng nhiều giảng đường nguy nga hiện đại đắt tiền,... thì đại học số tập trung xây dựng hạ tầng viễn thông, hướng đến biến đại học thành một “Quốc gia số”.

Trong đại học số, sinh viên năm thứ nhất được hướng dẫn cách học online một cách bài bản chuyên nghiệp, được trải nghiệm bằng cách sử dụng nền tảng trực tuyến và các kết nối doanh nghiệp. Khi vào học chính thức luôn được hỗ trợ bởi mạng lưới mentors đến từ doanh nghiệp và giảng viên ảo.

Đại học truyền thống dù xây dựng hiện đại đến đâu thì giảng viên chỉ có thể đứng yên trên bục giảng hữu hình để thao giảng trực tiếp cho sinh viên ngồi trong giảng đường nghe. Nhưng đại học số có thể vươn đến mọi quốc gia trên thế giới. Công nghệ “ATM giáo dục” kết hợp AI Chatbot, giúp đại học số có thể thu hút các sinh viên nước ngoài đến học. Giảng viên của đại học số có thể giảng cho hàng triệu sinh viên trên thế giới.

### 6. Kết luận và khuyến nghị

Thông thường để thực hiện một dự án lớn phải

đầu tư rất nhiều tiền, nhưng để triển khai AI làm chiếc “nô thần” trong giáo dục lại không cần nhiều tiền mà cần tư duy mới. Câu nói của ông bà ta xưa nay “tiền nào của nấy” sẽ không còn đúng trong lĩnh vực này nữa mà chuyển sang “tư duy nào của cái ấy”.

Uber grab - Công ty taxi lớn nhất thế giới có trụ sở chính ở nước ngoài, không có xe taxi nào ở Việt Nam, người thuê xe và người lái xe đều là người Việt. Công ty này không bỏ một xu đầu tư vào Việt Nam mà tận dụng cơ sở hạ tầng Viễn thông của Việt Nam để thu tiền của người Việt Nam. Nghĩa là họ chủ yếu dùng tư duy để thu tiền người Việt và nhờ tư duy đó, người Việt được hưởng thụ dịch vụ hữu ích này.

Công nghệ AI Chatbot trình bày ở trên mới được nghiên cứu và thử nghiệm trong phạm vi hai năm ở Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội. Để phổ biến rộng rãi rất cần đến tư duy đổi mới của các cấp lãnh đạo khi xây dựng và ban hành các chính sách về giáo dục nói chung, đại học nói riêng □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Trí tuệ nhân tạo (AI) sẽ thay đổi vai trò giảng viên thật, Báo Dân trí (dantri.com.vn)

[2] Ngô Tú Thành, Đinh Thị Mỹ Hạnh, Ứng dụng trí tuệ nhân tạo đổi mới phương pháp dạy học, Tạp chí Thiết bị giáo dục, Số 209 kỳ 2, 1-2020, Vol 4, ISSN 1859-0810.

[3] "Nhờ" Covid sinh viên được học thầy giỏi nhất, giảng viên giỏi thu nhập tốt hơn, Giáo dục Việt Nam (giaoduc.net.vn).

# TÁC ĐỘNG CỦA SỰ CHIA SẺ KIẾN THỨC VÀ ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP HỌC TẬP ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CÁ NHÂN CỦA NGƯỜI HỌC

TS. Hà Thành Công

Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

## Tóm tắt

Mục tiêu của bài viết này nhằm phân tích tác động của sự chia sẻ kiến thức và đổi mới phương pháp học tập ảnh hưởng đến sự phát triển năng lực cá nhân của của người học. Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu, tác giả đã làm rõ các khái niệm về chia sẻ kiến thức, đổi mới phương pháp học tập và sự phát triển năng lực cá nhân của sinh viên. Đồng thời thực hiện tổng quan, bài viết đã kê thửa một số các thang đo từ các nghiên cứu trước đây về chia sẻ kiến thức, đổi mới phương pháp học tập và năng lực cá nhân. Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 26 để kiểm định chỉ số Cronbach's Alpha, kiểm định các nhân tố khám phá EFA của các nhân tố: chia sẻ kiến thức, đổi mới phương pháp học tập và phát triển năng lực cá nhân của người học từ 379 mẫu quan sát từ các giảng viên, học viên và sinh viên. Kết quả kiểm định và phân tích hồi quy cho thấy các biến độc lập gồm Chia sẻ kiến thức và Đổi mới phương pháp học tập có tác động tích cực tới sự phát triển năng lực cá nhân của người học.

**Từ khóa:** chia sẻ kiến thức, đổi mới phương pháp học tập, phát triển năng lực cá nhân.

## 1. Giới thiệu nghiên cứu

Sự phát triển của khoa học công nghệ đi cùng với nó là nền kinh tế mà tri thức của con người chiếm phần lớn giá trị của sản phẩm, việc nâng cao năng lực cá nhân của mỗi cá nhân là vô cùng cần thiết. Trong nền kinh tế cạnh tranh dựa trên tri thức đó, kiến thức và kỹ năng mà sinh viên tốt nghiệp đại học tích lũy được là không thể thiếu đối với triển vọng việc làm của họ trong tương lai cũng như khả năng cạnh tranh của quốc gia nói chung (Glass, 2008). Việc đào tạo đội ngũ lao động chất lượng ngay trên ghế nhà trường là việc làm cấp bách hiện nay. Để chuẩn bị cho sinh viên tốt nghiệp sẵn sàng tham gia vào thị trường lao động với năng lực phù hợp, các cơ sở giáo dục và các nhà quản lý giáo dục không ngừng nỗ lực đổi mới trong nhiệm vụ phát triển các phương pháp giảng dạy mới, cung cấp cho sinh viên các nhiệm vụ đầy thách thức, thiết kế và triển khai các phương pháp sư phạm thực tế có thể

nâng cao kết quả học tập của họ (Hu và Kuh., 2003). Nếu chuyển giao kinh nghiệm và kiến thức không đạt hiệu quả cao, đất nước sẽ tiếp tục đối mặt với tình trạng thiếu kỹ năng và tình trạng thiếu vốn con người.

Chia sẻ kiến thức ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển bền vững của các cá nhân, tổ chức và xã hội. Khối lượng kiến thức ngày càng tăng, việc đổi mới phương pháp học tập sẽ giúp sinh viên tiếp cận với nhiều kiến thức hơn. Từ đó có thể khẳng định rằng đổi mới phương pháp học tập là một trong những yếu tố quan trọng nhất của quá trình đổi mới trong xu hướng phát triển của đất nước hiện nay.

Nghiên cứu tập trung vào việc chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên để nâng cao năng lực cá nhân. Việc trao đổi kiến thức giữa tất cả các cá nhân có liên quan đóng góp vào quá trình học tập ở tất cả các cấp. Trong khi hầu hết các nghiên cứu trước

đây về quản lý tri thức và giáo dục tập trung vào các yếu tố và động lực chia sẻ kiến thức giữa các giảng viên và sinh viên nói chung, nghiên cứu này áp dụng một quan điểm mới về việc giải quyết vai trò của quản lý tri thức đối với việc học tập của sinh viên dựa trên kiến thức được chia sẻ giữa sinh viên, các giảng viên. Quá trình này kết hợp, ngoài việc chia sẻ kiến thức, đổi mới phương pháp học tập là các yếu tố để cải thiện kết quả học tập của người học. Bằng cách hiểu được mối quan hệ này, có thể thiết kế một lớp học giáo dục đại học khuyến khích sự chia sẻ kiến thức giữa các nhà tuyển dụng tiềm năng, các nhà học thuật và sinh viên, từ đó dẫn đến việc nâng cao năng lực hiện tại và trong tương lai của người học. Cụ thể, nghiên cứu này sẽ trả lời các câu hỏi sau:

Câu hỏi 1: Chia sẻ kiến thức có tác động như thế nào đến phát triển năng lực của người học?

Câu hỏi 2: Đổi mới phương pháp học tập có ảnh hưởng như thế nào đến phát triển năng lực của người học?

Phản hồi lại của bài viết này được tổ chức như sau: Phần 2 trình bày tổng quan tài liệu ngắn gọn về chủ đề này. Phần 3 mô tả phương pháp nghiên cứu được áp dụng. Phần 4 là kết quả và thảo luận về các kết quả được tìm thấy. Phần 5 kết luận và khuyến nghị chính sách.

## 2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

### 2.1. Một số khái niệm

Chia sẻ kiến thức là sự trao đổi lẫn nhau về ý tưởng và thông tin có thể ảnh hưởng đến cách các nhóm học hỏi trong tổ chức (Charband và Jafari Navimipour, 2018). Nó liên quan đến việc nắm bắt, sắp xếp, tái sử dụng và chuyển giao kiến thức ngầm, thường được mô tả là sự hiểu biết ngầm về các hoạt động của bản thân (Ali và cộng sự, 2014).

Đổi mới phương pháp học tập là một loại học tập có ý nghĩa tương tự với học tập sáng tạo (Barbara Gross Davis, 2009), là quá trình tạo ra

bầu không khí mà người học thường xuyên tìm hiểu về những điều mới, đặt câu hỏi về chúng và tự mình nghĩ ra những ý tưởng mới (Hu và Kuh, 2003). Qua đó người học gợi ra sự thay đổi, đổi mới, tổ chức lại và một loạt các câu hỏi về những vấn đề mới. Nó có thể liên quan đến việc sử dụng công nghệ để tăng cường thực tế, học (nghiên cứu) sâu hơn vấn đề gì đó phổ biến và cần thiết (Barbara Gross Davis, 2009; Hu và Kuh, 2003).

Năng lực là khả năng chuyển kiến thức thành hành động, biết dùng vốn tri thức đã thu nạp được để giải quyết các yêu cầu thực tiễn theo luật tối ưu, năng lực được gắn với năng lực hành động (Ma và cộng sự, 2017). Phát triển năng lực trong dạy học là phát triển năng lực tư duy, năng lực sáng tạo, năng lực thích ứng nghề, năng lực tự học, năng lực giải quyết vấn đề. Phát triển năng lực hành động của sinh viên đóng vai trò tích cực cho sự phát triển năng lực cá nhân của sinh viên (Majid & Chitra, 2013). Phát triển năng lực cá nhân là quá trình tích cực, chủ động, sáng tạo của các chủ thể làm chuyên hóa về chất các năng lực, làm cho năng lực của mỗi cá nhân chuyển từ trình độ thấp lên cao, từ chưa phù hợp đến phù hợp hơn với yêu cầu thực tiễn nhằm giúp mỗi cá nhân đạt kết quả tối ưu nhất trong các hoạt động của mình.

### 2.1. Ảnh hưởng của sự chia sẻ kiến thức đến sự phát triển năng lực cá nhân

Chia sẻ tri thức đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển năng lực của sinh viên trong môi trường đại học (Majid & Chitra, 2013; Ong & cộng sự, 2011). Jer Yuen & Shaheen Majid (2007) lý giải, chia sẻ tri thức tích cực và tự nguyện là điều cần thiết để đảm bảo rằng việc học có hiệu quả và ý nghĩa. Chia sẻ tri thức tích cực và tự nguyện không chỉ giúp sinh viên có được nhiều tri thức, mà còn giúp họ dễ dàng hơn trong việc vận dụng kiến thức đã vào công việc thực tế sau này, đặc biệt là trong một thế giới ngày càng đòi hỏi nhiều hơn về kiến

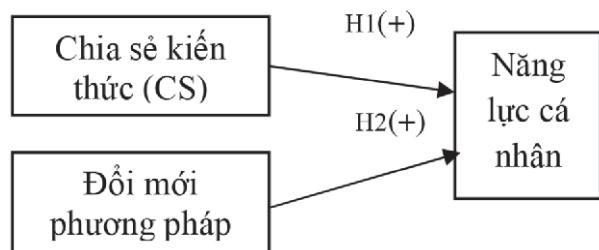
thức chuyên sâu hiện nay (Ong & cộng sự, 2011). Cùng với xu thế toàn cầu hóa, khoảng cách về thời gian và không gian dần được thu hẹp, tốc độ truyền đạt thông tin ngày càng cao, vai trò của chia sẻ tri thức càng trở nên quan trọng.

Hành vi chia sẻ tri thức là quá trình các cá nhân chia sẻ tri thức với nhau, là sự cho đi và nhận lại tri thức (Bock & cộng sự, 2005). Cơ chế khuyến khích là các chính sách khen thưởng, đài ngộ liên quan đến hoạt động chia sẻ tri thức. Cơ chế khen thưởng hiệu quả cần phải công bằng, khách quan và dựa trên kết quả của hoạt động chia sẻ tri thức. Qua đó, cơ chế khen thưởng thúc đẩy các cá nhân chia sẻ tri thức (Oliver & Reddy Kandadi, 2006). Văn hóa tổ chức (văn hóa nhà trường) được hiểu là các quy tắc được quy định rõ về các giá trị cốt lõi, phương châm hoạt động của trường. Điều này định hình hành động và nguyện vọng của các cá nhân trong tổ chức (Harris & Ogbonna, 2002; Henri, 2006). Niềm tin vào tri thức bản thân là mức độ tin tưởng của cá nhân vào năng lực và tri thức bản thân (Bandura, 1997). Các cá nhân nếu như không chắc chắn về năng lực và kết quả kiến thức mà họ chia sẻ thì họ sẽ không chia sẻ; ngược lại cá nhân nếu không tin vào năng lực và kiến thức của người chia sẻ thì sẽ ngần ngại đối với việc tiếp nhận tri thức (Hoàng Thị Anh Thư, 2018). Làm việc nhóm là các cam kết, hợp tác và lợi ích đạt được khi làm việc nhóm. Các thành viên hợp tác, tin tưởng và phối hợp hiệu quả sẽ thúc đẩy quá trình chia sẻ tri thức (Lu, Leung, & Koch, 2006). Hệ thống CNTT hàm ý mức độ hiện đại hóa, cũng như ứng dụng hiệu quả công nghệ vào các hoạt động chia sẻ tri thức giữa các cá nhân trong tổ chức (Catherine E Connelly & Kevin Kelloway, 2003)

## **2.2. Ảnh hưởng của đổi mới phương pháp học tập đến sự phát triển năng lực cá nhân**

Feiz và cộng sự (2017) cho rằng cách mạng công nghệ 4.0 ngày nay đã đánh dấu một bước tiến khá

lớn cho nhân loại từ đó cũng đặt ra nhiều thách thức và phát sinh thêm rất nhiều ngành nghề mới trên thị trường hiện nay. Từ đó sự thay đổi của giáo dục từ phương pháp dạy học đến phương pháp học tập của sinh viên ngày càng phải có những đổi mới để phù hợp với thị trường đầu ra hiện nay và các phương pháp học tập truyền thống thì không thể nào đáp ứng đủ cho việc phát triển năng lực cá nhân của sinh viên. Ngoài ra theo Ali và cộng sự (2014), việc đổi mới phương pháp học tập cũng có rất nhiều khó khăn do đa số sinh viên hiện nay đều quen với việc học truyền thống nên sẽ ảnh hưởng rất lớn đến các khả năng độc lập tư duy, sáng tạo và kỹ năng cũng như kỹ xảo tri thức. Chính vì vậy đổi mới phương pháp học tập sẽ giúp sinh viên có thể cải thiện được vấn đề năng lực bản thân một cách tốt hơn.



*Hình 1. Mô hình nghiên cứu  
(Nguồn: Đề xuất của tác giả)*

## **3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu**

### **3.1. Thiết kế bảng hỏi**

Để thu thập số liệu, nghiên cứu này sử dụng bảng câu hỏi với đối tượng là giảng viên, sinh viên và học viên cao học đang theo học tại các trường Đại học trên địa bàn Hà Nội. Tác giả chọn đối tượng người trả lời này bởi họ đang làm công tác giảng dạy, nghiên cứu hoặc theo học đại học hoặc thạc sĩ và họ hiểu rõ về các hoạt động của trường Đại học nói chung cũng như các hoạt động thuộc về phát triển năng lực người học. Thông qua đó các đối tượng này sẽ có những tình cảm tích cực hay tiêu cực với trường đại học, nơi họ làm việc hoặc học tập. Nghiên cứu này vận dụng các thang đo đã được đưa ra bởi những nghiên cứu trước và điều

## TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

chỉnh lại cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu tại các trường đại học tại Hà Nội, Việt Nam. Tất cả các

thang đo đều ở dạng thang đo Likert 5 mức độ với 1 là rất không đồng ý và 5 là rất đồng ý.

*Bảng 1. Thang đo các biến*

Thang đo	Mã hoá	Biến quan sát	Nguồn trích dẫn
Chia sẻ kiến thức (CS)	CS1	Văn hoá nhà trường	Navimipour và Soltani, Z. (2016)
	CS2	Niềm tin vào kiến thức	Pezeshki Rad, và cộng sự (2011)
	CS3	Làm việc nhóm	Ma, Z và cộng sự (2017) Woodfield và Husted (2017)
	CS4	Cơ chế khuyến khích	Ali và cộng sự (2014) Usman, và Oyefolahan (2014)
	CS5	Sự trao quyền	Feiz và cộng sự. (2017) Hasani và Sheikhesmaeli (2016)
	CS6	Giao tiếp	Toro và Joshi, (2015)
	CS7	Nền tảng công nghệ	Cevik và cộng sự (2016) Dogan và Altuncı (2016)
Đổi mới phương pháp học tập (PPHT)	PPHT1	Giảng viên	Barbara Gross Davis (2009)
	PPHT2	Bạn bè	
	PPHT3	Môi trường	
	PPHT4	Kiểm tra, đánh giá	
	PPHT5	Công nghệ thông tin	
	PPHT6	Thư viện	
Năng lực cá nhân (NLCN)	NLCN1	Khả năng diễn đạt	Tsai (2013)
	NLCN2	Khả năng đổi mới và sáng tạo	
	NLCN3	Khả năng hợp tác	
	NLCN4	Khả năng học tập suốt đời	
	NLCN5	Kỹ năng giải quyết vấn đề	
	NLCN6	Thái độ và quan điểm tích cực	
	NLCN7	Kỹ năng giao tiếp giữa các cá nhân	
	NLCN8	Khả năng tư duy phản biện và tầm nhìn toàn cầu	

*(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)*

Trong đó, thang đo phát triển năng lực cá nhân được vận dụng từ nghiên cứu của Tsai (2013) với 8 biến quan sát. Thang đo sự chia sẻ kiến thức bao gồm 7 biến quan sát (Bảng 1), được tổng hợp và kế

thừa từ nghiên cứu của nhiều nghiên cứu khác nhau. Cụ thể như: thang đo “Văn hoá nhà trường - CS1” kế thừa từ nghiên cứu của Navimipour và Soltani, Z. (2016); thang đo “Niềm tin vào kiến

thúc - CS2” trích từ nghiên cứu của Pezeshki Rad, và cộng sự (2011); thang đo “Làm việc nhóm - CS3” được kế thừa từ Ma, Z và cộng sự (2017); Woodfield và Husted (2017); thang đo “Cơ chế khuyến khích - CS4 “của Ali và cộng sự (2014); Usman, và Oyefolahan (2014); thang đo “Sự trao quyền - CS5” của Feiz và cộng sự. (2017); Hasani và Sheikhesmaeli (2016); thang đo “Giao tiếp - CS6” của Toro và Joshi, (2015); và thang đo “Hệ thống CNTT - CS7” Cevik và cộng sự (2016); Dogan và Altunci (2016). Đối với thang đo Đối mới phương pháp học tập - bao gồm 6 thành phần được vận dụng và điều chỉnh từ nghiên cứu của Barbara Gross Davis (2009). Để tăng thêm độ tin cậy của bảng câu hỏi, nhóm nghiên cứu ứng dụng phương pháp dịch ngược bởi những chuyên gia ngôn ngữ và quản trị kinh doanh.

### **3.2. Mẫu nghiên cứu và thu thập dữ liệu**

Mô hình nghiên cứu dự kiến bao gồm 3 biến nghiên cứu (cả biến phụ thuộc) với 21 chỉ báo. Theo Hair và cộng sự (1998), đối với phân tích nhân tố khám phá EFA kích thước mẫu tối thiểu là gấp 5 lần tổng số biến quan sát ( $n = 8 * 21 = 168$ ). Quy mô mẫu tối thiểu cần thiết cho phân tích hồi quy đa biến trong trường hợp của nghiên cứu này được tính theo công thức  $50 + 8 * \text{số biến độc lập} = 74$  quan sát.

Dựa trên quy mô mẫu dự kiến được xác định ở trên, nhóm nghiên cứu tiến hành gửi 457 bảng hỏi khảo sát qua hai hình thức: gửi trực tiếp và qua biểu mẫu khảo sát Google form. Bảng câu hỏi bao gồm 2 phần chính (phần câu hỏi về nhân khẩu học và phần câu hỏi chính) với 25 câu hỏi. Sau 2 tuần, tác giả thu thập được 410 bảng hỏi, đạt tỷ lệ 89.7%. Sau khi sàng lọc, trong tổng số 410 bảng hỏi thu thập được, sau khi kiểm tra, vì lý do thiếu thông tin ở một số câu hỏi hay do các câu trả lời mâu thuẫn nhau nên nhóm nghiên cứu đã loại bỏ 31 bản không sử dụng được, 379 bản còn lại được đưa vào xử lý. Kết quả thu thập số liệu được thể hiện ở Bảng 2,

trong đó tỷ lệ Giảng viên phản hồi phiếu khảo sát đạt 14.5%, tỷ lệ Học viên (đang theo học trình độ thạc sỹ) đạt tỷ lệ 10.6%, và tỷ lệ Sinh viên là 74.9%

*Bảng 2. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu*

<b>Đối tượng</b>	<b>Tần suất</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
Giảng viên	55	14.5
Học viên	40	10.6
Sinh viên	284	74.9
Tổng số	379	100

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả*

### **3.3. Phương pháp nghiên cứu**

#### *Bước 1. Phân tích độ tin cậy thang đo*

Để kiểm định độ tin cậy của thang đo tác giả đã tính toán hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng thể. Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng hệ số Cronbach Alpha từ 0.8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường là tốt, từ 0.7 đến gần 0.8 là sử dụng được. Cũng có nhà nghiên cứu đề nghị rằng Cronbach Alpha từ 0.6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đổi với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Vì vậy đối với nghiên cứu này thì Cronbach Alpha từ 0.6 trở lên là sử dụng được.

#### *Bước 2. Phân tích nhân tố khám phá EFA*

Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) là kỹ thuật sử dụng để thu nhỏ và tóm tắt dữ liệu. Phân tích nhân tố khám phá phát huy tính hữu ích trong việc xác định các tập hợp biến cần thiết cho vấn đề nghiên cứu cũng như tìm ra các mối quan hệ giữa các biến với nhau. Phép phân tích nhân tố của các khái niệm nghiên cứu được xem xét để cung cấp bằng chứng về giá trị phân biệt và giá trị hội tụ của thang đo. Mức độ thích hợp của tương quan nội tại các biến quan sát trong khái niệm nghiên cứu được thể hiện bằng hệ số KMO (Kaiser - Meyer - Olkin). Trị số KMO lớn (giữa 0.5 và 1) là điều kiện đủ để phân tích nhân tố

là thích hợp, còn nếu trị số này nhỏ hơn 0.5 thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với dữ liệu. Các thành phần với giá trị Eigenvalue lớn hơn 1 và tổng phương sai trích bằng hoặc lớn hơn 50% được xem như những nhân tố đại diện các biến. Hệ số tải nhân tố (Factor loading) biểu diễn các tương quan đơn giữa các biến và các nhân tố bằng hoặc lớn 0.5 mới có ý nghĩa.

### Bước 3. Phân tích hồi quy tuyến tính và kiểm định giả thiết

Sau khi thang đo của các yếu tố khảo sát đã được kiểm định thì sẽ được xử lý chạy hồi quy tuyến tính bằng phương pháp tổng bình phương nhỏ nhất (OLS).

Sau khi xây dựng được mô hình hồi quy bằng phương pháp tổng bình phương nhỏ nhất. Để đảm bảo sự tin cậy của mô hình xây dựng, tác giả tiến hành kiểm định sự thỏa mãn của các giả thuyết của phương pháp OLS. Bao gồm:

\* Kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình: Đa cộng tuyến là một hiện tượng trong đó các biến độc lập có tương quan chặt chẽ với nhau. Vấn đề của hiện tượng đa cộng tuyến là chúng cung cấp cho mô hình những thông tin giống nhau và rất khó tách ảnh hưởng của từng biến một. Đối với hiện tượng đa cộng tuyến, độ sai lệch cho phép (tolerance) hoặc hệ số phóng đại phương sai VIF (variance inflation factor) khi VIF nhỏ hơn hoặc bằng 10 nghĩa là các biến độc lập không có tương quan tuyến tính với nhau.

\* Kiểm định hiện tượng phương sai sai số thay đổi: Phương sai thay đổi là hiện tượng phương sai của các số hạng này không giống nhau. Khi phương sai của các sai số thay đổi thì các ước lượng của các hệ số hồi quy không hiệu quả, các kiểm định t và F không còn đáng tin cậy. Nếu độ lớn của phần dư chuẩn hóa tăng hoặc giảm theo giá trị dự đoán thì có khả năng giả thuyết phương sai không đổi bị vi phạm. Sau khi chạy phân tích hồi quy, tiến hành lấy giá trị tuyệt đối với phần dư chuẩn hóa

ZRE\_1. Mã hóa biến này thành biến ABSRES, chạy tương quan hạng giữa biến ABSRES với các biến độc lập. Kết quả p-value của hệ số tương quan của các biến nếu nhỏ hơn 5% thì bác bỏ Ho nghĩa là mô hình không có khuyết tật phương sai sai số thay đổi. Ngược lại, chấp nhận Ho đồng nghĩa với mô hình có khuyết tật này.

\* Kiểm định hiện tượng tự tương quan: Đây là một dạng vi phạm các giả thuyết cơ bản số hạng nhiều, hệ quả khi bỏ qua sự tự tương quan là các dự báo và ước lượng vẫn không thiên lệch và nhất quán nhưng không hiệu quả. Trường hợp đó, kiểm định Durbin - Watson là kiểm định phổ biến nhất cho tương quan chuỗi bậc nhất.

Để xem xét sự phù hợp dữ liệu và sự phù hợp của mô hình ta sử dụng hệ số R-square, thống kê t và thống kê F để kiểm định. Để đánh giá sự quan trọng của các nhân tố ta xem xét hệ số Beta tương ứng trong phương trình hồi quy bội được xây dựng từ dữ liệu nghiên cứu. Các giả thuyết nghiên cứu sẽ được tiến hành kiểm định thông qua dữ liệu nghiên cứu của phương trình hồi quy được xây dựng. Tiêu chuẩn kiểm định sử dụng thống kê t và giá trị p-value (Sig.) tương ứng, độ tin cậy lấy theo chuẩn 95%, giá trị p-value sẽ được so sánh trực tiếp với giá trị 0.05 để kết luận chấp thuận hay bác bỏ giả thuyết nghiên cứu. Đối với các kiểm định sự khác nhau giữa các tổng thể con trong nghiên cứu ta sử dụng kiểm định T-test và phân tích phương sai (ANOVA) để kiểm định, kiểm định này cũng sử dụng việc so sánh trực tiếp giá trị p-value tương ứng.

## 4. Kết quả nghiên cứu

### 4.1. Đánh giá thang đo

Trước khi kiểm định các giả thuyết đã đề xuất, nghiên cứu thực hiện đánh giá sơ bộ các thang đo thông qua phân tích nhân tố khám phá (exploratory factor analysis - EFA) và hệ số Cronbach alpha. Kết quả EFA và phân tích hệ số alpha cho thấy các thang đo trong các mô hình nghiên cứu đều đảm bảo về giá trị (validity) và độ tin cậy (reliability).

## TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

*Bảng 3. Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo*

Biến	<b>Trung bình thang đo nếu loại biến</b> (Scale Mean if Item Deleted)	<b>Phương sai thang đo nếu loại biến</b> (Scale Variance if Item Deleted)	<b>Tương quan biến tổng</b> (Corrected Item - Total Correlation)	<b>Cronbach's Alpha nếu loại biến</b> (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
<b>Chia sẻ kiến thức - Hệ số Cronbach's Alpha = 0.659</b>				
CS1	8.0442	1.971	.580	.651
CS2	8.0177	1.660	.685	.636
CS3	7.9912	2.116	.513	.652
CS4	8.1144	1.965	.534	.619
CS5	8.1177	1.761	.615	.653
CS6	8.0012	2.124	.547	.636
CS7	8.1142	1.862	.680	.625
<b>Đổi mới phương pháp học tập - Hệ số Cronbach's Alpha = 0.678</b>				
PPHT1	6.0619	1.594	.737	.640
PPHT2	6.1770	1.718	.578	.643
PPHT3	6.3274	2.347	.414	.647
PPHT4	6.1622	1.548	.644	.661
PPHT5	6.2234	1.628	.562	.670
PPHT6	6.3114	2.237	.423	.677
<b>Năng lực cá nhân - Hệ số Cronbach's Alpha = 0.688</b>				
NLCN1	6.2832	1.848	.601	.666
NLCN2	5.8938	2.203	.589	.657
NLCN3	6.6018	2.706	.439	.660
NLCN4	5.7921	2.101	.534	.687
NLCN5	6.3432	2.608	.439	.685
NLCN6	5.7678	2.213	.629	.600
NLCN7	5.8382	2.324	.588	.646
NLCN8	6.6061	2.708	.479	.664

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ kết quả tính toán*

Theo kết quả phân tích tại bảng 3 cho thấy hệ số Cronbach Alpha đều lớn hơn 0.6. Hệ số Cronbach's Alpha của các biến Chia sẻ kiến thức (gồm 7 quan sát), Đổi mới phương pháp học tập (gồm 6 quan sát) và năng lực cá nhân (gồm 8 chỉ báo) lần lượt là 0.659, 0.678 và 0.688.

Các kết quả này cho thấy thang đo các khái niệm nghiên cứu về tinh thần doanh nhân và hiệu quả kinh doanh được xây dựng từ các biến quan sát đảm bảo độ tin cậy cho phân tích nhân tố ở bước tiếp theo.

### **4.2. Kiểm định hệ số tương quan**

Các nhân tố được đưa vào kiểm định mô hình sau khi kiểm định độ tin cậy và giá trị của thang đo. Giá trị nhân tố được kiểm định là trung bình của các biến quan sát thành phần thuộc nhân tố đó. Trước khi kiểm định mô hình, kiểm định hệ số tương quan Pearson được sử dụng để kiểm tra mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Theo

ma trận hệ số tương quan ở Bảng 4, các giá trị hệ số tương quan giữa biến độc lập và biến phụ thuộc đều có ý nghĩa ở mức 95%. Hệ số tương quan giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập khác tương đối cao. Do vậy, ta có thể kết luận sơ bộ là các biến độc lập này phù hợp để đưa vào mô hình giải thích cho năng lực cá nhân.

*Bảng 4. Kết quả kiểm định hệ số tương quan*

		NLCN	CSKT	PPHT
NLCN	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	379		
CSKT	Pearson Correlation	.157***	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	379	379	
PPHT	Pearson Correlation	.268***	.129	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.138	
	N	379	379	379

#### **4.3. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)**

Nghiên cứu thực hiện phân tích EFA đồng thời cho tất cả các chỉ báo đo lường các biến trong mô hình nghiên cứu. Việc phân tích này được thực hiện bởi kết quả kiểm định KMO và Bartlett trong bảng

5 cho thấy dữ liệu sử dụng để phân tích nhân tố là phù hợp với Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy = .743 > 0.6 và Chi - Square của kiểm định Bartlett's = 547.139 với mức ý nghĩa (p\_value) sig = 0.000 < 0.05.

*Bảng 5. Kiểm định sự phù hợp của phân tích nhân tố*

Kaiser - Meyer - Olkin Mesure of Sampling Adequacy	0.942
Bartlett's Test of Sphericity	Appro Chi - Square
	Df
	Sig

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ kết quả tính toán*

Với phép quay Promax và phương pháp Principal axis factoring được thực hiện với điểm dừng khi trích các yếu tố có Eigenvalue bằng 1, kết quả phân tích EFA cho thấy các nhân tố được tải về theo các nhóm khái niệm đề xuất ban đầu với hệ số tải đạt trên 0.5 như được trình bày tại bảng 6.

Kết quả bảng 6 cho thấy tất cả các thang đo biến độc lập đều hội tụ (giải thích 60.632% độ hội tụ của

các nhân tố độc lập trong mô hình hồi quy), hệ số KMO (>0.6) và Sig <0.01, phương sai trích (>2), Eigenvalues, độ phân biệt của các thang đo >0.5 đều đáp ứng yêu cầu lý thuyết đề ra. Thực hiện phân tích nhân tố (EFA) cho thấy mô hình nghiên cứu không hình thành nên các nhân tố khác mà vẫn giữ nguyên các nhân tố trong mô hình lý thuyết đề xuất với 2 nhóm nhân tố độc lập: Chia sẻ kiến thức

## TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

(n=7); Đổi mới phương pháp học tập (n=8) là các nhóm nhân tố chính thức đã được điều chỉnh sử dụng để kiểm định, phân tích mô hình hồi quy từ đó

đưa ra các hàm ý quản trị đề xuất các khuyến nghị nâng cao năng lực cá nhân của người học thông qua chia sẻ kiến thức và đổi mới phương pháp học tập.

*Bảng 6. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) biến độc lập*

Nhân tố	Thang đo	Ma trận xoay		
		Hệ số tải		
		1	2	3
Chia sẻ kiến thức	CS6	.803		
	CS2	.793		
	CS3	.769		
	CS7	.768		
	CS1	.760		
	CS4	.756		
	CS5	.728		
Đổi mới phương pháp học tập	PPHT1		.891	
	PPHT4		.883	
	PPHT6		.863	
	PPHT3		.802	
	PPHT5		.788	
	PPHT2		.609	
Năng lực cá nhân	NLCN5			.867
	NLCN6			.839
	NLCN3			.775
	NLCN4			.742
	NLCN1			.619
	NLCN2			.618
	NLCN7			.611
	NLCN8			.601

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ kết quả tính toán*

Kết quả phân tích EFA với phép quay Promax và phương pháp trích Principal Axis Factoring cho thấy 4 nhân tố được trích tại giá trị Eigenvalue >1.00 (giá trị thấp nhất của Eigenvalue = 4.635) với tổng phương sai trích đạt  $72.095\% > 50\%$  (điều kiện đạt yêu cầu). Ngoài ra,

các biến quan sát đều có hệ số tải cao (trọng số nhân tố) trên khái niệm được đo lường, vì vậy các thang đo các yếu tố đều đạt giá trị hội tụ và giá trị phân biệt. Đồng thời, các nhân tố này có thể giải thích được 72.095% sự biến thiên của dữ liệu (Bảng 7).

*Bảng 7. Kết quả tổng phương sai trích*

Thành phần	Tổng phương sai trích			Tổng bình phương h <sup>e</sup> số tải nhân tố xoay
	Tổng cộng	% của phương sai	Giá trị tích lũy	
1	7.325	30.143	30.143	4.226
2	5.277	27.324	57.467	3.114
3	4.635	14.628	72.095	2.342

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ kết quả tính toán*

#### **4.4. Phân tích hồi quy**

Kết quả phân tích hồi qui (Bảng 8) cho thấy, giá trị hệ số R<sup>2</sup> điều chỉnh của mô hình là 0.7584, như vậy có thể kết luận, các biến độc lập và biến kiểm soát trong mô hình nghiên cứu giải thích được 75.84% sự biến động năng lực cá nhân của người học.

Kết quả kiểm định F của mô hình thu được giá trị F = 594.44 giá trị sig = 0.000. Như vậy, mối quan hệ này đảm bảo độ tin cậy với mức độ cho phép là 5%. Chúng tỏ mô hình nghiên cứu phù hợp với thực tế. Do đó, có thể kết luận các biến độc lập và

kiểm soát có tác động đến năng lực người học và mô hình hồi qui tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được. Bên cạnh đó, kết quả kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến của mô hình cho thấy hệ số phỏng đại phương sai VIF của các biến kiểm soát được đưa vào phân tích ở mô hình này đều có giá trị <10. Như vậy có thể kết luận không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình.

Kết quả kiểm định mối quan hệ tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc là NLCN của người học được trình bày trong bảng như sau:

*Bảng 8. Kết quả phân tích hồi quy*

Biến		Beta	Sig.	Đa cộng tuyến	
Mã biến	Tên biến			Tolerance	VIF
CSKT	Chia sẻ kiến thức	.4306445***	.000	.981	1.019
PPHT	Đổi mới phương pháp học tập	.534106***	.000	.920	1.087
Cons	Hàng số	.1679743***	.003		
R <sup>2</sup>		0.7597***			
R <sup>2</sup> điều chỉnh		0.7584***			
F		594.44***	.000		

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ kết quả tính toán*

Kết quả ở Bảng 8 cho thấy, chia sẻ kiến thức có tác động đến năng lực cá nhân với Beta = 0.4306445 có giá trị sig. = 0.000 (< 0.05). Vì vậy, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H1 với mức độ tin cậy là 95%. Điều này nghĩa là, có thể khẳng định Chia sẻ kiến thức ảnh hưởng tích cực tới năng lực cá nhân của người học.

Đồng thời, Đổi mới phương pháp học tập tác động đến năng lực cá nhân của người học với Beta = 0.534106, có giá trị sig. = 0.000 (< 0.05). Do đó có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H2 với mức độ tin cậy là 95%. Như vậy có thể khẳng định, đổi mới phương pháp học tập tác động tích cực tới năng lực cá nhân của người học.

Mỗi quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập được khái quát dưới dạng phương trình hồi quy chuẩn hóa như sau:

$$NLCN = 0.1679743 + 0.4306 * CSKT + 0.5341 * PPHT$$

Theo phương trình hồi quy đã chuẩn hóa, khi Chia sẻ kiến thức tăng thêm (hoặc giảm đi) 1 đơn vị thì Năng lực người học tăng thêm (hoặc giảm đi) 0.4306 đơn vị. Và khi Đổi mới phương pháp học tập tăng thêm (hoặc giảm đi) 1 đơn vị thì Năng lực người học tăng thêm sẽ tăng thêm (hoặc giảm đi) 0.5341 đơn vị. Với kết quả này, có thể xác định được mức độ quan trọng của từng nhân tố đóng góp vào Năng lực cá nhân của người học thông qua hệ số Beta. Trong đó, nhân tố đổi mới phương

pháp học tập có tác động mạnh hơn tới năng lực người học.

### 5. Kết luận

Nghiên cứu này đã có gắng luận giải các vấn đề cơ bản liên quan đến đề tài, bao gồm các khái niệm, các mô hình lý thuyết và các giả thuyết và các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển năng lực cá nhân. Tiếp nối các nghiên cứu liên quan đến sự phát triển năng lực cá nhân, mục tiêu nghiên cứu là xây dựng và kiểm định mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển năng lực cá nhân của người học. Kết quả của nghiên cứu xác định được sự ảnh hưởng của tích cực 2 yếu tố, bao gồm chia sẻ kiến thức và đổi mới phương pháp học tập ảnh hưởng tích cực đến sự phát triển năng lực cá nhân □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Glass, N.R. (2008), *College Learning for the New Global Century: A Report from the National Leadership Council for Liberal Education and America's Promise Shared Futures: Global Learning and Liberal Education*-By Kevin Hovland Assessing Global Learning: Matching Good Intentions with Good Practice-By Caryn McTighe Musil, Teaching Theology & Religion 11 (4): 239-240.
- [2] Hu, S., and G.D. Kuh. (2003) “Maximizing What Students Get Out of College: Testing A Learning Productivity Model.” Journal of College Student Development, 44 (2), 185-203.
- [3] Quan Hán Xương và Trần Trung Kiên, (2020). *Giải pháp thúc đẩy hoạt động chia sẻ tri thức của sinh viên Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh*, tạp chí Công thương
- [4] Hoàng Thị Anh Thư, (2018). *Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức với đồng nghiệp của giảng viên tại các trường đại học ở Việt Nam*, Tạp chí tài chính - Marketing
- [5] Ong, H.-B., Yeap, P.-F., Tan, S.-H., & Chong, L.-L. (2011). *Factors influencing knowledge sharing among undergraduate students: A Malaysian perspective*. Industry and Higher Education, 25(2), 133-140.
- [6] Majid, S., & Chitra, P. K. (2013). *Role of knowledge sharing in the learning process*. Literacy Information and Computer Education Journal (LICEJ), 2(1), 1201-1207.
- [7] Jer Yuen, T., & Shaheen Majid, M. (2007). *Knowledge-sharing patterns of undergraduate students in Singapore*. Library Review, 56(6), 485-494.
- Redding, S., Twyman, JS và Murphy, M. (2013). *What is an innovation in learning?*

# LIÊN KẾT VỚI DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

TS. Lê Thị Nguyệt  
Trường khoa Kinh tế - Quản trị

## Tóm tắt

Mô hình liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo là xu hướng tất yếu và được nhiều trường đại học trong nước và trên thế giới triển khai thực hiện nhằm nâng cao chất lượng đầu ra đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội. Bài viết nghiên cứu lý luận về liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp; Kinh nghiệm liên kết doanh nghiệp của trường đại học trong và ngoài nước; Phân tích thực trạng liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo ngành quản trị kinh doanh của Trường Đại học Hải Dương, từ đó tác giả đề xuất một số khuyến nghị và giải pháp liên kết trong đào tạo ngành Quản trị kinh doanh tại Trường Đại học Hải Dương.

**Từ khóa:** Đào tạo, liên kết, liên kết đào tạo, liên kết doanh nghiệp, quản trị kinh doanh, Đại học Hải Dương.

**Abstract:** The model of association training between universities and enterprises is an inevitable trend which has been implemented by many overseas and domestic universities in order to improve the output quality and meet the practical needs of the society. This article researches the theoretical background on association training between universities and enterprises; experience in business association of oversea and domestic universities; beside it, this articles also analyzes the current situation of association with enterprises in business administration training of Hai Duong University, from which the author proposes some recommendations and solutions for association in business administration training at University of Hai Duong.

**Keywords:** Training, Association, Training Association, Business Association, Business Administration, University of Hai Duong.

## 1. Một số lý luận cơ bản về liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp

### 1.1. Một số khái niệm

Liên kết đào tạo là sự hợp tác giữa các bên để tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo cấp bằng tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học.

*Đơn vị chủ trì đào tạo* là các trường tổ chức quá trình đào tạo bao gồm: tuyển sinh, thực hiện chương trình, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện, công nhận kết quả và cấp bằng tốt nghiệp.

*Đơn vị phối hợp đào tạo* là chủ thể trực tiếp tham gia liên kết đào tạo với vai trò hợp tác, hỗ trợ

các điều kiện thực hiện liên kết đào tạo.

Hợp đồng liên kết đào tạo là văn bản ký kết giữa các bên liên kết nhằm xác định quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm mà các bên thỏa thuận trong quá trình liên kết đào tạo.

Quan hệ hợp tác [2] giữa nhà trường (*đơn vị chủ trì đào tạo*) và doanh nghiệp (*đơn vị phối hợp*) là tất cả mọi hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa trường đại học và các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai: Hợp tác trong nghiên cứu và phát triển, kích thích sự vận động năng động qua lại của

giảng viên, sinh viên và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các doanh nghiệp; thương mại hóa các kết quả nghiên cứu; xây dựng chương trình đào tạo; tổ chức học tập suốt đời; hỗ trợ các nỗ lực sáng nghiệp và quản trị tổ chức.

Liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp là sự hợp tác giữa một bên là nhà trường và một bên là doanh nghiệp để thực hiện các mục đích, chương trình đào tạo cũng như chiến lược phát triển đã được hai bên xác lập. Trong liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, nhà trường đóng vai trò là đơn vị chịu trách nhiệm chính trong đào tạo (thực hiện nội dung, quy trình, chất lượng đào tạo, cấp văn bằng, chứng chỉ cho người được đào tạo...); còn doanh nghiệp đóng vai trò là đơn vị phối hợp (định hướng, kinh phí, cơ sở vật chất, tổ chức, quản lý, tiếp nhận và sử dụng sản phẩm đào tạo...).

### 1.2. Nội dung liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

*Giữa trường đại học và doanh nghiệp có thể liên kết theo các lĩnh vực sau:*

- Liên kết tổ chức đào tạo thực hành, thực tế, thực tập cho sinh viên. Doanh nghiệp cũng tham gia cùng nhà trường kiểm tra, đánh giá kết quả thực tập, thực tế, thực hành của sinh viên.
- Liên kết tổ chức học kỳ doanh nghiệp.
- Liên kết thành lập hội đồng tư vấn đào tạo trong xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo.
- Liên kết tổ chức hội thảo, tọa đàm, chia sẻ kinh nghiệm theo chuyên đề cho giảng viên và sinh viên.
- Liên kết trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ.
- Liên kết đào tạo theo địa chỉ, theo hợp đồng đặt hàng giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm đảm bảo sinh viên sau khi kết thúc khóa học có việc làm.
- Liên kết tổ chức đào tạo bồi dưỡng cho người lao động tại các doanh nghiệp.

- Liên kết trong quản trị trường đại học, doanh nghiệp tham gia vào Hội đồng trường cùng xây dựng chiến lược phát triển nhà trường.

- Liên kết khảo sát nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp

### 1.3. Lợi ích từ hoạt động liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

#### a) Lợi ích đối với trường đại học

- Nhận được các ý kiến đóng góp có giá trị của doanh nghiệp trong công tác xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo... giúp nội dung chương trình đào tạo sát với yêu cầu thực tiễn và nhu cầu nhân lực của xã hội.

- Được tư vấn ứng dụng và chuyển giao công nghệ phù hợp với thực tiễn sản xuất.

- Được doanh nghiệp hỗ trợ về nguồn lực phục vụ hoạt động đào tạo, thực hành, thực tập: Phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, mô hình kinh doanh.

- Giải quyết đầu ra cho sinh viên: sinh viên tốt nghiệp được doanh nghiệp đón nhận và tuyển dụng.

- Nâng cao vị thế, uy tín của nhà trường

#### b) Đối với sinh viên

Sinh viên có cơ hội được trải nghiệm thực tế về nghề nghiệp theo vị trí việc làm trong doanh nghiệp liên quan tới chuyên ngành đang theo học; Rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, tự tin vào khả năng và dễ dàng hòa nhập nơi làm việc sau khi tốt nghiệp; Nâng cao kiến thức chuyên môn về mặt thực tiễn; Mở rộng quan hệ; Gia tăng cơ hội việc làm; Tạo tinh thần đam mê khởi nghiệp và trở thành doanh nhân thành đạt cho sinh viên.

#### c) Đối với doanh nghiệp

- Tuyển chọn được nguồn nhân lực chất lượng cao, giảm chi phí và thời gian tuyển dụng cũng như chi phí đào tạo lại.

- Có cơ hội truyền thông thương hiệu, sản phẩm, doanh nghiệp

- Có cơ hội tiếp cận sớm với các lý thuyết về mô

hình kinh doanh, phương pháp quản trị doanh nghiệp mới để áp dụng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh.

- Nâng cao sức cạnh tranh và uy tín, hình ảnh của doanh nghiệp.

### c) Về phía xã hội

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho xã hội  
- Giải quyết vấn đề việc làm cho xã hội

#### **1.4. Vai trò và yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực ngành quản trị kinh doanh**

Nguồn nhân lực khối ngành Kinh tế nói chung và Quản trị kinh doanh nói riêng là lực lượng đặc biệt quan trọng cho hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp và cho nền kinh tế, cung cấp nhân lực cho khoảng trên 700.000 doanh nghiệp hiện nay và cũng là lực lượng tiên phong để khởi nghiệp, thành lập công ty mới. Nhu cầu về nhân lực khối ngành kinh tế ngày càng gia tăng do nhu cầu khởi nghiệp cũng như thành lập doanh nghiệp tăng. Bên cạnh đó, tại đại hội XIII, chính phủ Việt Nam cũng đặt mục tiêu đến năm 2025 cả nước đạt 1,5 triệu doanh nghiệp và đến năm 2030 đạt 2 triệu doanh nghiệp.

Nguồn nhân lực khối ngành Quản trị kinh doanh cần trang bị kiến thức tổng hợp về khoa học xã hội, khoa học tự nhiên, quốc phòng, giáo dục thể chất, các kiến thức lõi, về kinh tế, quản trị kinh doanh, phương pháp quản trị nghiệp, có năng lực giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp, năng lực xử lý công việc độc lập, làm việc nhóm, khả năng giao tiếp; có tư tưởng chính trị vững vàng, tuân thủ pháp luật, có đạo đức kinh doanh, có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ, tin học và ứng dụng công nghệ thông tin vào công việc, tổ chức thực hiện công việc; có năng lực tự chủ và tự chịu trách nhiệm.

### **2. Kinh nghiệm liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp trên thế giới và Việt Nam**

#### **2.1. Liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp trên thế giới**

##### *a) Anh*

Trong liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp về lĩnh vực nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, Anh là quốc gia có nhiều thành công ấn tượng: Tỷ lệ vốn mà doanh nghiệp tài trợ cho hoạt động này (so với tổng số vốn tương ứng trong các trường đại học) chiếm khoảng 11% (tỷ lệ này ở Thụy Điển là 4% và ở Đức là 8%).

##### *b) Trung Quốc*

Trung Quốc áp dụng mô hình liên kết nhà trường - doanh nghiệp thành công nhờ ba cơ chế quan trọng: xây dựng các công viên khoa học, vườn ươm công nghệ và thành lập các công ty đóng vai trò kết nối. Để thúc đẩy các hoạt động này diễn ra theo cơ chế thị trường, Trung Quốc khuyến khích thành lập các quỹ đầu tư với vốn góp từ ba nguồn: 10% từ các trường đại học; 30% từ các nhà nghiên cứu/nhà giáo (2/3 đóng góp bằng trí thức công nghệ và 1/3 từ đóng góp đầu tư của các cá nhân); 60% từ ngân sách nhà nước và tài trợ của các công ty. Khi dự án thành công, lợi nhuận sẽ được chia đều theo tỷ lệ góp vốn của mỗi bên.

##### *c) Đại học Surrey (UK)*

Nhà trường tổ chức Chương trình huấn luyện nghề nghiệp - Company Day, nhằm huấn luyện nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ năm thứ 3. Theo đó, các sinh viên năm 3 sẽ được nhà trường chọn lọc gửi đi đến các doanh nghiệp theo đúng chuyên môn đang theo học dưới sự hướng dẫn và hỗ trợ của các trợ giảng cấp cao (người của doanh nghiệp) có hiểu biết và kiến thức về lĩnh vực nghề nghiệp chuyên môn, và được tính như một tín chỉ phải hoàn thành trước khi bước vào năm cuối.

#### **2.2. Liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp tại Việt Nam**

##### *a) Trường Đại học Yersin Đà Lạt triển khai mô hình “Học kỳ doanh nghiệp”*

Trường Đại học Yersin Đà Lạt triển khai mô hình “Học kỳ doanh nghiệp” vào các học kỳ 3, 6, 9.

Sau 3 năm học tại Trường, sinh viên sẽ có khoảng thời gian tương đương 1 năm kinh nghiệm thực tập, làm việc tại doanh nghiệp theo các chuyên đề chuyên sâu như marketing, quản trị...

Năm 2020, Trường tổ chức học kỳ thực hành Marketing cho lớp Quản trị kinh doanh K16. Sinh viên được tham gia vào những công việc cụ thể tại Công ty TNHH Prudential Tâm Thành Khang. Học kỳ thực hành Quản trị của lớp Quản trị Kinh doanh K15, sinh viên thực hành tại Công ty CP May Đà Lạt, Công ty CP rượu bia Đà Lạt và công ty TNHH Vĩnh Tiến.

### b) Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội

- Liên kết chuyển giao công nghệ cho doanh nghiệp thông qua mô hình thành lập công ty 11/2011, Nhà trường thành lập hệ thống chợ công nghệ trực tuyến (E-techmart) để thúc đẩy chuyển giao công nghệ, hỗ trợ ươm tạo doanh nghiệp và ươm tạo công nghệ.

Thành lập Công ty TNHH MTV (BK Holdings) và các công ty thành viên (gồm 5 công ty cổ phần, 1 công ty liên kết và 1 trường cao đẳng nghề). BK Holdings có nhiệm vụ quản lý vốn của Trường và quản lý giám sát hoạt động của các công ty thành viên. Các công ty thành viên trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh và là cầu nối cho hoạt động chuyển giao công nghệ, nhằm đưa các kết quả nghiên cứu khoa học của trường vào thực tế.

Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội đã chuyển giao công nghệ hàng trăm sản phẩm cho các doanh nghiệp như: Tổng Công ty LILAMA, Công ty cổ phần bóng đèn phích nước Rạng Đông, Công ty nước giải khát rượu bia Hà Nội, Nhà máy Thủy điện Hòa Bình, Công ty Supe phát triển và hóa chất Lâm Thao, Bệnh viện E.

Nhà trường cũng thành lập tổ sở hữu trí tuệ trực thuộc phòng Khoa học và Công nghệ để hỗ trợ đăng ký bảo hộ các sản phẩm khoa học như sáng chế, giải pháp hữu ích.

- Trao đổi nhân lực với doanh nghiệp, viện nghiên cứu và các trường đại học trong và ngoài nước.

Mỗi khoa, viện trực thuộc trường thực hiện trao đổi nhân lực thường xuyên giữa cán bộ, giảng viên trong trường với các doanh nghiệp, trường đại học, viện nghiên cứu theo nhiều hình thức: Giảng viên nước ngoài tham gia giảng dạy một số tín chỉ tại trường; Cử sinh viên đi học tại các trường liên kết ở nước ngoài; Cấp học bổng cho sinh viên và giảng viên; Tuyển dụng và lựa chọn sinh viên năm cuối vừa học vừa làm; Tổ chức, tham gia các nhóm nghiên cứu để thực hiện các đề tài, dự án nghiên cứu khoa học công nghệ; Hợp tác với VNPT, FPT mở phòng thí nghiệm nghiên cứu.

### c) Đại học công nghiệp Quảng Ninh

Liên kết với doanh nghiệp thành lập 1 phân xưởng và 1 trung tâm thực nghiệm sản xuất để ứng dụng vào sản xuất kinh doanh, sinh viên năm cuối thường được bố trí về các phân xưởng này để thực tập với 1 số chuyên ngành như: Khai thác mỏ, Cơ điện mỏ và Kỹ thuật tuyển khoáng, ngoài 2 phân xưởng trên nhà trường cũng liên kết với rất nhiều Doanh nghiệp khác trong và ngoài tỉnh cử SV năm cuối đến thực tập sản xuất và thực tập tốt nghiệp với phương châm học lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp; Từ năm 2003 cũng đã liên kết với 1 số trường nước ngoài như Đại học kỹ thuật công trình Liêu Ninh, Đại học Điện Lực Hoa Bắc, Đại học Công Minh cử các sinh viên tốt nghiệp Cao Đẳng sang học chương trình 3+2, 3+1; và cử 1 số giảng viên sang để học thạc sĩ và làm nghiên cứu sinh.

Từ năm 2017 đến nay, Nhà trường đã ký kết với với hơn 100 doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh thông qua tổ chức hội trợ việc làm; ký kết với 4 trường ĐH nước ngoài (1 Hàn Quốc và 3 Trường Trung Quốc) về trao đổi sinh viên và nghiên cứu sinh.

### d) Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật - Đại học Đà Nẵng

Từ năm 2015, nhà trường đã tổ chức triển khai Học kỳ doanh nghiệp trong các chương trình đào tạo của trường. Các khoa, bộ môn tổ chức cho sinh viên học tập tại doanh nghiệp với số lượt sinh viên tham gia là 1015 sinh viên và có gần 120 doanh nghiệp tham gia đào tạo. Sau đợt thực tập tại doanh nghiệp, nhiều sinh viên của nhà trường đã được các doanh nghiệp tuyển dụng như FPT, VTC, Bana Hills, Mabuchi Motor, công ty ME của Nhật Bản.

e) *Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh liên kết xây dựng phòng thí nghiệm thực hành cho sinh viên*

Công ty Toyota Việt Nam đã hỗ trợ xưởng thực hành với đầy đủ trang thiết bị, phụ tùng cơ khí ô tô để sinh viên có cơ hội làm quen với máy móc, sửa chữa, lắp ráp phụ tùng ô tô. Hiện trường có 120 xưởng thực hành được trang bị hiện đại và trên 400 phòng thí nghiệm các loại, trong đó phải kể đến sự đóng góp không nhỏ của các doanh nghiệp.

f) *Đại học Quốc gia Hà Nội*

Trường đẩy mạnh việc liên kết với doanh nghiệp theo 2 cấp độ: (1) hợp tác liên kết giữa trường với các viện và các đơn vị thành viên thuộc trường và doanh nghiệp bên ngoài, (2) hợp tác giữa Đại học Quốc gia Hà Nội với các doanh nghiệp và địa phương để thúc đẩy hợp tác giữa các đơn vị thành viên và nhà khoa học với các doanh nghiệp.

Nhà trường hợp tác toàn diện với VinGroup, Viettel, Dầu khí,... Hàng năm, gần 1.500 lượt cán bộ và trên 1.200 lượt sinh viên được trao đổi với nước ngoài, hàng nghìn sinh viên bậc đại học được trao học bổng từ các doanh nghiệp với tổng giá trị 5 tỷ đồng/năm; các nhà khoa học và các đơn vị thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội triển khai hàng chục đề tài/chương trình/dự án lớn phục vụ cộng đồng và theo đặt hàng của các doanh nghiệp.

g) *Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*

Liên kết với doanh nghiệp trong và nước ngoài thông qua việc thành lập Trung tâm Đánh giá kỹ

năng nghề và Quan hệ doanh nghiệp và các Trung tâm, doanh nghiệp. Đây là các đơn vị đầu mối tiếp nhận, triển khai các hoạt động phát triển hợp tác với doanh nghiệp, đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn và đánh giá kỹ năng nghề nhằm khép kín chu trình đào tạo, nâng cao chất lượng và cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao theo chương trình hợp tác với các doanh nghiệp.

h) *Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh (HUTECH)*

Đến năm 2019, HUTECH đã thực hiện kết nối 825 doanh nghiệp trên nhiều lĩnh vực (gồm 243 doanh nghiệp do đơn vị chủ động kết nối và 609 doanh nghiệp do Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp kết nối), ký kết biên bản ghi nhớ hợp tác với 72 doanh nghiệp. Nhà trường đưa sinh viên đến học tập và trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp, tổ chức các ngày hội tuyển dụng - việc làm. Chương trình đào tạo của HUTECH được thiết kế tinh giản, cộn đọng; kết hợp nhiều hình thức học tập đa dạng như thuyết trình - phản biện, xử lý tình huống, thực hiện đồ án, mô phỏng doanh nghiệp, thực hành,... nhằm tạo khả năng “thích nghi” cho sinh viên.

i) *Đại học Duy Tân* hợp tác với các đại học, các doanh nghiệp danh tiếng ở trong và ngoài nước để thúc đẩy công tác đào tạo, nghiên cứu và tạo việc làm cho sinh viên: Tập đoàn LogiGear Hoa Kỳ, Microsoft Việt Nam, Công ty TNHH Phần mềm FPT, Ngân hàng VPBank, Hội Kế toán Công chứng Australia (CPA Australia), Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam (VACPA), The Nam Hải Resort, Tập đoàn Inter Continental, Tập đoàn Phúc lợi Xã hội Seirei (Nhật Bản),... đánh giá cao sinh viên Duy Tân và đến trường tuyển chọn nhân lực giỏi ngay khi sinh viên đang còn chưa tốt nghiệp.

k) *Trường Đại học Đại Nam*

Khoa Du lịch của trường liên kết với các khách sạn để làm nơi thực hành, thực tập cho sinh viên gồm: Khách sạn thực hành Lotus Legend Hotel,

## TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

Khách sạn thực hành Hung Long Hotel, Khách sạn Rosamia Hotel, Trung tâm thực hành lữ hành; 12 doanh nghiệp tham gia phối hợp đào tạo gồm: Công ty Lữ hành Lexury trave, Hệ thống khách sạn A25, Cát Bà Island spa and resort, Khách sạn The Q, Khách sạn Cosiana, Khách sạn DragonSea, Hệ thống Nhà hàng Vietdeli, Công ty Cổ phần Thương mại và Dịch vụ Sunrise Việt Nhật, Khách sạn Daewoo, Khách sạn DIC Star Vĩnh Phúc. Sự hợp tác này đã tạo ra môi trường học tập có tính thực tế cao cho sinh viên, sinh viên có thể vừa đi học vừa đi

làm và có thêm thu nhập.

### 3. Thực trạng liên kết doanh nghiệp trong đào tạo ngành Quản trị kinh doanh của Việt Nam và tại Trường Đại học Hải Dương

#### 3.1. Thực trạng liên kết doanh nghiệp đào tạo đại học ngành Quản trị kinh doanh của Việt Nam

Hiện có hàng trăm trường đại học trên cả nước có đào tạo ngành quản trị kinh doanh, trong đó có nhiều trường ở Hà Nội và Hồ Chí Minh nằm ở trong top đầu (xem chi tiết bảng 1.1).

Bảng 1.1: Danh sách một số trường đại học tại Hồ Chí Minh và Hà Nội đào tạo bậc đại học ngành Quản trị kinh doanh

TT	Tên trường	Tỉnh	Ghi chú
1	Trường ĐH ngoại thương	HCM	
2	Trường Đại học Kinh tế TPHCM	HCM	
3	Trường Đại học Tôn Đức Thắng	HCM	
4	Trường ĐH Kinh tế - Luật- ĐH Quốc gia TPHCM	HCM	
5	Trường Đại học Quốc tế - ĐH Quốc gia TPHCM	HCM	
6	Học viện tài chính (AOF)	HCM	
7	Trường Đại học ngân hàng	HCM	
8	Trường Đại học Công nghệ TPHCM	HCM	
9	Đại học Mở TPHCM	HCM	
10	Trường Đại học Nông Lâm	HCM	
11	Trường Đại học Tài chính- Marketing	HCM	
12	Trường Đại học FPT- HCM	HCM	
13	Đại học Kinh tế quốc dân	Hà Nội	
14	Đại học Ngoại thương Hà Nội	Hà Nội	
15	Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội	Hà Nội	
16	Học viện ngân hàng	Hà Nội	
17	Đại học Thương mại	Hà Nội	
18	Đại học mở Hà Nội	Hà Nội	
19	Đại học Thăng Long	Hà Nội	
20	Đại học FPT	Hà Nội	
21	Đại học Kinh doanh và công nghệ Hà Nội	Hà Nội	
22	Đại học Công nghiệp	Hà Nội	
23	Trường Đại học Hà Nội	Hà Nội	

Nhiều trường đại học xây dựng, điều chỉnh chương trình đào tạo của mình theo nhu cầu của doanh nghiệp bằng cách tham khảo ý kiến doanh nghiệp về chương trình đào tạo, mời các doanh nhân tham gia vào một số chương trình giảng dạy, trao đổi ý kiến, hướng nghiệp, hội thảo khoa học, tọa đàm.

Không ít doanh nghiệp chủ động liên kết với các trường đại học để tìm kiếm nhân lực, “đặt hàng” nhân lực chất lượng cao từ phía cơ sở đào tạo.

Về phía trường đại học, ngoài việc gắn kết chặt chẽ công tác đào tạo với việc làm, tuyển sinh với tuyển dụng thông qua ký kết hợp tác đào tạo, hội chợ việc làm với các doanh nghiệp...

Mô hình liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp đã và đang được áp dụng khá rộng rãi ở Việt Nam và ở cả hệ thống trường đại học công lập và đại học tư nhân. Tuy nhiên, theo TS. Vũ Tiến Dũng & ThS. Lưu Xuân Công (2019, [2]), Việc hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp ở nước ta vẫn còn rất hạn chế:

(1) Hợp tác đại học - doanh nghiệp ở Việt Nam chủ yếu diễn ra trong ngắn hạn : 78% mối liên kết nhà trường và doanh nghiệp đều xuất phát từ nhu cầu trước mắt, kế hoạch ngắn hạn của doanh nghiệp. Mức độ hợp tác chủ yếu là ở “sự hiểu biết phát triển ban đầu” (214/493 trường đại học mà các doanh nghiệp ghi là “có sự hợp tác với...”), hoặc “hợp tác ngắn hạn” (174/ 493). Chỉ có 58 và 47 trường đại học đang lần lượt được coi là “đối tác lâu dài” và “đối tác chiến lược” của các doanh nghiệp.

(2) Chưa thể hiện vai trò hỗ trợ đào tạo của doanh nghiệp đối với sinh viên.

(3) Hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp ở nước ta chủ yếu tồn tại ở hai loại hình chủ yếu sau: Phối hợp với nhà trường xây dựng kỹ năng

thực hành cho sinh viên trong thời gian sinh viên đi thực tập, thực tế tại doanh nghiệp; Phối hợp kết nối việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp, doanh nghiệp là đơn vị tuyển dụng, tạo việc làm cho sinh viên tốt nghiệp.

### 3.2. Thực trạng liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo ngành Quản trị kinh doanh tại Trường Đại học Hải Dương

Hiện trường đại học Hải Dương đào tạo bậc đại học chính quy ngành Quản trị kinh doanh đến khóa 11 (hiện đã có 8 khóa ra trường), và liên thông đến khóa 9 (có 6 khóa ra trường). Hiện ngành quản trị kinh doanh thuộc Khoa Kinh tế - Quản trị quản lý

Từ năm 2011-2017, Khoa và Nhà trường liên kết với doanh nghiệp chủ yếu ở nội dung: Đưa sinh viên đi thực tập tốt nghiệp tại doanh nghiệp, Kết nối tổ chức tọa đàm, ngày hội việc làm.

Từ 2018 đến nay, Nhà trường tăng cường mở rộng liên kết hợp tác với doanh nghiệp, mở rộng nội dung hợp tác, đặc biệt phải kể đến sự hợp tác với Tập đoàn An Phát Holding. Giữa hai bên đã hợp tác trong việc đào tạo theo địa chỉ và theo nhu cầu của doanh nghiệp. Hiện Khoa, nhà trường đang đào tạo 2 khóa liên thông ngành Quản trị kinh doanh và 01 khóa thạc sĩ ngành Quản lý kinh tế cho cán bộ, nhân viên, người lao động của An Phát.

Tuy nhiên các nội dung hợp tác giữa Khoa, Nhà trường với doanh nghiệp diễn ra không thường xuyên, không bền vững. Nội dung hợp tác chưa sâu rộng và chưa đạt hiệu quả cao, đặc biệt là trong đào tạo đại học chính quy.

Nội dung hợp tác giữa khoa, nhà trường và doanh nghiệp đã thực hiện gồm: Đưa sinh viên và giảng viên đi thăm quan trải nghiệm mô hình sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp (An Phát, Khách sạn Lotus, Mazda, Công ty CP Việt Ý...); Đưa các lớp sinh viên đi thực tập tại doanh nghiệp (01

## TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

tháng) (Cicimart, Công ty CP Hera Việt Nam, Mazda, Công ty TNHH TM Hưng Thịnh, Viettel Hải Dương...); Tổ chức tọa đàm, hội thảo chuyên môn có mời các cựu sinh viên và đại diện một số doanh nghiệp; Tổ chức ngày hội việc làm; các khóa học ngắn hạn về kỹ năng kinh doanh và kỹ năng khởi nghiệp (Google, Facebook, VCCI,...); Xây dựng khu thực nghiệm nông nghiệp (Công ty CP Nông nghiệp HT Việt Nam - 1 năm); Kết nối tuyển dụng việc làm giữa doanh nghiệp và sinh viên; Liên kết doanh nghiệp tham gia Hội đồng trường để cùng xây dựng chiến lược phát triển nhà trường (Viettel, An Phát, Công ty nước sạch Hải Dương)...

Chưa liên kết hợp tác trong tổ chức học kỳ doanh nghiệp, NCKH cũng như mời doanh nghiệp tham gia vào xây dựng chương trình đào tạo và thiết kế bài giảng/chuyên đề/bài tập thực hành,...

### 4. Đề xuất một số giải pháp phát triển liên kết trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo

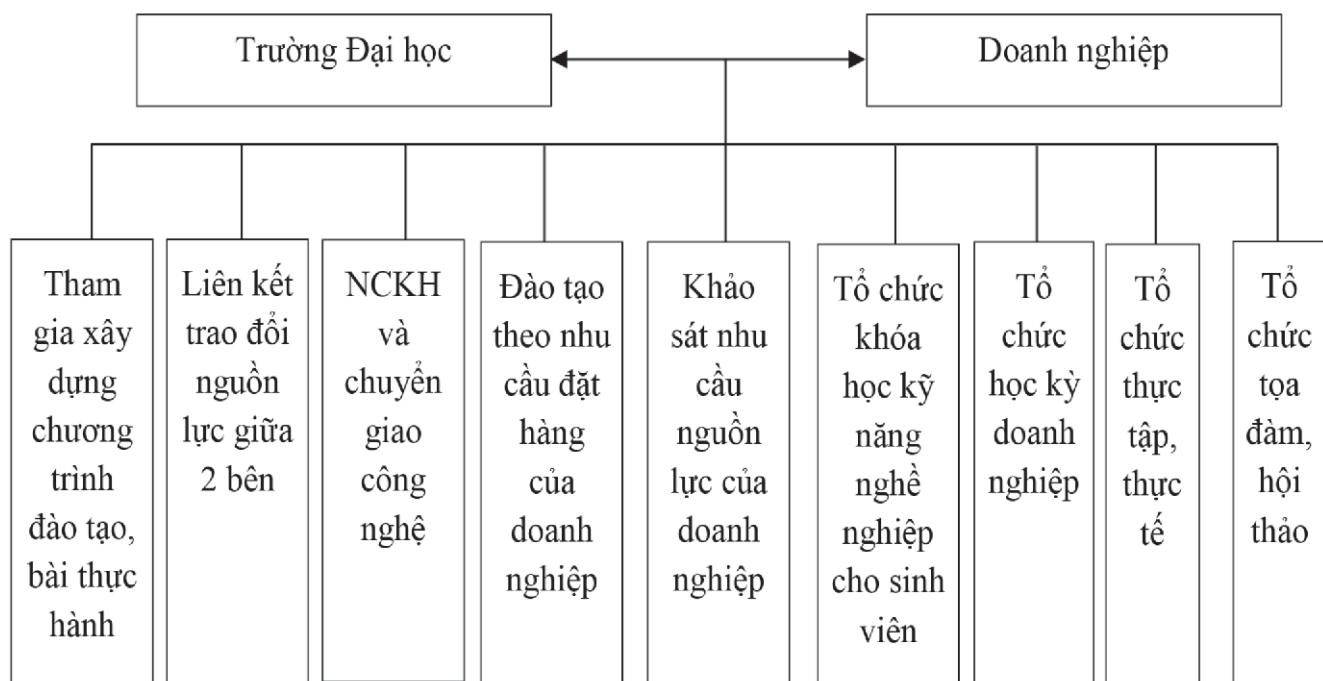
**ngành quản trị kinh doanh tại Trường đại học Hải Dương**

#### 4.1. Đề xuất đa dạng hóa nội dung liên kết giữa trường đại học Hải Dương và doanh nghiệp trong đào tạo ngành Quản trị kinh doanh

Khoa và nhà trường cần mở rộng nội dung liên kết với doanh nghiệp để khai thác hiệu quả của việc liên kết từ đó nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên. Trong đó đặc biệt chú trọng liên kết xây dựng học kỳ doanh nghiệp, NCKH và chuyển giao công nghệ, tham gia xây dựng chương trình đào tạo, bài thực hành, liên kết chuyển giao nguồn lực giữa 2 bên (mời doanh nghiệp tham gia giảng một số tiết thực hành trên lớp).

Việc đa dạng hóa các nội dung liên kết sẽ giúp trang bị toàn diện các kỹ năng và kiến thức thực tế cần thiết cho sinh viên, nâng cao chất lượng đầu ra, đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực của xã hội.

*Hình 1.1: Sơ đồ nội dung liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo ngành Quản trị kinh doanh*



#### **4.2. Đề xuất tổ chức học kỳ doanh nghiệp**

Đây là một nội dung liên kết đem lại hiệu quả cao giúp nhà trường, khoa nâng cao chất lượng đào tạo.

Tổ chức học kỳ doanh nghiệp chính là việc Khoa chuyên môn xây dựng chương trình huấn luyện nghề nghiệp cho sinh viên tại doanh nghiệp ngay từ năm thứ 3 sau khi các em được học một số các học phần chuyên ngành. Khoa sẽ tổ chức cho các em sinh viên năm thứ đến các doanh nghiệp thực hành theo đúng chuyên môn đang theo học dưới sự hướng dẫn và hỗ trợ của các trợ giảng cấp cao (người của doanh nghiệp thường là cấp quản lý trung gian trở lên) có hiểu biết và kiến thức về lĩnh vực nghề nghiệp chuyên môn, và được tính như một học phần phải hoàn thành trước khi bước vào

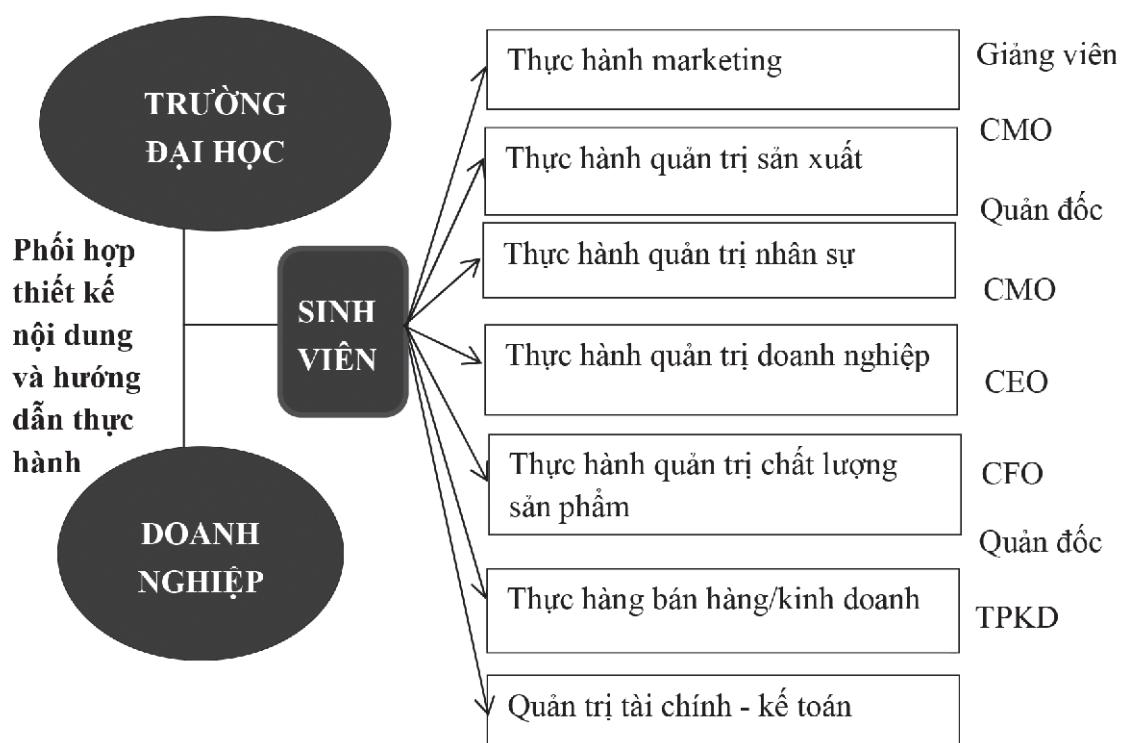
năm cuối.

Để tổ chức học kỳ doanh nghiệp, bộ môn/khoa chuyên môn cần rà soát xây dựng 01 học phần thực hành chuyên ngành trong CTĐT ngành quản trị kinh doanh từ 3 TC đến 5TC để sinh viên học tại doanh nghiệp, giảng viên hướng dẫn do chính người của doanh nghiệp đứng lớp.

Học phần thực hành chuyên ngành sẽ được xây dựng căn cứ vào:

1. Các học phần chuyên ngành của ngành Quản trị kinh doanh
2. Vị trí việc làm tương ứng tại doanh nghiệp mà sinh viên có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp
3. Vị trí việc làm hiện có của Công ty tiếp nhận đào tạo

*Sơ đồ nội dung chuyên đề thực hành thuộc học kỳ doanh nghiệp*



#### **4.3. Xây dựng mạng lưới doanh nghiệp của các cựu sinh viên**

Khoa chuyên môn hình thành mạng lưới liên kết nhiều doanh nghiệp do chính các cựu sinh viên của

Khoa làm chủ hoặc giữ vị trí quản lý cấp cao hoặc cấp trung gian trong doanh nghiệp. Việc xây dựng quan hệ với các doanh nghiệp này sẽ trở nên dễ dàng hơn, dễ thấu hiểu nhau và đồng điệu trong

việc thiết lập và triển khai các nội dung hợp tác và liên kết trong đào tạo sinh viên. Mạng lưới liên kết này có thể được tổ chức theo hình thức câu lạc bộ hoặc thông qua các hợp đồng liên kết giữa doanh nghiệp với khoa hoặc với một trung tâm trực thuộc khoa để thực hiện các chức năng chuyên trách.

### 4.4. Tăng cường liên kết doanh nghiệp trong tổ chức hội thảo khoa học, tọa đàm

Tổ chức hội thảo khoa học, tọa đàm về các chủ đề chuyên ngành có sự tham gia của giảng viên, các nhà khoa học, doanh nghiệp và cựu sinh viên.

### 4.5. Thành lập doanh nghiệp thuộc khoa

Cho phép các khoa thành lập các doanh nghiệp dưới sự quản lý của khoa để thực hiện cung ứng sản phẩm, dịch vụ cho hoạt động của nhà trường và xã hội, và để tạo môi trường trải nghiệm thực tế về tổ chức triển khai và vận hành doanh nghiệp cho cả giảng viên và sinh viên. Bên cạnh đó việc vận hành một doanh nghiệp cũng đem lại thu nhập cho đơn vị.

## 5. Một số khuyến nghị đối với Khoa và Trường Đại học Hải Dương

### 5.1. Đối với nhà trường

- Ban hành các chính sách qui định chung về nội dung, cơ chế liên kết, chính sách đài ngộ và biện pháp đảm bảo chất lượng giữa các nội dung liên kết.

- Xây dựng cơ chế qui định tài chính: cơ chế trả thù lao cho các chuyên gia của doanh nghiệp tham gia giảng dạy, góp ý xây dựng chương trình đào tạo, tham gia hội thảo, tọa đàm... cần được cụ thể hóa trong chi tiêu nội bộ.

- Có chính sách khen thưởng để khuyến khích các cá nhân và đơn vị trong trường tìm kiếm các mối liên kết hợp tác doanh nghiệp và đem lại hiệu quả.

### 5.2. Đối với khoa

- Mời doanh nghiệp tham gia rà soát, xây dựng chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra đảm bảo đào

tạo theo đúng nhu cầu xã hội. Doanh nghiệp tham gia góp ý kiến về xây dựng, đánh giá và cải tiến chương trình đào tạo thông qua việc cung cấp thông tin, phản biện nội dung, từ đó giúp khoa có thể chỉnh sửa cho phù hợp với thực tiễn. Đồng thời, mời các chuyên gia, nhà quản lý doanh nghiệp tham gia trực tiếp giảng dạy, hướng dẫn thực hành.

- Xem xét mời doanh nghiệp tham gia đánh giá kết quả đào tạo (tham gia hội đồng đánh giá khóa luận tốt nghiệp).

- Xây dựng kế hoạch liên kết doanh nghiệp về các nội dung hợp tác theo từng thời gian của khóa học.

- Thiết lập mối quan hệ chặt chẽ giữa cựu sinh viên với khoa, tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp liên hệ thường xuyên với khoa, nhà trường, thường xuyên tổ chức những buổi hội thảo trao đổi kinh nghiệm giữa lý thuyết với thực tiễn. Qua sự hợp tác liên kết này, Khoa sẽ cải tiến chương trình đào tạo theo từng thời điểm sao cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

## 6. Kết luận

Mô hình liên kết trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo có vai trò quan trọng trong giai đoạn hiện nay, đặc biệt là đào tạo ngành Quản trị kinh doanh, bởi sự thay đổi mạnh mẽ từ các yếu tố môi trường vĩ mô làm xuất hiện những xu hướng tiêu dùng và mô hình kinh doanh mới và những sản phẩm mới đặt ra yêu cầu cao hơn đối với đội ngũ nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp. Do vậy các trường đại học đào tạo ngành Quản trị kinh doanh nói chung và Trường đại học Hải Dương nói riêng cần thiết phải tái xây dựng chuẩn đầu ra cho phù hợp và sát với nhu cầu nhân lực mới. Chính vì thế, khoa, nhà trường cần bám sát và thấu hiểu nhu cầu thực tế về nhân lực

của doanh nghiệp thông qua việc thu hút họ tham gia vào quá trình đào tạo của Nhà trường ở các khâu như: Xác định nhu cầu nhân lực của thị trường, rà soát, đánh giá lại mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo, hoàn thiện chuẩn đầu ra, thay đổi cách thức tổ chức lớp học cho phù hợp, tổ chức thực tập và tuyển dụng

sinh viên tốt nghiệp; tổ chức tọa đàm, hội thảo chuyên đề giữa doanh nghiệp và sinh viên liên quan đến chuyên ngành học. Quá trình liên kết cần được duy trì thường xuyên, liên tục đáp ứng theo sự thay đổi về nhu cầu nhân lực của xã hội, từ đó nâng cao uy tín và sức cạnh tranh của Nhà trường □

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] TS. Phạm Hoàng Tú Linh (2019), *Mô hình liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp trước bối cảnh tự chủ đại học và hội nhập quốc tế*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia về quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học: Kinh nghiệm Trung Quốc và khuyến nghị đối với Việt Nam, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, 21/8/2019, NXB Lao động - Xã hội, tr 43-60.

[2] TS. Vũ Tiên Dũng, ThS. Lưu Xuân Công, Trường Đại học Xây dựng, *Thúc đẩy liên kết trường đại học và doanh nghiệp ở nước ta trước bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, <http://tapchimattran.vn>.

[3] Đỗ Thị Thanh Toàn - Trường ĐH Hải Phòng (2018), *Liên kết trường Đại học và Doanh nghiệp- Phương thức nâng cao chất lượng đào tạo*, Tạp chí Giáo dục, Số 432 (Kì 2 - 6/2018), tr 34-38.

[4] Đinh Văn Toàn (2016), *Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh, tập 32, số 4, tr 69-80.

[5] Nguyễn Hữu Dũng (2018), *Mô hình gắn kết giữa trường đại học với doanh nghiệp trong đào tạo đại học ở nước ta*, Tạp chí Cộng sản, <http://www.tapchicongsan.org.vn/>

[6] Nguyễn Thị Thu Hòa, *Một số giải pháp đẩy mạnh liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo du lịch tại thành phố Hồ Chí Minh*, <https://tailieu.vn/doc/mot-so-giai-phap-day-manh-lien-ket-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-trong-dao-tao-du-lich-tai-tha-2457761.html>, truy cập ngày 12/5/2022

[7] Nguyễn Ngọc Trung, Nguyễn Thu Hương, Cao Thị Phương Thùy- ĐH Điện Lực, *Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch*, <https://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/lien-ket-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-trong-dao-tao-nhan-luc-nganh-du-lich-71232.htm>, truy cập ngày 11/5/2022

[8] Trần Sỹ Nguyên- Đại học Đại Nam, *Hợp tác giữa đại học với doanh nghiệp trên thế giới và Việt Nam: Một số vấn đề đặt ra và giải pháp*, <https://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/hop-tac-giua-dai-hoc-voi-doanh-nghiep-tren-the-gioi-va-viet-nam-mot-so-van-de-dat-ra-va-giai-phap-75315.htm>, truy cập ngày 13/5/2022

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO THEO MÔ HÌNH Nhà trường - Viện Nghiên cứu - Doanh nghiệp

TS. Phạm Thị Huyền

## Tóm tắt

Mô hình liên kết giáo dục Nhà trường - Doanh nghiệp đã được các trường đại học ở Việt Nam áp dụng rộng rãi. Tuy nhiên, hiệu quả mà sự liên kết này mang lại cho giáo dục và doanh nghiệp vẫn chưa cao. Hàng năm, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp ra trường thất nghiệp, trong khi đó doanh nghiệp vẫn thiếu lao động. Giáo dục đại học cần phải làm gì, thay đổi ra sao để giải quyết vấn đề này. Nhất là dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và xu hướng chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ.

**Từ khóa:** Nhà trường - Doanh nghiệp, giáo dục đại học, chuyển đổi số...

## 1. Đặt vấn đề

Ở Việt Nam, giáo dục là lĩnh vực có vai trò quan trọng trong sự phát triển của nước nhà và luôn nhận được sự quan tâm của toàn thể xã hội. Doanh nghiệp là đầu ra của giáo dục, mức độ tiếp nhận sinh viên ra trường của doanh nghiệp phản ánh trình độ đào tạo của giáo dục. Đó là lý do vì sao mối quan hệ giữa trường đại học và doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng. Sự liên kết, hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp được coi là động lực nhằm thúc đẩy phát triển xã hội và đẩy nhanh hơn sự phát triển của nền kinh tế tri thức. Trong những năm gần đây, khi cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) bùng nổ và đi kèm với nó là tốc độ phát triển như vũ bão của khoa học, công nghệ và các sản phẩm như dữ liệu lớn (Big data), Block chain,... đã giúp trường đại học và doanh nghiệp nhận ra lợi ích và tầm quan trọng của việc hợp tác với nhau. Nhưng, tại Việt Nam, dường như mối quan hệ này vẫn chưa phát triển mạnh và chưa mang lại kết quả đầy đủ cho tất cả các bên liên quan. Vì sao lại có tình trạng trên và đâu là giải pháp để khắc phục. Những phân tích sau đây sẽ góp phần làm sáng tỏ những vấn đề trên.

## 2. Nội dung

### 2.1. Giới thiệu về hợp tác đại học - doanh nghiệp

Hợp tác đại học - doanh nghiệp (UBC) để cập đến mối quan hệ trong đó việc chuyển giao kiến thức diễn ra giữa các tổ chức và các ngành công nghiệp. Việc hợp tác nhằm giải quyết các vấn đề kinh doanh, thúc đẩy đổi mới hoặc hỗ trợ các dự án nghiên cứu học thuật. UBC đang chuyển đổi từ mối quan hệ bộ đôi trường đại học - doanh nghiệp sang mối quan hệ bộ ba trường đại học - công nghiệp - chính phủ, góp phần vào cải thiện xã hội và kinh tế ở cấp địa phương hoặc quốc gia.

UBC được xem như một hoạt động quan trọng trong việc phát triển xã hội tri thức. Nhiều bên có thể tham gia vào UBC: một cơ quan chính phủ đang cố gắng thúc đẩy nền kinh tế đoàn tụ, một cơ sở giáo dục đại học (higher education institution-HEI) đang tìm kiếm thêm tài trợ cho nghiên cứu, một cơ sở học thuật thực hiện nghiên cứu phù hợp hơn với nguồn vốn bổ sung, hoặc một doanh nghiệp được tiếp cận với kiến thức mới nhất và cải thiện hiệu suất của mình thông qua đổi mới. [1]

Các doanh nghiệp và trường đại học hợp tác và chia sẻ lợi ích trong giáo dục, nghiên cứu và chuyển giao kiến thức. Trong khi hợp tác với các doanh nghiệp, các trường đại học tăng số lượng và chất lượng các sản phẩm được sản xuất, cải thiện nội dung

## TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

giảng dạy của họ và các phương pháp theo nhu cầu và yêu cầu của thị trường. Ngoài ra, UBC cung cấp các cơ hội tài trợ cho các dự án nghiên cứu tại trường đại học. Mặt khác, các doanh nghiệp được tiếp cận

với những kiến thức mới nhất và sử dụng cơ sở vật chất công nghệ tại các trường đại học. [2]

Có tám loại UBC được biểu thị cụ thể tại bảng 1, đó là:

*Bảng 1. Tám loại UBC (Davey et al. 2011)*

TT	Loại UBC	Phát hiện chính	Mục tiêu
1	Hợp tác trong R&D	Hợp tác trong R&D là hình thức phát triển cao nhất của UBC nhưng vẫn chỉ được phát triển vừa phải trong giới học thuật	Tăng cường các dự án hợp tác và nghiên cứu chung giữa các học giả/HEI và doanh nghiệp
2	Tính di động của sinh viên	Tính di động của sinh viên là loại UBC được phát triển cao thứ hai nhưng nó vẫn chỉ được phát triển vừa phải thông qua học thuật	Tăng cường các cơ chế hỗ trợ để thúc đẩy tính di động của sinh viên
3	Tính di động của học thuật	Tính di động của học thuật là loại UBC được phát triển thấp thứ hai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng cường cơ chế hỗ trợ để thúc đẩy tính di động học thuật</li> <li>- Nâng cao kiến thức về tính di động của học thuật</li> </ul>
4	Thương mại hóa các kết quả R&D	Thương mại hóa kết quả R&D là loại UBC được phát triển cao thứ ba nhưng vẫn chỉ được phát triển thấp trong giới học thuật	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng cường các cơ chế hỗ trợ để thúc đẩy thương mại hóa các Kết quả R&amp;D</li> <li>- Nâng cao kiến thức về thương mại hóa Kết quả R&amp;D</li> </ul>
5	Phát triển và cung cấp chương trình giảng dạy	Việc phát triển và cung cấp chương trình giảng dạy được phát triển thấp trong số các học giả	Tăng cường cơ chế hỗ trợ cho việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo
6	Học tập suốt đời	Học tập suốt đời được phát triển thấp trong giới học thuật	Nâng cao kiến thức về học tập suốt đời
7	Tinh thần kinh doanh	Tinh thần kinh doanh được phát triển thấp trong giới học thuật	Tăng cường cơ chế hỗ trợ thúc đẩy tinh thần kinh doanh
8	Quản trị	Quản trị là loại hình UBC được phát triển thấp nhất	Tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp vào quyết định quản lý - tạo ra HEI

Trong số đó, loại (1) hợp tác trong R&D và loại (3) tính di động sinh viên phát triển nhất ở Châu Âu. Hợp tác trong R&D đề cập đến sự hợp tác trong các hoạt động R&D, đổi mới, xuất bản và

giám sát các luận văn nghiên cứu,... Di chuyển của sinh viên có nghĩa là sự chuyển đổi tạm thời hoặc lâu dài của sinh viên từ cơ sở giáo dục sang doanh nghiệp.[3]

*Bảng 2: Lợi ích của Hợp tác Đại học - Doanh nghiệp*

<b>Lợi ích của Hợp tác Đại học - Doanh nghiệp</b>	
Sinh viên	- học hỏi kinh nghiệm - cơ hội việc làm
Doanh nghiệp	- trao đổi kiến thức và công nghệ - tăng tốc quá trình đổi mới - giảm chi phí
Xã hội	- tạo việc làm - tăng tổng sản phẩm quốc nội địa phương
Đội ngũ các nhà nghiên cứu	Giáo viên tại các trường đại học được UBC tạo cơ hội để đào tạo và phát triển chuyên môn. Hơn nữa, có một cơ hội tốt để họ nâng cao danh tiếng học tập và khả năng tuyển dụng. (Hội đồng Nghiên cứu Giáo dục Úc 2011, 13)
HEIs	Hợp tác với các doanh nghiệp làm tăng nhận thức về thương hiệu của HEI trong các hoạt động RD. Họ cũng nhận được tài trợ từ các doanh nghiệp để thực hiện nghiên cứu và cải tạo cơ sở hạ tầng nghiên cứu của họ. (Ủy ban Châu Âu 2014b.)

## **2.2. Thực trạng giáo dục đại học Việt Nam hiện nay**

Ở nước ta chủ trương gắn kết các trường đại học và viện nghiên cứu với các nhà máy, xí nghiệp và các cơ sở sản xuất kinh doanh, đã được đặt ra từ những ngày đầu xây dựng hệ thống giáo dục đại học. Sự gắn kết này ngày càng trở nên quan trọng khi nền kinh tế nước ta chuyển sang vận hành theo cơ chế thị trường, tham gia vào quá trình mở cửa hội nhập. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Trung ương Đảng khóa XI khẳng định, các trường đại học phải là các trung tâm nghiên cứu khoa học, công nghệ, chuyển giao và ứng dụng công nghệ vào sản xuất và đời sống; thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội (chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020); coi doanh nghiệp là trung tâm của đổi mới ứng dụng và chuyển giao công nghệ, là nguồn cầu quan trọng nhất của thị trường khoa học công nghệ.

Tuy nhiên, so với thế giới, đặc biệt là các quốc gia châu Âu và Mỹ thì đổi mới về vấn đề này ở Việt

Nam rất chậm, đặc biệt các chính sách, cơ chế và giải pháp thực thi trong thực tiễn còn thiếu đồng bộ. Các nội dung hợp tác ở các cấp theo xu hướng hội nhập và chia sẻ nguồn lực cùng phát triển trong hợp tác với doanh nghiệp còn hạn chế. Chính vì vậy, mô hình hợp tác để đưa các chính sách của Nhà nước, nhu cầu và nguồn lực của trường, cơ sở nghiên cứu, nhu cầu và nguồn lực của doanh nghiệp gần lại với nhau là một vấn đề cần nghiên cứu và triển khai.

Thực tế hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp ở một số trường đại học Việt Nam trong những năm qua đã đạt được một số kết quả như sau:

Đại học Quốc gia Hà Nội đã đẩy mạnh việc liên kết với doanh nghiệp bằng hai cấp độ, (1) hợp tác liên kết giữa trường với các viện và các đơn vị thành viên thuộc trường và doanh nghiệp bên ngoài; (2) hợp tác giữa Đại học Quốc gia Hà Nội với các doanh nghiệp và địa phương để thúc đẩy hợp tác giữa các đơn vị thành viên, nhà khoa học với các doanh nghiệp. Kết quả là, Đại học Quốc gia Hà Nội đã thực hiện hợp tác toàn diện với các tập đoàn và doanh nghiệp lớn như VinGroup, Viettel, Đầu khí,... bình quân mỗi năm đã có gần 1.500

lượt cán bộ và trên 1.200 lượt sinh viên được trao đổi với nước ngoài, hàng nghìn sinh viên bậc đại học được trao học bổng từ các doanh nghiệp với tổng giá trị 5 tỷ đồng/năm; các nhà khoa học, các đơn vị thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội triển khai hàng chục đề tài/chương trình/dự án lớn phục vụ cộng đồng và theo đặt hàng của các doanh nghiệp.

Đối với khối đào tạo đại học ngoài công lập, điển hình cho sự hợp tác đại học với doanh nghiệp phải kể đến là Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh (HUTECH), tính đến năm 2019, HUTECH đã thực hiện kết nối 825 doanh nghiệp trên nhiều lĩnh vực (gồm 243 doanh nghiệp do đơn vị chủ động kết nối và 609 doanh nghiệp do Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp kết nối), ký kết biên bản ghi nhớ hợp tác với 72 doanh nghiệp. Mạng lưới hợp tác, kết nối doanh nghiệp chặt chẽ đã tạo điều kiện thuận lợi để HUTECH phát triển mô hình Đại học - Doanh nghiệp, đưa sinh viên đến học tập và trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp ngay trong chương trình đào tạo chính thức, tổ chức các ngày hội tuyển dụng - việc làm... Với định hướng “đào tạo để làm việc ngay”, điểm nổi bật của mô hình đại học - doanh nghiệp chú trọng trang bị cho sinh viên kiến thức và nghiệp vụ chuyên môn.

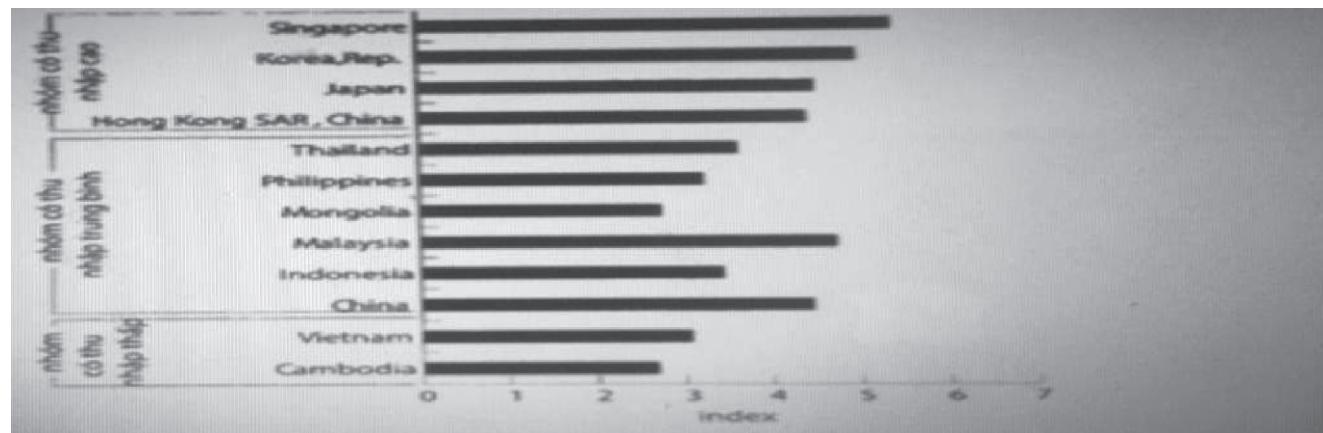
Như vậy, mô hình đại học - doanh nghiệp đã và đang được áp dụng khá rộng rãi ở Việt Nam và ở cả hệ thống đại học công và đại học tư. Mô hình hợp

tác này đã mang đến nhiều lợi ích cho cả trường đại học và doanh nghiệp và đặc biệt là sinh viên, tuy nhiên, sự hợp tác này còn tồn tại một số vấn đề sau:

Thứ nhất, xét về tổng thể, liên kết ĐH-DN ở nước ta hiện nay còn ở trình độ thấp, chưa đáp ứng được mong đợi của cả hai bên và yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Doanh nghiệp khó khăn trong vấn đề tuyển dụng lao động trong khi sinh viên ra trường không có việc làm lại có xu hướng tăng lên.

Thứ hai, về hợp tác trong nghiên cứu và chuyên giao công nghệ, các doanh nghiệp cũng cho rằng các nghiên cứu ở các trường đại học vẫn mang nặng tính lý thuyết, hàn lâm, không sát với thực tế của sản xuất và đời sống. Việc thực hiện các hợp đồng, đề tài, dự án thường kéo dài, ít mang lại hiệu quả kinh tế. Vì vậy doanh nghiệp khó tìm được đối tác có đủ khả năng giải quyết các vấn đề kinh tế, kỹ thuật, quản lý. Khảo sát của Dự án giáo dục đại học II về hoạt động khoa học - công nghệ của 70 trường đại học trong giai đoạn 2008 - 2011 cũng cho thấy chỉ có khoảng 18% số đề tài nghiên cứu có địa chỉ ứng dụng là các doanh nghiệp. Sự yếu kém trong liên kết ĐH-DN ở Việt Nam đã được Ngân hàng Thế giới đánh giá qua chỉ số IUI, theo đó nước ta mới chỉ đạt 3,2/7 điểm và được xếp vào nhóm các nước có liên kết yếu ở khu vực Đông Á (trong khi Mỹ là nước có chỉ số IUI cao nhất, đạt gần 6/7 điểm) [4].

*Hình 1: Cường độ liên kết đại học của Việt Nam và một số nước châu Á*



Nguồn: World Bank, 2012

Thứ ba, vai trò hỗ trợ đào tạo của doanh nghiệp đối với đào tạo sinh viên còn mờ nhạt, rất ít các cuộc trao đổi của chủ các doanh nghiệp, lãnh đạo doanh nghiệp, nhà quản lý,... được thực hiện cho sinh viên trên lớp học do những ràng buộc về mặt bằng cấp của người đứng trên bục giảng.

Thứ tư, vai trò của Nhà nước chưa rõ rệt và chưa thể hiện được vị trí của người tạo ra “luật chơi”, “sân chơi” cho việc phát triển mô hình đại học - doanh nghiệp.

### 3. Đề xuất mô hình giáo dục Nhà trường - Viện nghiên cứu - Doanh nghiệp

#### 3.1. Giới thiệu chung về mô hình giáo dục nhà trường - viện nghiên cứu - doanh nghiệp

Mô hình giáo dục liên kết Nhà trường - Doanh nghiệp (NT-DN) đã được nhiều trường đại học trong nước áp dụng nhằm để giải quyết vấn đề đầu ra của sinh viên. Về mặt lý thuyết, mô hình liên kết này giúp sinh viên sớm tiếp cận với việc làm khi còn đang học tập. Thông qua chương trình thực tập của sinh viên ở những năm cuối cấp, sinh viên có cơ hội tiếp cận với doanh nghiệp, làm quen với môi trường doanh nghiệp, góp phần thuận lợi quá trình xin việc sau này của sinh viên. Mô hình này đã ít nhiều phát huy hiệu quả trong những năm gần đây, tuy nhiên, thực tế lại cho thấy tỷ lệ sinh viên ra trường vẫn không đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Để giải quyết vấn đề tồn tại trên chúng tôi đưa ra mô hình giáo dục liên kết Nhà trường - Viện nghiên cứu - Doanh nghiệp (NT - NKH - DN). Mô hình này hiện nay không mới ở nước ta, đã có nhiều trường đại học lớn trong nước áp dụng và đạt hiệu quả cao. Đối với thế giới, mô hình này đã được ứng dụng từ rất lâu, sinh viên ra trường sẽ đáp ứng nhu cầu ngày càng cao và thay đổi lớn của nhà tuyển dụng.

Tuy nhiên mô hình chúng tôi đưa ra sẽ sử dụng trong bối cảnh tác động của CMCN 4.0 và xu thế

chuyển đổi số mạnh mẽ của giáo dục đại học. Với mô hình này chúng tôi áp dụng tỷ lệ 20 - 30 - 50 (Nhà trường 20%, nghiên cứu khoa học 30%, thực hành thực tập tại doanh nghiệp chiếm 50%).

##### a) Nhà trường tỷ lệ 20%

Đây là giai đoạn đầu NT giúp sinh viên làm quen với học phần, các định nghĩa, khái niệm, thuật ngữ chuyên môn, chuyên ngành, nguyên lý cơ bản. Đây sẽ là nền tảng lý thuyết ban đầu để sinh viên tiến hành thực hiện nghiên cứu khoa học, đưa ra các sản phẩm ứng dụng thực tế. Trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục hiện nay sinh viên có hai cách tiếp cận kiến thức lý thuyết: 1. Trực tiếp từ các thầy cô; 2. Học qua nền tảng công nghệ số.

##### b) Nghiên cứu khoa học tỷ lệ 30%

NCKH ở đây bao gồm các giảng viên, các nhà khoa học trong và ngoài trường. Nghiên cứu khoa học là giai đoạn thứ hai trong lộ trình học tập của sinh viên. Giai đoạn này sinh viên chuyển từ kiến thức lý thuyết đã tiếp học vào nghiên cứu đưa ra các sản phẩm khoa học, sản phẩm ứng dụng. Giai đoạn này giáo viên kết hợp cùng sinh viên thực hiện các dự án nghiên cứu khoa học. Giáo viên vừa là người thầy dẫn dắt, định hướng vừa là người đồng hành cùng sinh viên. NT có thể thiết lập các câu lạc bộ nghiên cứu khoa học cho từng chuyên ngành, ngành đào tạo để sinh viên có cơ hội giao lưu, học hỏi và phát huy thế mạnh của bản thân. Thông qua giai đoạn này, sinh viên hiểu và củng cố thêm lý thuyết đã học. Nghiên cứu khoa học còn rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm, làm việc độc lập cho sinh viên. Hiện nay, nghiên cứu khoa học sinh viên đang là vấn đề còn hạn chế ở các trường đại học.

##### c) Doanh nghiệp tỷ lệ 50%

Sau khi sinh viên đã hiểu được lý thuyết và có các sản phẩm nghiên cứu khoa học, sinh viên tiếp tục có cơ hội trải nghiệm thực tế qua thực hành thực tập tại các công ty, doanh nghiệp. Giai đoạn này giáo viên tiếp tục định hướng tiếp cận cho sinh viên

với công việc thực tập. Đồng thời sinh viên sẽ tự tìm ra phương hướng nghiên cứu thực tế cho mình để làm báo cáo thực tập. Kết quả báo cáo thực tập phải được NT, giáo viên (NKH), DN cùng trực tiếp đánh giá, nhận xét. Giai đoạn này sinh viên cần đạt được mục tiêu là phân biệt được rõ khoảng cách giữa lý thuyết, thực nghiệm và thực hành thực tiễn. Từ đó có thể độc lập đưa ra các sản phẩm cho mình. Báo cáo thực tập này có thể được xem xét tốt nghiệp cho sinh viên.

Quá trình trên nhà trường và giáo viên vẫn luôn đồng hành cùng sinh viên. Nếu trước đây, giáo viên làm chủ trong suốt quá trình giảng dạy thì với mô hình này, sinh viên hoàn toàn làm chủ trong suốt quá trình dạy học, giáo viên có nhiệm vụ định hướng, dẫn dắt và theo sát quá trình học của sinh viên. DN như là một đối tác hợp tác để sinh viên hoàn thiện quá trình học.

### 3.2. *Ưu điểm và hạn chế của mô hình giáo dục*

#### a) *Ưu điểm*

- Trong bối cảnh chuyên đổi số giáo dục đại học, về vấn đề giảng dạy tại nhà trường, sinh viên có nhiều cơ hội chọn lựa để học tập phụ thuộc vào điều kiện cụ thể của bản thân.

- Về nghiên cứu khoa học, đây là giai đoạn tạo ra áp lực với sinh viên, tuy nhiên giai đoạn này lại giúp cho giảng viên, sinh viên vận dụng kiến thức lý thuyết để đưa ra các sản phẩm thực nghiệm. Lý thuyết chỉ cung cấp những kiến thức cơ bản nhưng không phải là tất cả toàn bộ thực tiễn. Bởi vậy lý thuyết cần thêm quá trình chuyển từ lý thuyết xuống sang các sản phẩm khoa học ứng dụng.

- DN là cơ sở để sinh viên và giáo viên có cơ hội học tập, nâng cao kiến thức chuyên môn về thực tiễn. Do đó khi có 50% thời gian thực tập tại công ty sẽ tạo điều kiện cho sinh viên có nhiều thời gian nghiên cứu thực tiễn hơn, thích ứng với thực tiễn hơn. Đồng thời giải quyết bài toán cho sinh viên có hoàn cảnh khó khăn, những người không có điều

kiện học đại học có thể yên tâm tham gia học tập để nâng cao kiến thức chuyên môn.

- Đối với các trường đại học, tuyển sinh là một trong những yếu tố duy trì sự tồn tại và phát triển của nhà trường. Áp dụng hiệu quả mô hình này trong chương trình giáo dục đào tạo của nhà trường sẽ mở rộng kênh tuyển sinh, đồng thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp.

Theo báo cáo của Tổng cục thống kê năm 2019, số liệu lao động có trình độ chuyên môn cao nhất đạt được là: không chuyên môn kỹ thuật chiếm 77,2%, dạy nghề 3,7%, trung cấp chuyên nghiệp 4,7%, cao đẳng 3,8%, đại học trở lên 10,6%. [5] Theo số liệu này, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo từ dạy nghề đến đại học chỉ chiếm trên 20% trong tổng số lao động hiện nay của cả nước. Dưới sự tác động của CMCN 4.0 thì trong tương lai lao động tay nghề thấp (ở nước ta hiện nay đang chiếm trên 70%) có thể sẽ bị thay thế bởi robot, máy móc trình độ cao, và sẽ mở ra những ngành nghề mới mà robot hay máy móc công nghệ cao không làm được. Tuy nhiên, bài toán đặt ra với giáo dục đào tạo nước ta là với số lượng trên 70% lao động thấp này làm thế nào để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho họ để đáp ứng được yêu cầu của công việc. Với mô hình giáo dục này người học vẫn có thể tham gia thông qua các kênh tiếp cận tri thức như trực tiếp hoặc qua công nghệ số. Hơn nữa với hơn 50% thời gian thực hành tại doanh nghiệp có lương sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho họ vừa học vừa làm. Áp dụng mô hình này trong xu thế chuyển đổi số sẽ thực hiện được mục tiêu học tập suốt đời, đào tạo quốc dân, chi phí rẻ.

#### b) *Hạn chế*

- Cơ sở vật chất cho nghiên cứu khoa học tại các trường đại học hiện nay vẫn là vấn đề cần được quan tâm nhiều hơn. Cơ sở vật chất hạn chế đã ảnh hưởng nhiều đến chất lượng đào tạo nói chung và

chất lượng nghiên cứu khoa học nói riêng.

- DN liên kết cho sinh viên thực tập thực sự chưa cởi mở với chương trình đào tạo, kế hoạch đào tạo của nhà trường. Sinh viên khó tiếp cận máy móc hiện đại do đây là khâu trọng yếu của công ty. Đối với doanh nghiệp, sản xuất luôn được đặt ưu tiên hàng đầu. Sinh viên thực tập sẽ làm ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất nói chung. Do đó nhà trường - doanh nghiệp cần có chương trình hợp tác cụ thể như phân chia giai đoạn thực tập (giai đoạn làm quen, giai đoạn thực hành, giai đoạn thực hành chuyên sâu) sẽ giúp được cho cả sinh viên và doanh nghiệp đạt được mục tiêu của mình.

- Mô hình này buộc giảng viên, sinh viên phải năng động để thích ứng. Tuy nhiên với tư duy giáo

dục truyền thống cùng với yêu cầu của chuyển đổi số hiện nay sẽ là một trong những rào cản lớn mà mỗi cơ sở giáo dục cần làm tốt, đặc biệt là vấn đề tư tưởng, vấn đề nhận thức và truyền thông.

### 3. Kết luận

Giáo dục đào tạo nước ta đang đứng trước nhiều thử thách và cơ hội từ CMCN 4.0. Giáo dục cần làm gì để chuyển đổi mạnh mẽ hơn, biến thách thức thành cơ hội, biến cơ hội làm động lực để chuyển đổi và thích nghi trong bối cảnh toàn cầu hóa. Chuyển đổi số trong giáo dục sẽ là công cụ hữu hiệu để giáo dục nước nhà bắt kịp với xu thế phát triển của giáo dục thế giới. Tìm ra một mô hình giáo dục phù hợp sẽ thúc đẩy sự chuyển mình nhanh chóng hơn, mạnh mẽ hơn cho giáo dục đại học □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo & Ngân hàng thế giới (2012), *Báo cáo khảo sát việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2010-2011. Dự án Giáo dục Đại học II.*
2. Bộ Thông tin và Truyền thông (2021), *Cẩm nang chuyển đổi số*, Nhà xuất bản thông tin và truyền thông, Hà Nội.
3. Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3 tháng 6 năm 2020 về Phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”
4. Tổng cục Thống kê, *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2019*, Vụ thống kê dân số và dao động, [5-9]
5. Davey, T., Baaken, T., Muros, V. & Meerman, A. 2011. *The State of European University-Business Cooperation* [Referenced: 28th November 2014][1,3]
6. Galan-Muros, V. & Davey, T. 2014. *University-Business Cooperation Can Benefit All* [Referenced: 30th November 2014]. Available at: <http://www.researchmedia.com/blog/university-business-cooperation-can-benefit-all/>.[2]
7. Le, Ngoc Xuan Hao (2015), *Practices in Cooperation between Universities and Businesses*, Lahti University of Applied Sciences.
8. World Bank (2012), *Putting Higher Education to work, skill and research for growth in East Asia*, Regional Report, Washington DC.[4]

# PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU DOANH NGHIỆP

ThS. Tiêu Thị Thu Thủy  
Phòng Tổ chức - Nhân sự

## Tóm tắt

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo xu hướng hội nhập quốc tế và đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp thì việc phát triển kỹ năng mềm cho người lao động nói chung, cho sinh viên nói riêng đóng vai trò quan trọng và cấp bách hiện nay. Trong khuôn khổ bài viết này, các tác giả trình bày tầm quan trọng của kỹ năng mềm, thực trạng đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên và đề xuất một số giải pháp phát triển kỹ năng mềm cho người học nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp.

**Từ khóa:** kỹ năng mềm, hội nhập, doanh nghiệp, sinh viên Đại học Hải Dương.

## Abstract

In order to improve the quality of human resources based on the trend of international integration and meeting the requirements of enterprises, it is important and urgent to develop soft skills for employees in general as well as students in particular. In this writing, the author presents the importance of soft skills, the current situation of soft skills training for students, and suggests some solutions to develop soft skills for them to improve the quality of human resources for businesses.

**Keywords:** soft skills, integration, enterprise, students of Hai Duong University

## 1. Đặt vấn đề

Chỉ thị số 6036/CT-BGDĐT ngày 29/11/2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học đặt ra yêu cầu: “Về đào tạo cần tăng cường giảng dạy kỹ năng mềm, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm và ngoại ngữ cho sinh viên các trường đại học, cao đẳng...”. Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam xác định nội dung bậc trình độ đại học - Bậc 6 là: “Xác nhận trình độ đào tạo của người học có kiến thức thực tế vững chắc, kiến thức lý thuyết toàn diện, chuyên sâu về một ngành đào tạo, kiến thức cơ bản về khoa học xã hội, chính trị và pháp luật; có kỹ năng nhận thức liên quan đến phản biện, phân tích, tổng hợp; kỹ năng thực hành nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp ứng xử cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ phức tạp; làm việc độc lập

hoặc theo nhóm trong điều kiện làm việc thay đổi, chịu trách nhiệm cá nhân, trách nhiệm với nhóm trong việc hướng dẫn, truyền bá, phổ biến kiến thức, thuộc ngành đào tạo, giám sát người khác thực hiện nhiệm vụ”.

Như vậy, Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã rất quan tâm đến việc phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên. Điều này phù hợp với bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập, mở cửa và việc nâng cao chất lượng nguồn lao động cho các doanh nghiệp là yêu cầu đặc biệt quan trọng.

Giai đoạn hội nhập kinh tế và thị trường lao động, điều cạnh tranh lớn nhất chính là yếu tố con người. Do đó, các nhà tuyển dụng ngày nay đã thực tế lại càng thực tế hơn rất nhiều. Họ không chỉ muốn tuyển dụng lao động biết làm công việc chuyên môn, mà còn phải có khả năng sáng tạo, biết cách giải quyết các phát sinh trong công việc,

phối hợp hiệu quả với đồng nghiệp, có tư duy tích cực và muốn thăng tiến cao hơn. Và, kỹ năng mềm được khẳng định là công cụ hữu hiệu nhất cho thành công trong nghề nghiệp của mỗi người...

Các trường đại học nói chung, Trường Đại học Hải Dương nói riêng, bên cạnh việc cải tiến và hoàn thiện chương trình đào tạo cũng cần chú trọng đến việc trang bị cho sinh viên những nhóm kỹ năng mềm để đáp ứng xu hướng hội nhập và yêu cầu của doanh nghiệp.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Khái niệm, phân loại kỹ năng mềm

#### 2.1.1. Khái niệm kỹ năng mềm

- *Kỹ năng*: Các khái niệm về kỹ năng bắt nguồn từ góc nhìn chuyên môn và quan điểm cá nhân của người nghiên cứu:

Nhà tâm lý học người Liên Xô L.D.Leviton cho rằng “Kỹ năng là sự thực hiện có kết quả một động tác nào đó hay một hoạt động phức tạp hơn bằng cách lựa chọn và áp dụng những cách thức đúng đắn, có tính đến những điều kiện nhất định”. Theo ông, người có kỹ năng hành động là người phải nắm được và vận dụng đúng đắn các cách thức và quy tắc nhằm thực hiện hành động có kết quả. Ông cũng cho rằng con người có kỹ năng không chỉ nắm lý thuyết về hành động mà còn phải vận dụng vào thực tế.

Theo tác giả Đặng Thành Hưng, kỹ năng là một dạng hành động được thực hiện tự giác dựa trên tri thức về công việc, khả năng vận động và những điều kiện sinh học - tâm lý khác của cá nhân (tức chủ thể của kỹ năng đó), như nhu cầu, tình cảm, ý chí, tính tích cực cá nhân... để đạt được kết quả theo mục đích hay tiêu chí đã định, hoặc mức độ thành công theo chuẩn mực hay quy định.

Tác giả Thái Duy Tuyên định nghĩa: kỹ năng là sự ứng dụng kiến thức trong hoạt động. Mỗi kỹ năng bao gồm một hệ thống thao tác trí tuệ và thực hành mà nếu thực hiện trọn vẹn hệ thống thao tác

này sẽ đảm bảo đạt được mục đích đặt ra cho hoạt động. Điều đáng chú ý là việc thực hiện một kỹ năng luôn luôn được kiểm tra bằng ý thức, nghĩa là khi thực hiện bất kỳ một kỹ năng nào đều nhầm vào một mục đích nhất định.

Nhìn chung, các tác giả đều cho rằng kỹ năng là quá trình áp dụng những tri thức đúng đắn mà một cá nhân tích lũy được để thực hiện mục tiêu đã đề ra. Ở mức độ kỹ năng con người có thể hoàn thành được công việc với những thao tác nhất định, thực hiện một cách thuần thực hoặc chưa thuần thực phụ thuộc vào sự tập trung chú ý của từng người.

#### - Kỹ năng mềm:

Theo Wikipedia: “Kỹ năng mềm (hay còn gọi là Kỹ năng thực hành xã hội) là thuật ngữ liên quan đến trí tuệ xúc cảm dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới…”.

Nhà nghiên cứu N.J. Pattrick cho rằng: “Kỹ năng mềm là khả năng, là cách thức chúng ta tiếp cận và phản ứng với môi trường xung quanh, không phụ thuộc và trình độ chuyên môn và kiến thức. Kỹ năng mềm không phải là yếu tố bẩm sinh về tính cách hay là những kiến thức của sự hiểu biết lí thuyết mà đó là khả năng thích nghi với môi trường và con người để tạo ra sự tương tác hiệu quả trên bình diện cá nhân và cả công việc”.

Như vậy, có thể thấy, kỹ năng mềm là các kỹ năng thuộc về trí tuệ cảm xúc, là khả năng thích nghi với môi trường và con người để tạo ra sự tương tác hiệu quả, góp phần hỗ trợ cho kiến thức và kỹ năng chuyên môn (kỹ năng cứng). Kỹ năng mềm không thể hiện dưới dạng hữu hình có thể đo đếm được hay chứng nhận thông qua bằng cấp, chứng chỉ như kỹ năng cứng mà nó được thể hiện thông qua thái độ, cách thể hiện cũng như khả năng tư duy, nhìn nhận vấn đề của con người.

### 2.2.2. Phân loại kỹ năng mềm

Về phân loại kỹ năng mềm, mỗi quốc gia xây dựng những nhóm kỹ năng mềm quan trọng khác nhau nhằm đào tạo một thế hệ nhân sự có cả chuyên môn cao và kỹ năng mềm vững chắc.

Tại Mỹ, Bộ Lao động Mỹ (The U.S Department of Labor) cùng Hiệp hội Đào tạo và Phát triển Mỹ (The American Society of Training and Development) đã nghiên cứu về các kỹ năng cơ bản trong công việc và đưa ra nhóm 13 kỹ năng mềm gắn chặt với các kỹ năng lao động chuyên nghiệp như sau: Kỹ năng tự học, Kỹ năng lắng nghe, Kỹ năng thuyết trình, Kỹ năng giải quyết vấn đề, Kỹ năng tư duy sáng tạo, Kỹ năng quản lý bản thân và tinh thần tự tôn, Kỹ năng lập mục tiêu, động lực làm việc, Kỹ năng định hướng phát triển sự nghiệp và con người, Kỹ năng giao tiếp hiệu quả để tạo lập mối quan hệ, Kỹ năng phối hợp, làm việc cùng đồng đội, Kỹ năng đàm phán, Kỹ năng tổ chức, quản lý công việc hiệu quả, Kỹ năng lãnh đạo.

Tại Úc, Hội đồng Kinh doanh Úc (The Business Council of Australia - BCA) và Phòng thương mại và công nghiệp Úc (The Australian Chamber of Commerce and Industry - ACCI) đã xuất bản cuốn “Kỹ năng hành nghề cho tương lai” năm 2002. Cuốn sách đưa ra 8 nhóm kỹ năng mềm cụ thể sau: Kỹ năng giao tiếp, Kỹ năng làm việc nhóm hiệu quả, Kỹ năng giải quyết vấn đề, Kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm, Kỹ năng lập kế hoạch và tiến hành công việc, Kỹ năng quản lý bản thân, Kỹ năng học tập, Kỹ năng về công nghệ.

Tại Canada, Bộ Phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng Canada cùng một số tổ chức phi lợi nhuận nghiên cứu và phân tích các xu hướng kinh tế, cũng như năng lực hoạt động của các tổ chức và các vấn đề chính sách công cộng có tên là Conference Board of Canada, đã đưa ra danh sách các kỹ năng hành nghề cho thế kỷ 21 (Employability Skills

2000+) gồm các kỹ năng như: Kỹ năng giao tiếp, Kỹ năng giải quyết vấn đề, Kỹ năng tư duy và hành vi tích cực, Kỹ năng thích ứng, Kỹ năng làm việc với con người, Kỹ năng nghiên cứu khoa học, công nghệ và toán.

Tại Singapore, chính phủ Singapore có Cục phát triển lao động WDA (Workforce Development Agency) WDA đã thiết lập hệ thống các kỹ năng hành nghề ESS (Singapore Employability Skills System) gồm 10 kỹ năng: Kỹ năng công sở và tính toán, Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông, Kỹ năng giải quyết vấn đề và ra quyết định, Kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm, Kỹ năng giao tiếp và quản lý quan hệ, Kỹ năng học tập suốt đời, Kỹ năng tư duy mở toàn cầu, Kỹ năng tự quản lý bản thân, Kỹ năng tổ chức công việc, Kỹ năng an toàn lao động và vệ sinh sức khỏe.

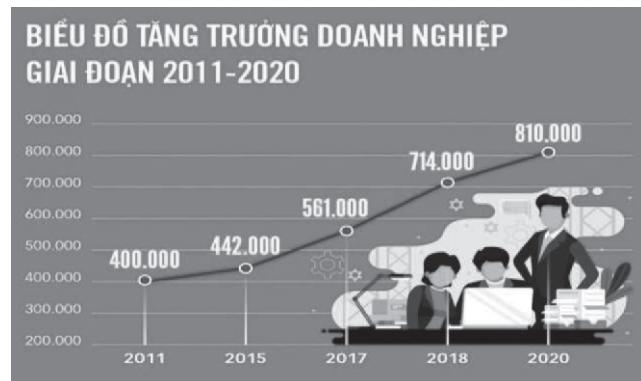
Tại Việt Nam, tác giả Vĩnh Thắng đã nêu rõ những kỹ năng mềm mà sinh viên Việt Nam đang rất thiếu đó là: Kỹ năng học tập, Kỹ năng thiết lập mục tiêu, Kỹ năng quản lí thời gian, Kỹ năng tổ chức công việc, Kỹ năng giao tiếp, Kỹ năng thuyết trình hiệu quả, Kỹ năng lãnh đạo nhóm, Kỹ năng làm việc nhóm, Kỹ năng giải quyết vấn đề, ra quyết định. Thực tế cho thấy, các kỹ năng mềm trên không chỉ giúp cho sinh viên có ý thức trong học tập, giúp sinh viên hoàn thiện bản thân, nâng cao năng suất, lao động, hiệu quả công việc mà còn là sự nhạy bén, thích nghi, tư duy sáng tạo, phản xạ nhanh trước những vấn đề của cuộc sống và công việc [5].

### 2.2. Thực trạng đào tạo kỹ năng mềm hiện nay

#### 2.2.1. Thực trạng về kỹ năng mềm của người lao động Việt Nam trước những yêu cầu của doanh nghiệp

Theo công bố trên Cổng thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp, hiện nay, trên cả nước tổng số doanh nghiệp mới thành lập tính đến tháng 10/2021 là 105.618, tổng số doanh nghiệp quay trở

lại hoạt động: 52.531. Trong báo cáo gửi Thủ tướng mới đây, Bộ Khoa học & Đào tạo cho biết trong giai đoạn 2016 - 2019 tốc độ tăng số lượng DN bình quân cả nước đạt 10,5%/năm. Tính đến cuối năm 2020, ước tính có 810.000 DN. Mục tiêu đến năm 2025, Việt Nam có từ 1,3 - 1,5 triệu DN.



Tại Hải Dương, quy mô lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương trong giai đoạn 2015-2019 có xu hướng tăng mạnh qua các năm. Trong năm 2015, số người lao động là 75.292 người. Sau 4 năm, số lao động tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp đã tăng 28.676 người, đạt 103.968 người, bằng 138,1% so với năm 2015. Sự gia tăng nhanh chóng cho thấy khả năng thu hút người lao động của các doanh nghiệp tại khu công nghiệp là rất lớn.

Theo định hướng quy hoạch phát triển các khu công nghiệp giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2050, tỉnh Hải Dương có trên 30 khu công nghiệp với tổng diện tích đất công nghiệp khoảng 10.000 ha được phân bổ rộng khắp trên địa bàn tỉnh [1].

Như vậy, có thể thấy, nhu cầu tuyển dụng và sử dụng lao động của các doanh nghiệp là rất lớn. Và với xu thế hội nhập như hiện nay thì các doanh nghiệp không chỉ muốn tuyển dụng lao động biết làm công việc chuyên môn, mà còn phải có khả năng sáng tạo, biết cách giải quyết các phát sinh trong công việc, phối hợp hiệu quả với đồng nghiệp, có tư duy tích cực và muôn thăng tiến cao hơn. Nghiên cứu của CIEM về nhu cầu kỹ năng lao động

cho thấy doanh nghiệp chú trọng tới các kỹ năng khác nhau (những kỹ năng quan trọng nhất) khi tuyển dụng lao động vào vị trí nghề nghiệp khác nhau và coi đó là một trong những yêu cầu tuyển dụng quan trọng. Đối với vị trí tuyển dụng là nghề nghiệp kỹ năng cao (gồm cán bộ kỹ thuật và chuyên gia), doanh nghiệp coi trọng các kỹ thuật cụ thể liên quan đến công việc. Đối với vị trí tuyển dụng là cán bộ quản lý, doanh nghiệp đề cao kỹ năng lãnh đạo. Đối với nhóm nghề nghiệp gồm nhân viên văn phòng, lao động trong lĩnh vực dịch vụ và nhân viên bán hàng, doanh nghiệp nhấn mạnh tới kỹ năng giao tiếp. Đối với nhóm nghề nghiệp gồm lao động được đào tạo về nông, lâm, ngư nghiệp, thợ thủ công, lao động lắp đặt, vận hành máy móc và nhà xưởng, lao động nghề sơ cấp, doanh nghiệp coi trọng kỹ năng làm việc nhóm.

Tuy nhiên, thực tế lại cho thấy người lao động nói chung, sinh viên - nguồn lao động trong tương lai nói riêng đang thiếu hụt về các kỹ năng mềm.

Theo số liệu của Viện Nghiên cứu Giáo dục Việt Nam, hiện nay có đến 83% sinh viên tốt nghiệp ra trường bị đánh giá là thiếu kỹ năng mềm, 37% sinh viên không tìm được việc làm phù hợp do kỹ năng yếu. Còn theo điều tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong tổng số các sinh viên tốt nghiệp hàng năm, hơn 13% phải được đào tạo lại hoặc bổ sung kỹ năng, gần 40% phải được kèm cặp lại tại nơi làm việc và 41% cần thời gian làm quen với công việc qua một thời gian nhất định mới có thể thích ứng.

Một số tổ chức quốc tế đánh giá: 80% nhân viên văn phòng ở Việt Nam thiếu kỹ năng, tỷ lệ này ở lao động kỹ thuật, lao động phổ thông là 83% và 40%. Tại Hội thảo Chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với ILO tổ chức tại Hà Nội tháng 11 năm 2018, bà Nicola Connolly, Chủ tịch Phòng Thương mại Châu Âu tại Việt Nam

đã nhấn mạnh: lao động Việt Nam quá thiêu các kỹ năng mềm phục vụ công việc, hầu hết các doanh nghiệp Châu Âu phải đào tạo lại trước khi sử dụng.

Như vậy, có thể thấy kỹ năng mềm của người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, của doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp cũng phản ánh rằng các kỹ năng mà lao động đã được đào tạo bị lệch so với các kỹ năng mà doanh nghiệp cần. Một số nhà tuyển dụng than phiền rằng nhân viên trẻ có kỹ năng mềm rất yếu, không đáp ứng được công việc dù có bằng cấp tốt.

### 2.2.2. Thực trạng đào tạo kỹ năng mềm tại Trường Đại học Hải Dương

Cũng giống như các trường đại học khác trên cả nước, việc đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên đã được Trường Đại học Hải Dương quan tâm thực hiện. Cụ thể:

- Nhà trường đã đưa học phần Kỹ năng giao tiếp, Kỹ năng đàm phán kinh doanh, Kỹ năng làm việc nhóm; Nghệ thuật thuyết trình vào chương trình đào tạo của một số ngành của bậc đại học;

- Bên cạnh những những chương trình chính khóa, Nhà trường đang đẩy mạnh những hoạt động ngoại khóa, chuyên đề, giao lưu; các chương trình thực hành, thực tập và hỗ trợ sinh viên khởi nghiệp...

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích như trên thì việc đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên trong Nhà trường gặp nhiều khó khăn, vướng mắc:

Thứ nhất, các học phần kỹ năng mềm trong hầu hết các chương trình đào tạo của Nhà trường đều đang là học phần tự chọn. Do đó, bên cạnh những khoa, những ngành đã triển khai nội dung đào tạo kỹ năng mềm, có những ngành đang ở giai đoạn lên kế hoạch, có những ngành chưa triển khai hình thức đào tạo kỹ năng mềm như một môn học chính thống (ngành Công nghệ thông tin, ngành Ngôn ngữ Anh), có những ngành có thực hiện đào tạo nhưng không xuyên suốt các khóa học. Các hoạt

động ngoại khóa, chuyên đề, giao lưu... mới chỉ giải quyết được khâu phong trào, tạo sự giao lưu chứ chưa đảm đương được chiều sâu về kiến thức, kỹ năng. Điều đó không tạo nên sự đồng đều về chất lượng của sinh viên khi ra trường;

Thứ hai, thời lượng và các kỹ năng mềm trong chương trình đào tạo chưa có sự phân hóa rõ rệt. Hiện nay, trong tất cả các chương trình đào tạo của các ngành, thời lượng dành cho việc giảng dạy kỹ năng mềm đều là 02 tín chỉ; các kỹ năng giảng dạy hầu hết đều giống nhau gồm: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng làm việc nhóm... Điều này sẽ không phù hợp với mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra của riêng từng ngành;

Thứ ba, phương pháp giảng dạy các học phần kỹ năng mềm còn nặng về lý thuyết.

Phương pháp giảng dạy là một trong những yếu tố quan trọng và ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo. Một phương pháp dạy học phù hợp, tích cực giúp giảng viên truyền đạt nội dung sinh động, đồng thời còn phát huy được thái độ tích cực, chủ động, niềm say mê, hứng thú học tập của sinh viên. Mặt khác, đặc thù của kỹ năng mềm không phải cứ học là có, cứ đầu tư là được mà rất cần sự rèn luyện, trải nghiệm.

Diễn giả Malcolm Gladwell đã từng nói: “Tài năng xuất phát từ sự khổ luyện” [3]. Ông cho rằng để trở thành bậc thầy trong một lĩnh vực nào đó, trung bình mỗi người mất 10.000 giờ luyện tập. Như vậy, có thể thấy, đối với mỗi kỹ năng mềm, giảng viên phải vừa trang bị kiến thức, vừa đào tạo kỹ năng cho sinh viên. Tuy nhiên, trên thực tế, thời lượng chương trình và phương pháp giảng dạy của giảng viên còn tập trung vào việc cung cấp kiến thức. Điều này sẽ không tạo ra được sự thu hút, quan tâm của sinh viên đối với môn học; không phát triển được các kỹ năng cần thiết cho người học.

Thứ tư, việc lựa chọn các kỹ năng mềm trong các chương trình đào tạo trong suốt nhiều năm qua

chưa có sự đổi mới trong khi xu hướng hội nhập ngày càng mở rộng, yêu cầu của doanh nghiệp về kỹ năng mềm đối với người lao động cũng có nhiều thay đổi. Điều đó cho thấy, việc đào tạo kỹ năng mềm trong Nhà trường chưa thực sự sát với yêu cầu thực tiễn.

### 2.3. Giải pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Hải Dương theo xu hướng hội nhập và đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp

#### 2.3.1. Nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo kỹ năng

Nhà giáo dục lão lẫm người Mỹ - William A.Warrd đã từng nói: Người thầy trung bình chỉ biết nói; người thầy giỏi biết giải thích; người thầy xuất chúng biết minh họa; người thầy vĩ đại biết cách truyền cảm hứng. Điều đó đã khẳng định rõ vai trò của đội ngũ giảng viên trong việc truyền thụ tri thức và giáo dục.

Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên là thực sự cần thiết vì chỉ khi năng lực và kinh nghiệm của giảng viên được nâng cao thì khả năng về kỹ năng mềm của sinh viên mới nhòe đó mà được cải thiện. Giải pháp đưa ra là, cần tổ chức các buổi báo cáo chuyên đề về kỹ năng giữa các nhóm giảng viên giảng dạy kỹ năng, hoặc mời các chuyên gia để tập huấn nhằm giao lưu và chia sẻ kinh nghiệm thực tế, tìm ra phương cách truyền đạt và tiếp nhận, vận hành tối ưu nhất đối với người học.

#### 2.3.2. Tổ chức lấy ý kiến các bên liên quan (giảng viên, cựu sinh viên, nhà tuyển dụng, sử dụng lao động)

Khảo sát đối với các doanh nghiệp, người sử dụng lao động, cựu sinh viên đã ra trường và đi làm trong vai trò là người lao động, để nắm bắt được những yêu cầu và sự thay đổi của thị trường lao động đối với các kỹ năng mềm cần thiết, từ đó có những điều chỉnh, bổ sung kịp thời về chương trình đào tạo kỹ năng phù hợp với từng ngành và nhóm

ngành. Phối hợp với các khoa, các ngành đào tạo tạo tổ chức các buổi tọa đàm, chia sẻ của nhà tuyển dụng để sinh viên nhận thức được tầm quan trọng của kỹ năng mềm đối với học tập, cuộc sống và đặc biệt là công việc sau này. Điều đó sẽ giúp sinh viên sẽ chủ động tìm đến và tự trang bị cho mình các kỹ năng. Trung tâm Khởi nghiệp phối hợp với Đoàn thanh niên, Hội sinh viên trường, câu lạc bộ... thường xuyên, định kỳ tổ chức các chương trình, sân chơi cho sinh viên. Thông qua sinh hoạt và thực tế giúp sinh viên có cơ hội vận hành và sử dụng, áp dụng các kỹ năng đã được trang bị hoặc nhận ra những kỹ năng còn thiếu, yếu để tiếp tục trau dồi, bồi dưỡng.

#### 2.3.3. Rà soát, xây dựng các nhóm kỹ năng gợi ý cho từng nhóm ngành và phù hợp với từng giai đoạn đào tạo của sinh viên

Rà soát và điều chỉnh chuẩn đầu ra của từng kỹ năng, trên cơ sở của mục tiêu chương trình cũng như các yêu cầu đặc thù của ngành, bối cảnh xã hội và ý kiến góp ý của các bên liên quan. Hoàn thiện chuẩn đầu ra của từng kỹ năng, xây dựng thành nhóm kỹ năng theo nhu cầu của từng nhóm ngành để việc đào tạo đi vào chiều sâu và mang tính ứng dụng cao. Việc xây dựng chuẩn đầu ra cần hướng đến tiếp cận năng lực, chú trọng vào kết quả đầu ra dựa theo thang đo Bloom, làm cơ sở cho việc xác định một cách rõ ràng những gì cần đạt được và đo lường (lượng hóa) các kết quả khi đánh giá. Đồng thời bổ sung, lồng ghép kỹ năng mềm phù hợp với chuyên ngành đào tạo vào hoạt động đào tạo chuyên môn, lồng ghép thảo luận, làm việc nhóm, thuyết trình, thực hành trên lớp và ngay cả việc tự học của các bạn sinh viên. Sự nhấn mạnh và đánh giá nghiêm túc, khách quan của thầy cô về mức độ tham gia, vận dụng thành thạo các kỹ năng mềm để sinh viên nhận thấy được tầm quan trọng của kỹ năng, từ đó tự giác rèn luyện thông qua phương pháp học tập mỗi môn học.

### 2.3.4. Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên thông qua thực tập tại doanh nghiệp

Mục tiêu của việc phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên là đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của các doanh nghiệp đối với người lao động. Do đó, cần phải giúp sinh viên hiểu rõ những yêu cầu của nghề thông qua quá trình thực tập tại các doanh nghiệp. Quá trình thực tập tại doanh nghiệp không chỉ tạo cơ hội để người học tiếp xúc trực tiếp với nhà tuyển dụng, tìm hiểu rõ về nghề, các thông tin về nhu cầu tuyển dụng mà còn tạo điều kiện cho các nhà tuyển dụng truyền đạt kiến thức thực tế nhằm nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng mềm cho người học.

Trong những năm qua, Nhà trường đã có mối quan hệ liên kết rộng khắp với các cơ quan, doanh nghiệp, ngân hàng thuộc các lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu khoa học, trao đổi sinh viên như: hợp tác với Trường Đại học Kookje Hàn Quốc; Tổ chức Good People International (GPI) - Hàn Quốc; hợp tác toàn diện với Tập đoàn An Phát Holdings; Tập đoàn Giáo dục quốc tế IPA Nhật Bản... Đây là điều kiện thuận lợi để Nhà trường chủ động liên hệ,

lên kế hoạch cụ thể và rõ ràng về thời gian, nội dung, cách thức giúp sinh viên chủ động tìm hiểu, quan sát, học hỏi và vận dụng những kiến thức, kỹ năng đã học được ở Nhà trường.

### 3. Kết luận

Kỹ năng mềm có vai trò đặc biệt quan trọng đối với con người. Để đáp ứng các yêu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp trong quá trình hội nhập quốc tế, các cơ sở giáo dục đại học nói chung, Trường Đại học Hải Dương nói riêng cần chú trọng đào tạo nguồn nhân lực không chỉ vững kiến thức chuyên môn mà còn đủ khả năng làm việc một cách chuyên nghiệp, giúp sinh viên được phẩm chất, năng lực, kỹ năng cơ bản của người lao động đã qua đào tạo.

Trên cơ sở phân tích vai trò, tầm quan trọng của kỹ năng mềm cũng như thực trạng đào tạo kỹ năng mềm cho người lao động, cho sinh viên hiện nay, bài viết đã đề xuất một số giải pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Hải Dương theo hướng hội nhập và đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp □

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương (2019), *Báo cáo tổng kết thực hiện nhiệm vụ năm 2019 và phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp năm 2020*.
2. Chỉ thị số 6036/CT-BGDĐT ngày 29/11/2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học
3. Malcolm Gladwell (2017), *Những kẻ xuất chúng (Diệu Ngọc dịch)*, NXB Thế giới
5. Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam.

# ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NGÂN HÀNG SỐ Ở VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thị Phương  
Khoa Kế toán - Tài chính

## Tóm tắt

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã, đang tác động mạnh mẽ đến mọi mặt của đời sống kinh tế, xã hội, ngân hàng số là xu hướng mới được triển khai ở nhiều nước trên thế giới và đang là lựa chọn hàng đầu của các ngân hàng Việt Nam. Thực tế, để triển khai chuyển đổi, phát triển ngân hàng số tại Việt Nam vẫn còn nhiều khó khăn, thách thức về mặt pháp lý, công nghệ và nhân lực. Bài viết đánh giá tác động của cuộc CMCN 4.0 và chuyên đổi số đến đội ngũ nhân lực trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng và đưa ra một số đề xuất đối với việc đào tạo nhân lực trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng của các cơ sở đào tạo ở Việt Nam.

**Từ khóa:** Tài chính - ngân hàng; đào tạo nhân lực Tài chính, ngân hàng; ngân hàng số.

## Abstract

The fourth industrial revolution has had a huge impact on every field of the economy and the society. Digital banking has been adopted in many countries around the world. In Vietnam, it is now being used in nearly all the banks. However, Vietnam is still facing a lot of challenges related to laws, technology and workforce when adopting it. This article evaluates the impacts of the Industrial Revolution 4.0 and digital transformation on finance and banking staff and also gives some recommendations for institutions in Vietnam which specialize in finance and banking training.

**Keywords:** finance-banking, human resource training, digital banks, digital transformation.

## Đặt vấn đề

Cuộc CMCN 4.0 cũng đang bắt đầu diễn ra trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng tại Việt Nam. Trong đó đi đầu là lĩnh vực ngân hàng với quá trình số hóa đang diễn ra mạnh mẽ ở các ngân hàng thương mại. Những tiến bộ về kỹ thuật công nghệ đang làm thay đổi cấu trúc, phương thức hoạt động và cung cấp nhiều dịch vụ hiện đại của hệ thống ngân hàng, hình thành những sản phẩm dịch vụ tài chính mới như M-POS, Internet banking, Mobile Banking, công nghệ thẻ chip, ví điện tử...; tạo thuận lợi cho người dân trong việc sử dụng dịch vụ ngân hàng hiện đại và tiết kiệm được chi phí giao dịch. Việc các công nghệ mới đang bắt đầu được áp dụng trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng một mặt

cho thấy sự theo kịp của lĩnh vực tài chính ngân hàng Việt Nam so với thế giới nhưng mặc khác cũng đang đặt ra những vấn đề về mặt nhân sự cho ngành tài chính - ngân hàng nước ta.

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, phương pháp thu thập tài liệu thứ cấp từ các nguồn Internet, sách, báo, tạp chí... nghiên cứu về thực trạng nguồn nhân lực ngân hàng trong điều kiện chuyển đổi số và các yêu cầu đặt ra đối với các cơ sở giáo dục trong đào tạo nguồn nhân lực tài chính ngân hàng đáp ứng yêu cầu phát triển ngân hàng số ở Việt Nam hiện nay.

## 1. Xu hướng áp dụng công nghệ trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng

Từ đầu những thập niên 1990 đến nay, công

nghệ số đã liên tục phát triển, phản ánh tính chất cách mạng to lớn của các công nghệ mới và sự ứng dụng của chúng đối với các tập đoàn, công ty, người tiêu dùng cũng như chính phủ các quốc gia.

Sự phát triển của công nghệ thông tin và hạ tầng kỹ thuật, công nghệ là nhân tố chính - cụ thể là mạng Internet và sự lan tỏa của các sản phẩm và dịch vụ kỹ thuật số đến khắp nơi trên thế giới đã thúc đẩy sự thay đổi nhanh chóng tại nhiều lĩnh vực. Công nghệ số có thể được gắn với sự ứng dụng ngày càng tăng các công nghệ mới như robot tự động, trí tuệ nhân tạo (AI) và Internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây (Cloud computing), phân tích dữ liệu lớn (Big data analytic) và công nghệ in 3D.

Lĩnh vực tài chính - ngân hàng là một trong các lĩnh vực đón nhận nhiều cơ hội mới cũng chịu tác động được từ các rủi ro tiềm ẩn của xu hướng này. Đây là lĩnh vực tiên phong trong việc áp dụng các công nghệ mới, đồng thời là lĩnh vực chịu áp lực cạnh tranh cao nếu tụt hậu về mặt công nghệ. Công nghệ số đã và đang chuyển đổi lĩnh vực tài chính - ngân hàng ở các khía cạnh sau:

*Một là, dữ liệu là trung tâm:* Dữ liệu sẽ thay đổi bản chất của toàn bộ các dịch vụ tài chính ngân hàng. Các doanh nghiệp tương lai với mô hình định hướng dữ liệu sẽ xây dựng nên góc nhìn toàn cảnh 360 độ về khách hàng để tăng cường khả năng cung cấp dịch vụ cũng như tuân thủ pháp lý của mình.

*Hai là, thay đổi phương thức, mô hình kinh doanh:* Các ngân hàng và công ty công nghệ tài chính dần ứng dụng trí tuệ nhân tạo kết hợp với khoa học dữ liệu để thay đổi mô hình kinh doanh truyền thống sang các mô hình mới nhạy bén, linh hoạt hơn.

*Ba là, tăng cường cơ hội phát triển đột phá từ công nghệ:* Những tổ chức đầu tư mạnh vào nghiên cứu phát triển công nghệ và tận dụng được sức mạnh của dữ liệu sẽ có khả năng vượt trội hơn các tổ chức truyền thống.

*Bốn là, thay đổi trong chính sách pháp lý:* Tốc độ thay đổi nhanh chóng của công nghệ đặt ra yêu cầu các cơ quan quản lý phải thay đổi cách tiếp cận theo hướng từ quản lý thận trọng, đảm bảo tuân thủ quy định, luật lệ sang thúc đẩy đổi mới sáng tạo, bảo vệ người tiêu dùng, xây dựng chính sách theo hướng cởi mở, thích ứng với môi trường, hoàn cảnh thay đổi nhanh chóng của kỷ nguyên 4.0.

### 2. Tác động của chuyển đổi số đến nhân lực trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng

Sự phát triển của công nghệ trí tuệ nhân tạo, máy học, cũng như các công nghệ mới sẽ thay thế con người trong nhiều hoạt động của lĩnh vực tài chính - ngân hàng. Theo báo cáo của EY (2018), trong 2-3 năm tới, máy móc sẽ có khả năng thực hiện khoảng 30% công việc tại các ngân hàng hiện nay. Sự thông minh hơn của hệ thống công nghệ thông tin trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng sẽ dẫn tới một số tác động đối với đội ngũ nhân sự trong lĩnh vực này.

*Thứ nhất,* tác động đầu tiên phải kể đến đó là số lượng việc làm trong lĩnh vực này sẽ giảm đáng kể trong thời gian tới.

Cách mạng công nghệ 4.0 và xu hướng chuyển đổi số đang làm thay đổi nhanh chóng mô hình nghiệp vụ, kinh doanh của ngành Ngân hàng nói riêng và nền kinh tế nói chung. Các ngân hàng truyền thống đang dần thích ứng, tích hợp các công nghệ số mới như điện toán đám mây (Cloud Computing), dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI), chuỗi khối (Blockchain)... vào sản phẩm, dịch vụ, nghiệp vụ nội bộ của mình. Qua đó, các ngân hàng cung ứng nhiều dịch vụ ngân hàng đổi mới sáng tạo, cá nhân hóa cao hơn và tăng cường trải nghiệm xuyên suốt, liền mạch hơn cho khách hàng.

Tác động của Cách mạng công nghệ 4.0 đến lĩnh vực ngân hàng chính là xu hướng ngân hàng số ngày càng phát triển do đó rất cần nguồn lao động

công nghệ thông tin để đáp ứng được xu hướng công nghệ số (Brett King, 2017). Hệ thống ngân hàng truyền thống sẽ dần bị thay thế bởi các ngân hàng hiện đại, sự thu hẹp của các văn phòng giao dịch sẽ làm giảm một số vị trí việc làm tại ngân hàng như: giao dịch viên, bán lẻ... Thậm chí, một số nhóm nghề này có khả năng bị thay thế hoàn toàn bởi tự động hóa, robot... Điều này khiến cho nguồn nhân lực trong lĩnh vực ngân hàng bị cắt giảm, khiến tình trạng nghỉ việc, thất nghiệp tăng.

Theo Báo cáo về Fintech và Ngân hàng số năm 2025 khu vực châu Á - Thái Bình Dương của tổ chức Backbase (IDC & Backbase, 2021), trong thời gian tới, khoảng 44% trong số 250 ngân hàng lớn nhất khu vực châu Á - Thái Bình Dương sẽ làm việc trên các nền tảng hiện đại, cho phép kết nối dữ liệu thông qua các cổng API; 60% ngân hàng sẽ ứng dụng các công nghệ về AI/ML (Machine Learning) cho việc ra quyết định của mình (tăng 12% so với con số 48% trong giai đoạn trước). Bởi cảnh này đòi hỏi nguồn nhân lực ngân hàng cũng đứng trước những thay đổi.

*Thứ hai*, mặc dù việc ứng dụng công nghệ mới làm số lượng việc làm trong ngành giảm đi cũng như làm cho một số vị trí sẽ biến mất nhưng quá trình này cũng làm xuất hiện những vị trí việc làm mới trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng.

Xu hướng công nghệ số đã mang lại nhiều thay đổi quan trọng, mang tính chất quyết định đối với bộ các kỹ năng nền tảng (Core Skill) của ngành Ngân hàng. Các sản phẩm, dịch vụ ngân hàng ngày càng được phát triển phức tạp, số hóa nhiều hơn dẫn đến việc các cán bộ ngân hàng cũng cần phải nâng cao khả năng, kiến thức, trình độ để thích ứng với công nghệ số. Trong kỷ nguyên số hóa ngày nay, một cán bộ ngân hàng cần có khả năng hoạt động độc lập cũng như trong nhóm, khả năng giải quyết vấn đề tốt, linh hoạt, khả năng đưa ra quyết định dựa trên dữ liệu (data-driven decision), hiểu

biết về pháp lý và các kỹ năng số như phân tích dữ liệu, bảo vệ dữ liệu, quản lý dự án, quản lý quy trình... Do đó, có thể nói, song song với việc sụt giảm nhu cầu nhân sự thực hiện các công việc thủ công có thể được thay thế bởi ứng dụng số hóa nói trên thì ở một góc độ khác, chuyển đổi số cũng đặt ra nhu cầu nhân lực có các kỹ năng chuyển đổi số, có khả năng thích ứng, đổi mới sáng tạo và nhân sự cho các vị trí công việc mới, đó là các nhân sự để nghiên cứu, phát triển nhằm cung ứng các sản phẩm dịch vụ mang tính cá nhân hóa, nâng cao trải nghiệm khách hàng... cũng như nhân sự về công nghệ như: chuyên gia an ninh mạng, nhà phân tích tín dụng, lập trình viên Robot, kiến trúc sư chuỗi khối và chuyên gia mô hình hóa quy trình...

### 3. Thực trạng nguồn nhân lực ngân hàng trước yêu cầu chuyển đổi số ở Việt Nam

Trước xu thế tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, thị trường lao động trong ngành Ngân hàng sẽ thay đổi theo hướng giảm giao dịch viên, giao dịch chi nhánh... và gia tăng nguồn nhân lực chất lượng cao, giỏi cả chuyên môn nghiệp vụ tài chính, ngân hàng và công nghệ thông tin. Do vậy, để đáp ứng việc chuyển đổi theo mô hình công nghệ hiện đại, bên cạnh việc đầu tư vào cơ sở hạ tầng công nghệ, hầu hết ngân hàng tại Việt Nam đều đang có nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao để vận hành chính xác, hiệu quả hạ tầng này.

Hiện nay, nguồn nhân lực công nghệ thông tin chất lượng cao còn ít so với nhu cầu của ngành, nhất là đội ngũ chuyên gia làm công tác an ninh thông tin. Chính sự thiếu hụt này dẫn đến công tác phát triển ứng dụng công nghệ thông tin cũng như quản lý, kiểm soát an toàn bảo mật không tương xứng với nhu cầu hoạt động của ngân hàng, không đảm bảo an toàn bảo mật, dễ rơi vào tình trạng lúng túng, bị động trước những cuộc tấn công quy mô lớn, có tổ chức của tội phạm công nghệ cao. Thực tế cho thấy, một khi không có nguồn nhân lực đủ

mạnh, thì không thể vận hành hiệu quả hạ tầng công nghệ phục vụ cho hoạt động kinh doanh của các ngân hàng trong thời đại kỹ thuật số.

Ở Việt Nam, nguồn nhân lực phân khúc này vẫn còn hạn chế. Ngành Ngân hàng đang tồn tại tình trạng nguồn nhân lực “vừa thừa lại vừa thiếu”, trong đó, rất thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao trong nhiều lĩnh vực chuyên sâu gắn với ngân hàng và công nghệ, như chiến lược phát triển, quản trị rủi ro, đầu tư quốc tế, thanh toán quốc tế... và đặc biệt là các chuyên gia Tài chính - ngân hàng có bằng cấp quốc tế. Hiện nay, nhân lực sẵn sàng cho công nghệ số chưa cao, các chương trình đào tạo đại học thay đổi rất chậm so với xu thế. Trong khi đó, nhiều trường đại học tại Mỹ đã đưa các giáo trình về trí tuệ nhân tạo, học máy vào giảng dạy... Thực tiễn này, đòi hỏi cần quan tâm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đảm bảo đủ khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, phương thức làm việc tiên tiến trong điều kiện số hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng.

#### 4. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành ngân hàng đáp ứng yêu cầu phát triển ngân hàng số

Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc CMCN 4.0 và Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, ngân hàng được xác định là lĩnh vực có tác động xã hội, liên quan hàng ngày tới người dân, thay đổi nhận thức nhanh nhất, cần ưu tiên chuyển đổi số trước. Về nguồn lực cho hoạt động chuyển đổi số, Quyết định số 749/QĐ-TTg nhấn mạnh: “Nhận thức đóng vai trò quyết định trong chuyển đổi số. Chuyển đổi số trước tiên là chuyển đổi nhận thức... Đi nhanh, đi trước giúp dễ thu hút nguồn lực...” từ đó đưa ra nhiệm vụ, giải pháp về “... tập

huấn, nâng cao kiến thức, kỹ năng về công nghệ số và chuyển đổi số, hình thành văn hóa số. Chuẩn bị nguồn nhân lực cho chuyển đổi số...”. Phát triển nguồn nhân lực là một trong 9 nhóm giải pháp quan trọng nêu tại Kế hoạch chuyển đổi số ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (Quyết định số 810/QĐ-NHNN ngày 11/5/2021 của Thủ trưởng NHNN phê duyệt “Kế hoạch chuyển đổi số ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”).

Do đó, để tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong lĩnh vực tài chính ngân hàng, các cơ sở đào tạo nên cân nhắc tập trung vào một số giải pháp sau:

*Thứ nhất, thay đổi mục tiêu đào tạo* là đào tạo công dân toàn cầu trong kỷ nguyên của cách mạng công nghiệp 4.0. Sinh viên có kiến thức bao quát rộng và đồng thời có kiến thức chuyên sâu về lĩnh vực nghề nghiệp. Sinh viên được đào tạo để đảm bảo thích nghi với các công việc truyền thống, song song với đó là đón đầu tri thức và cách thức tư duy mới. Nhờ đó người học không chỉ nắm bắt được những kiến thức đã có, mà còn sở hữu những kiến thức về công nghệ tài chính để đáp ứng được các công việc sẽ phát sinh trong tương lai.

*Thứ hai, thay đổi nội dung đào tạo, chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo.*

Trước thay đổi trong nhu cầu tuyển dụng của lĩnh vực tài chính - ngân hàng, các cơ sở giáo dục cần rà soát nội dung chương trình, mô hình đào tạo và phương pháp đào tạo. Nội dung chương trình nên được thiết kế theo hướng mở và linh hoạt; Cần giảm bớt các môn học mang tính hàn lâm, tăng tính ứng dụng, điều chỉnh chương trình giảng dạy theo hướng chú trọng tới đào tạo liên ngành, như bổ sung và đào tạo chuyên sâu các ngành công nghệ tài chính, ngân hàng số, thương mại điện tử, quản trị công nghệ thông tin... qua đó, phát triển nguồn

nhân lực đa năng, có đủ kiến thức cần thiết để bắt kịp xu hướng công nghệ ngân hàng hiện đại. Bên cạnh đó, cần chú trọng tới đào tạo liên ngành từ trong trường đại học như: công nghệ thông tin trong tài chính - ngân hàng, phân tích kinh doanh, công nghệ tài chính, thương mại điện tử, digital banking, quản trị công nghệ thông tin... Các trường đại học cũng cần thể hiện rõ vai trò của mình trong việc nghiên cứu, chuyển giao công nghệ với doanh nghiệp.

Về mô hình đào tạo, nên kết hợp nhuần nhuyễn giữa hai hình thức: đào tạo trực tiếp và đào tạo trực tuyến. Theo đó, hoạt động dạy và học diễn ra mọi lúc, mọi nơi, giúp người học có thể cá nhân hóa, hoàn toàn quyết định việc học tập theo nhu cầu của bản thân.

Về phương pháp đào tạo, nên gắn kết giữa lý thuyết và thực hành, đầy mạnh mẽ mới, sáng tạo từ trải nghiệm thực tế. Đây là giải pháp quan trọng để tạo ra những con người có thể đáp ứng yêu cầu của công việc trong thời kỳ CMCN 4.0.

Các cơ sở đào tạo nên đẩy mạnh hợp tác với các ngân hàng nhằm xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp với nhu cầu thị trường, đồng thời nghiên cứu yêu cầu đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực của ngân hàng để điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu tuyển dụng nhân sự của các ngân hàng.

Thứ ba, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên. Giảng viên là nhân tố có vai trò vô cùng quan trọng đối với chất lượng đào tạo. Để đáp ứng được mục tiêu đào tạo nhân lực ngành ngân hàng trong bối cảnh chuyển đổi số, đòi hỏi giảng viên trước hết phải là những kỹ sư ngân hàng giỏi. Vì vậy, nhà trường phải có các biện pháp để đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng được yêu cầu. Trong việc tuyển dụng, lựa chọn, tuyển dụng các giảng viên được đào tạo chuyên sâu về các nghiệp vụ ngân hàng hiện đại và đặc biệt là giảng

viên giỏi công nghệ thông tin. Đồng thời là chính sách đào tạo, bồi dưỡng tạo điều kiện cho giảng viên được tham gia các lớp học bồi dưỡng về nghiệp vụ ngân hàng hiện đại, về cách mạng công nghiệp 4.0, về công nghệ số chuyển đổi số trong lĩnh vực ngân hàng, về ứng dụng công nghệ thông tin truyền thống trong lĩnh vực ngân hàng.

Thứ tư, tăng cường đầu tư cho cơ sở vật chất, kỹ thuật để tăng cường thực hành, thực tập. Đối với việc đào tạo ngành ngân hàng nói riêng, yêu cầu thực hành thực tập là hết sức quan trọng. Trước khi sinh viên tiếp xúc với công việc thực tế, cần có sự làm quen, tìm hiểu qua các mô hình phòng học thực hành mô phỏng như các ngân hàng. Tại đó, sinh viên được tiếp cận với các nghiệp vụ công nghệ ngân hàng, thực hành các nghiệp vụ được học, thành thạo các kỹ năng chuyên môn và tự rút ra các bài học kinh nghiệm. Các trường đại học có thể hợp tác liên kết với các cơ sở đào tạo của các ngân hàng để chia sẻ về cơ sở vật chất, công nghệ và kinh nghiệm đào tạo.

Thứ năm, tăng cường thời lượng thực tập nghề nghiệp cho sinh viên. Nhà trường có thể thiết kế trong chương trình đào tạo, sinh viên được thực tập làm nhiều kì thay vì một học kì cuối như trước đây. Để kì thực tập đạt hiệu quả, nhà trường cần liên kết với các ngân hàng để tạo điều kiện cho thực tập sinh được tiếp cận công việc thực sự. Đồng thời yêu cầu sinh viên viết báo cáo kết quả sau mỗi kì thực tập để sinh viên nâng cao nhận thức về công việc và xác định được mục tiêu cho các kì thực tập tiếp theo.

Thứ sáu, phải tích cực hợp tác trao đổi công nghệ, nghiệp vụ chuyên môn giữa Nhà trường, ngân hàng và các tổ chức nghề nghiệp thông qua tổ chức các hội thảo, chương trình liên kết đào tạo, hợp tác. Qua đó, các chuyên gia sẽ chia sẻ công nghệ và các xu thế mới trong lĩnh vực ngân hàng. Giúp cho nhà trường hiểu rõ hơn thị trường lao

động, thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và thực tế.

*Thứ bảy, tăng cường tổ chức các cuộc thi tìm hiểu về nghề ngân hàng, xu thế và yêu cầu phát triển của ngành nghề, qua đó sinh viên xác định rõ hơn yêu cầu đòi hỏi của công việc trong tương lai. Bên cạnh những kiến thức chuyên môn nghiệp vụ ngân hàng, sinh viên cần chuẩn bị những kiến thức và kỹ năng cần thiết trong lĩnh vực công nghệ ngân hàng hiện đại, có hiểu biết về công nghệ thông tin, công nghệ thông tin trong tài chính - ngân hàng, phân tích kinh doanh, công nghệ tài chính, thương mại điện tử, digital banking, quản trị công nghệ thông tin ... ngoại ngữ, các kỹ năng mềm. Đây sẽ là một lợi thế và điểm cộng quan trọng để các em có cơ hội thành công nhiều hơn trong ứng tuyển vào làm việc tại các ngân hàng. Thúc đẩy phong trào*

sinh viên nghiên cứu khoa học, đặc biệt nghiên cứu về công nghệ mới

### 3. Kết luận

Cuộc đổ bộ của công nghệ mới vào lĩnh vực tài chính ngân hàng đã tạo ra những đột phá trong lĩnh vực này cả về quy mô và tính hiệu quả. Trong khi rất nhiều vị trí việc làm sẽ được thay bằng máy móc thì cũng nhiều công việc mới được tạo ra. Con người vốn vẫn luôn là yếu tố then chốt quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu chuyên đổi và phát triển ngân hàng số nói riêng và xu thế phát triển chung của ngành ngân hàng là bài toán không chỉ dành riêng cho các cơ sở đào tạo, mà còn cả sự thống nhất, đồng bộ của các cơ quan quản lý nhà nước và chính bản thân người học □

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ tướng Chính phủ (2017), Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 04/05/2017 về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc CMCN 4.0;
2. Tập đoàn Dữ liệu quốc tế IDG Vietnam (2017), Dịch vụ Ngân hàng, hành vi sử dụng của người dùng và xu hướng tại Việt Nam;
3. Nguyễn Thị Hiền & Đỗ Thị Bích Hồng (2017), Tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 tới lĩnh vực tài chính - ngân hàng, Tạp chí điện tử Tài chính;
4. Minh Khôi (2018), Nhà băng “khát” nhân sự thời 4.0, Thời báo Ngân hàng điện tử;
5. Đỗ Lê (2018), Nhân sự ngân hàng - những nỗi lo hiện hữu, Thời báo Ngân hàng điện tử;
6. Thùy Dương (2018), Ngành ngân hàng thích ứng như thế nào với cách mạng công nghiệp 4.0?, Truy cập từ [bnews.vn](http://bnews.vn);

# KẾ TOÁN CHI PHÍ SẢN XUẤT VÀ GIÁ THÀNH SẢN PHẨM DƯỚI GÓC ĐỘ KẾ TOÁN QUẢN TRỊ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TÂN HÀ KIỀU

Học viên Phạm Hồng Thái  
Lớp M6.KT1

## **Đặt vấn đề**

Có thể nói kế toán chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm có vai trò quan trọng trong hệ thống thông tin kế toán nói riêng và toàn bộ hệ thống thông tin doanh nghiệp nói chung. Những thông tin này đặc biệt hữu ích cho việc ra quyết định liên quan tới hoạt động, tới phương hướng và kế hoạch của mỗi doanh nghiệp. Tuy nhiên, để kế toán có thể phát huy một cách tốt nhất chức năng của mình thì cần phải xây dựng một hệ thống kế toán hoàn chỉnh trên cả phương diện kế toán tài chính và kế toán quản trị. Theo đó, với hệ thống kế toán này, thông tin cần cung cấp không chỉ hướng vào các quá trình và các sự kiện kinh tế đã xảy ra mà còn cần quan tâm tới những diễn biến trong tương lai nhằm giúp các nhà quản lý doanh nghiệp hoạch định, tổ chức điều hành, kiểm soát và đưa ra được những quyết định đúng đắn, phù hợp với mục tiêu đã xác lập. Đây là một trong những điều kiện quan trọng tạo cho doanh nghiệp chiếm ưu thế trong cạnh tranh. Song, những lý luận về kế toán chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm hiện nay tập trung nhiều vào kế toán tài chính hơn là kế toán quản trị.

Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều là một trong các doanh nghiệp sản xuất điển hình. Trong những năm gần đây, Công ty phát huy các nhân tố nội lực để vượt qua các thử thách của thời kỳ khó khăn bởi dịch bệnh COVID toàn cầu để tồn tại và phát triển ngày càng có hiệu quả. Với mục tiêu trở thành một trong những doanh nghiệp có uy tín trong thị trường Việt Nam và quốc tế, Công ty cần nhanh chóng xây dựng cho mình một chiến lược phát triển toàn diện và bền vững.

Trong công tác kế toán, Công tác chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm tại Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều đã có nhiều cố gắng trong việc hoàn thiện kế toán chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm và cũng đã đạt được một số hiệu quả nhất định. Tuy nhiên, việc thực hiện kế toán chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm tại Công ty chủ yếu vẫn thực hiện trên góc độ kế toán tài chính và vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Việc thực hiện kế toán quản trị chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm trên góc độ kế toán quản trị chưa thực sự được quan tâm, chưa đáp ứng được nhu cầu thông tin cho việc ra quyết định của Ban lãnh đạo Công ty. Do đó, Hoàn thiện kế toán chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm tại Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều hiện nay và trong thời gian tới là có ý nghĩa thiết thực cả về lý luận và thực tiễn.

## **Từ khóa: Kế toán chi phí sản xuất, giá thành sản phẩm**

**1. Kế toán chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm tại Công ty Tân Hà Kiều dưới góc độ kế toán quản trị**

### **1.1. Phân loại chi phí, giá thành**

*Phân loại chi phí*

Hiện nay Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều thực

hiện phân loại chi phí chủ yếu để phục vụ cho công tác lập hợp chi phí, tính giá thành sản phẩm. Chi phí của Công ty được chia thành các yếu tố chi phí hoặc các khoản mục chi phí.

Theo yếu tố chi phí, Công ty thực hiện phân loại chi phí sản xuất theo các yếu tố như:

- Chi phí nguyên vật liệu: gồm toàn bộ giá trị hao phí của nguyên liệu, nhiên liệu trong quá trình sản xuất sản phẩm. Trong đó nguyên vật chính chính như: Cát thạch anh, than cục.

- Chi phí nhiên liệu: Dầu cho máy xúc, máy nâng

- Chi phí nhân công: gồm các chi phí về tiền lương nhân công và các khoản trích theo lương của bộ phận trực tiếp sản xuất và bộ phận gián tiếp. Trong đó, chi phí (nhân công trực tiếp) NCTT luôn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng CPSX (chi phí sản xuất) và giá thành sản phẩm. Do đó tiền lương công nhân trực tiếp sản xuất là một bộ phận quan trọng cấu thành nên khoản CPSX của Công ty.

- Chi phí khấu hao TSCĐ (tài sản cố định): gồm các khoản khấu hao máy móc, dây truyền sản xuất, khấu hao nhà xưởng..

- Chi phí công cụ dụng cụ: xẻng, chổi, dây thừng, bánh xe cài tiến...

- Chi phí sửa chữa, bảo dưỡng máy móc, thiết bị sản xuất;

- Chi phí máy móc thiết bị thuê ngoài;

- Chi phí khác bằng tiền: gồm toàn bộ các chi phí khác bằng tiền chưa phản ánh vào các yếu tố trên dùng vào hoạt động sản xuất kinh doanh trong kỳ của Công ty như chi phí bảo hộ lao động.

Như vậy, việc phân loại chi phí chưa đáp ứng được yêu cầu phân tích chi phí để phân tích hòa vốn, lập dự toán và ra quyết định kinh doanh, điều này chứng tỏ doanh nghiệp chưa thấy hết tầm quan trọng của việc ứng dụng thông tin của cách phân loại chi phí trong việc lập các báo cáo cung cấp thông tin, dẫn đến các doanh nghiệp sẽ không có cơ sở dữ liệu khoa học và sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc lựa chọn phương án sản xuất có hiệu quả, lựa chọn đơn đặt hàng có lợi, định giá bán sản phẩm thích hợp.

### Phân loại giá thành

Công ty thực hiện xác định giá thành theo chi

phí thực tế: Căn cứ vào chi phí tập hợp được của lô hàng, kế toán xác định giá thành thực tế là toàn bộ chi phí hợp lý bỏ ra để hoàn thành lô hàng đó. Giá thành này được xác định sau khi kết thúc quy trình sản xuất.

Các chỉ tiêu giá thành phục vụ cho KTQT (kế toán quản trị) như giá thành theo biến phí, giá thành toàn bộ hay giá thành định mức chưa được thực hiện.

### 1.2. Xây dựng định mức chi phí sản xuất

Việc xây dựng định mức CPSX (Chi phí sản xuất) tại Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều chưa được thực hiện.

### 1.3. Báo cáo kế toán quản trị chi phí

Kết quả khảo sát tại Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều cho thấy, báo cáo sản xuất tại Công ty đã đáp ứng được việc cung cấp thông tin cho lập báo cáo KTTC (kế toán tài chính) vào cuối quý, cuối năm.

Hệ thống báo cáo kế toán phục vụ quản trị nội bộ mặc dù được quan tâm, nhưng chưa được tổ chức có hệ thống. Các báo cáo mang tính quản trị DN không được lập một cách thường xuyên mà chỉ khi nào có yêu cầu của lãnh đạo công ty về một vấn đề nào đó, kế toán tổng hợp mới thực hiện lập, nộp báo cáo.

Các báo cáo kế toán phục vụ yêu cầu nhà quản trị của Công ty thường là: Bảng tính giá thành theo sản phẩm chi tiết theo từng yếu tố hay Bảng tính giá thành toàn bộ sản phẩm.

## 2. Đánh giá thực trạng kế toán chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm tại Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều

### 2.1. Những ưu điểm

Công tác kế toán tập hợp CPSX và tính giá thành sản phẩm tại Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều đã áp dụng chế độ kế toán doanh nghiệp theo Thông tư 200/2014/TT-BTC Hướng dẫn chế độ kế toán doanh nghiệp, các Nghị định và thông tư hướng dẫn về quản lý tài chính trong các doanh nghiệp sản xuất. Hệ thống chứng từ kế toán, vận dụng hệ thống tài khoản đơn vị sử dụng, hệ thống

sổ và báo cáo kế toán CPSX, giá thành cơ bản đáp ứng được yêu cầu của KTTC phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh và yêu cầu quản lý của đơn vị. Việc sử dụng hình thức kế toán Nhật ký chung trên phần mềm kế toán là phù hợp với đặc điểm và quy mô sản xuất của Công ty. Hệ thống sổ kế toán, chứng từ kế toán đơn giản dễ theo dõi, dễ kiểm tra đối chiếu, từ đó kế toán tổng hợp xử lý và cung cấp thông tin kịp thời, trung thực.

Công ty phân loại CPSX theo mục đích, công dụng kinh tế của chi phí đã đáp ứng cơ bản yêu cầu của kế toán, giúp cho công việc kế toán chi phí được thuận lợi, đảm bảo cho việc lập báo cáo CPSX và tính giá thành theo từng khoản mục chi phí.

Việc lựa chọn đối tượng tập hợp CPSX và tính giá thành là từng loại sản phẩm, từng lô hàng là phù hợp với đặc thù quy trình công nghệ sản xuất tại Công ty.

- *Về tổ chức bộ máy quản lý:* Bộ máy quản lý được tổ chức đơn giản, hiệu quả, các bộ phận bố trí hợp lý, chịu sự quản lý trực tiếp theo cấp bậc nên giúp cho sự quản lý rất chặt chẽ mọi thông tin đến rất kịp thời.

### - *Về tổ chức bộ máy kế toán*

Phòng kế toán của Công ty bố trí khoa học hợp lý, bộ máy kế toán gọn nhẹ, tương đối phù hợp với yêu cầu công việc và trình độ chuyên môn, năng lực của từng người. Mỗi kế toán viên đều có những nhiệm vụ riêng biệt, từ đó giúp cho việc thực hiện các phàn hành kế toán được chính xác, đảm bảo sự giám sát, chỉ đạo thống nhất của kế toán trưởng. Bên cạnh đó, các nhân viên kế toán luôn luôn được đào tạo tiếp cận với những chuẩn mực mới trong nghiệp vụ, trong việc áp dụng những thành tựu khoa học tiên tiến vào công tác kế toán để nâng cao hiệu quả, năng suất lao động, xử lý và cung cấp thông tin đầy đủ, kịp thời, chính xác cho ban giám đốc, giảm chi phí cho công tác quản lý.

### - *Về hình thức kế toán*

Hệ thống tài khoản kế toán hiện nay tại Công ty đã được vận dụng theo đúng quy định hiện hành của Bộ tài chính như: hệ thống tài khoản, sổ kế toán, biểu mẫu kế toán. Những hệ thống này được mở một cách đầy đủ, khoa học và chặt chẽ phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất và quản lý của Công ty.

### - *Về kế toán CPSX và giá thành sản phẩm*

Công ty đã xác định được đối tượng tập hợp CPSX là từng lô hàng, phương pháp tính giá thành phân bước là phù hợp với quy trình công nghệ sản xuất sản phẩm, phù hợp với đặc điểm và yêu cầu sản xuất, từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc tính giá thành sản phẩm.

Kỳ tính giá thành hàng tháng đảm bảo cho việc tính giá thành kịp thời. Đồng thời, phương pháp đánh giá sản phẩm dở dang, phương pháp tính giá thành sản phẩm như hiện nay là tương đối hợp lý với đặc điểm của Công ty.

Công tác ghi chép đảm bảo kịp thời, trung thực, đầy đủ, phản ánh tình hình tổng hợp chi phí sản xuất và tính giá thành sản phẩm trong Công ty, về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu quản lý giá thành và quản lý tài chính. Tạo điều kiện cho công việc kiểm tra, kiểm soát được thuận lợi và mang lại hiệu quả thiết thực.

### 2.2. *Những hạn chế*

Bên cạnh những kết quả đạt được, kế toán CPSX và tính giá thành sản phẩm tại Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều còn một số điểm hạn chế như sau:

- Công tác tổ chức bộ máy kế toán, tổ chức hạch toán kế toán được xây dựng chủ yếu phục vụ cho KTTC, cho báo cáo kế toán thuế mà chưa phục vụ cho mục tiêu quản trị doanh nghiệp.

- *Về phân loại chi phí:* Công ty chỉ thực hiện phân loại chi phí theo khoản mục mà chưa phân loại theo yêu cầu của KTQT.

### - *Về kế toán chi phí, giá thành:*

+ Đối với chứng từ kế toán:

Để việc hạch toán chi phí, tính giá thành sản

phẩm hoàn thành được nhanh chóng, hiệu quả thì ngay từ khâu chứng từ cũng cần phải được phản ánh, cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời. Tuy nhiên, việc luân chuyển chứng từ trong Công ty còn chậm. Các chứng từ được tập hợp và chuyển tới phòng kế toán công ty vào cuối tháng, thậm chí cuối quý. Nhiều chứng từ khi tập hợp về phòng Kế toán - Tài chính còn phát hiện ra sai sót cần bổ sung hoàn chỉnh hoặc bị từ chối thanh toán. Điều này gây ra chậm trễ, khó khăn cho các khâu, các bước sau của kế toán.

Chứng từ vật tư mới chỉ lập cho mục tiêu hạch toán chi phí theo quan điểm của KTTC mà chưa theo dõi được tình trạng sử dụng lãng phí hay tiết kiệm vật tư. Nghiệp vụ mua ngoài vật tư sử dụng ngay không lập phiếu nhập, xuất, không được theo dõi, hạch toán trên TK 152 - Nguyên liệu, vật liệu đã gây khó khăn cho công tác quản lý, theo dõi, kiểm soát vật tư sử dụng khi số lượng nghiệp vụ ngày càng nhiều và khoảng cách về thời gian giữa thời điểm phát sinh nghiệp vụ và thời điểm kiểm tra, báo cáo cách ngày càng xa. Công ty chưa xây dựng mẫu chứng từ KTQT riêng cho đơn vị. Hiện nay các chứng từ nội bộ do công ty tự thiết kế mới chỉ dừng lại ở các bảng kê, bảng tổng hợp chi phí để có số liệu tổng hợp phục vụ cho công tác ghi sổ của KTTC chưa có các chứng từ phục vụ thu nhận thông tin phục vụ yêu cầu phân tích trong KTQT.

+ Đối với tài khoản, sổ kế toán:

Việc mở tài khoản chi tiết chưa mang tính thống nhất. Chẳng hạn, cùng phản ánh chi phí, giá thành của giai đoạn 2, TK 622, 627 mở chi tiết TK 6222, 6272 nhưng TK 154 lại mở chi tiết TK 1547.

Nhiều tài khoản kế toán chưa được mở chi tiết khiến kế toán khó khăn khi lọc dữ liệu cho mục tiêu quản trị.

+ Đối với phương pháp đánh giá sản phẩm dở dang cuối kỳ:

Việc đánh giá sản phẩm dở dang cuối kỳ chưa

thống nhất giữa các khoản mục chi phí. Cụ thể, hầu hết các chi phí cho sản phẩm dở dang cuối kỳ được xác định theo phương pháp sản lượng hoàn thành tương đương, song chi phí NVLTT, chi phí tiền điện lại không thực hiện theo cách này.

- *Về lập các báo cáo KTQT và phân tích thông tin cho quản trị doanh nghiệp* mới ở mức đơn giản như lập Bảng tính giá thành sản phẩm hoàn thành hay Bảng kết quả kinh doanh so sánh giữa các kỳ. Tuy nhiên, Công ty chưa có các báo cáo sự phân tích thông tin liên quan đến nguyên nhân gây ra chênh lệch giữa dự toán và thực tế để rút ra giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của công tác quản lý chi phí. Việc lập báo cáo cho đánh giá hiệu quả hoạt động của các bộ phận hay lập báo cáo cho phân tích thông tin chi phí cho việc ra quyết định tương lai cũng chưa được thực hiện.

### 2.3. Nguyên nhân của những hạn chế

- *Nguyên nhân từ phía Nhà nước và các cơ quan chức năng*

Hệ thống văn bản kế toán thường xuyên có sự thay đổi và điều chỉnh. Cho đến năm 2003 thì Luật kế toán mới chính thức được ban hành và đến 2006 mới chính thức có thông tin hướng dẫn triển khai kế toán quản trị trong doanh nghiệp. Sự non trẻ về mặt pháp lý, chính sách dẫn tới thời gian trước đó nhiều doanh nghiệp muốn xây dựng hệ thống kế toán quản trị mà chưa có căn cứ để tiến hành. Vai trò của các hiệp hội kế toán trong hỗ trợ, tư vấn chuyên môn, hoạt động nghề nghiệp cho cán bộ kế toán chưa rõ nét. Có tổ chức các buổi tập huấn nhưng chưa thực sự hiệu quả khiến các doanh nghiệp lúng túng mỗi khi chế độ kế toán thay đổi.

- *Nguyên nhân từ ban lãnh đạo Công ty*

Ban lãnh đạo Công ty chưa nhận thức được vai trò, vị trí và những ích lợi của KTQT trong việc kiểm soát, quản lý chi phí từ đó đưa ra các quyết định quản trị. Do đó, tại Công ty, bộ máy kế toán xây dựng chủ yếu theo yêu cầu của cơ quan Nhà

nước, phục vụ việc báo cáo số sách theo quy định của Nhà nước mà không quan tâm đầu tư bộ máy kế toán thực hiện các nhiệm vụ của KTQT phục vụ cho nhu cầu nội bộ, ra quyết định. Việc cân nhắc giữa chi phí phải bỏ ra với lợi ích thu được từ việc sử dụng thông tin do KTQT cung cấp cũng là trở ngại khiến Công ty chưa áp dụng, vận dụng KTQT vào thực tiễn.

### *- Nguyên nhân từ cán bộ kế toán*

Do ảnh hưởng từ tư duy của nhà quản trị doanh nghiệp chưa chú trọng tới hoạt động kế toán quản trị nên việc tổ chức bộ máy kế toán hiện nay tại doanh nghiệp cũng chỉ chú trọng phục vụ yêu cầu sổ sách, báo cáo theo quy định.

Nhân viên kế toán cũng chỉ thực hiện các công việc, nhiệm vụ theo yêu cầu được giao, không có yêu cầu về báo cáo KTQT họ cũng không chủ động

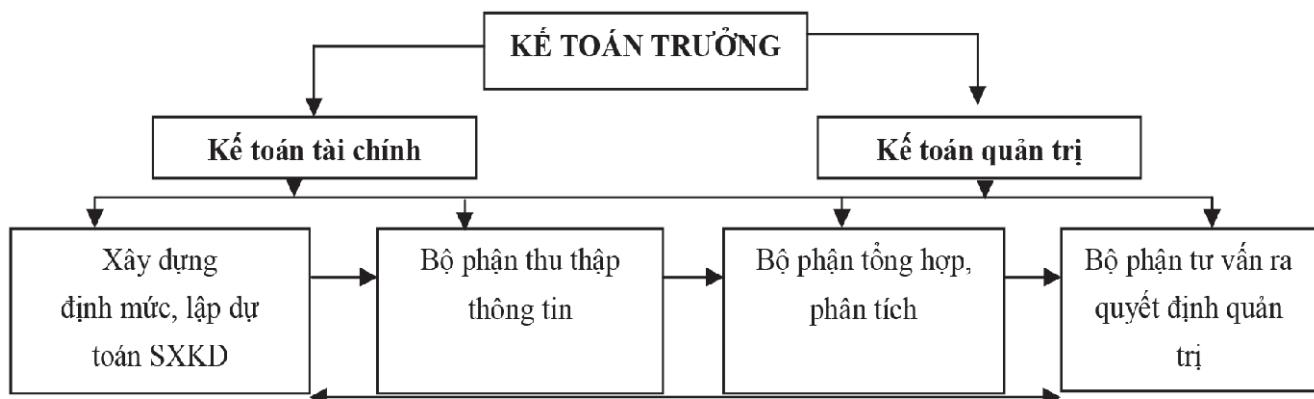
báo cáo hoặc đề xuất thực hiện. Đồng thời, KTQT lại là công việc đòi hỏi hàm lượng chất xám nhiều, nhưng mức thù lao hiện không tương xứng, không đáp ứng được nhu cầu của kế toán làm cho kế toán không hào hứng với công việc này đã khiến công tác KTQT tại Công ty chưa được thực hiện.

### **3. Giải pháp hoàn thiện kế toán kế toán chi phí sản xuất và tính giá thành sản phẩm tại Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều**

*Một là*, hoàn thiện tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh.

Bên cạnh việc tập trung cán bộ kế toán cho thực hiện các phần hành của KTTC như hiện nay, Công ty nên xem xét, cân nhắc đến việc lựa chọn mô hình kế toán có tính đến việc thực hiện KTQT.

Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều, nên tổ chức bộ máy kế toán theo mô hình kết hợp (Sơ đồ 4.1).



Đồng thời, KTQT khi được thiết lập sẽ tăng cường khai thác tính hữu dụng của công nghệ thông tin, của phần mềm kế toán trong lập và phân tích thông tin cho mục tiêu quản trị doanh nghiệp.

### *Hai là*, hoàn thiện việc phân loại chi phí

Để thực hiện được KTQT công ty cần phân loại chi phí theo mối quan hệ với mức độ hoạt động. Theo cách phân loại này, chi phí được tách riêng thành biến phí, định phí như:

**Biến phí:** Chi phí nguyên vật liệu, tiền điện, tiền nước sản xuất, chi phí nhân công trực tiếp sản xuất,

chi phí sửa chữa máy móc thiết bị, Chi phí dầu cho máy xúc, máy nâng.

**Định phí:** Chi phí khấu hao TSCĐ, chi phí lương nhân viên quản lý phân xưởng, chi phí công cụ dụng cụ khoán, Chi phí bảo hộ lao động, Chi phí khác (Bảo hiểm tài sản, bảo hiểm rủi ro tài sản, tiền thuê đất, thuế, phí và lệ phí, kiểm toán)...

Từ đó, Công ty có thể dễ dàng xác định được sản lượng, doanh thu hòa vốn để làm căn cứ phản ánh hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu đề ra.

Ba là, hoàn thiện kế toán chi phí sản xuất, giá thành sản phẩm

### (1) Hoàn thiện việc lập và luân chuyển chứng từ

Để không bị chậm trong việc luân chuyển chứng từ, Công ty nên căn cứ vào tính chất của nghiệp vụ kinh tế phát sinh để quy định thời gian nộp chứng từ ban đầu từ các tổ, phân xưởng sản xuất về phòng Kế toán. Đồng thời, phòng Kế toán cũng cần hướng dẫn thống nhất cách lập, ghi chép chứng từ đối với những cán bộ thường xuyên thực hiện nhiệm vụ có liên quan đến chứng từ kế toán.

Với các nghiệp vụ nhập, xuất vật tư cho bộ phận sản xuất Công ty nên tăng cường trách nhiệm của nhân viên kế toán phân xưởng bằng việc lập, sử dụng chứng từ nội bộ có chữ ký xác nhận của nhân viên, của tổ trưởng tổ sản xuất thay vì chỉ sử dụng 1 liên phiếu xuất kho như hiện nay.

Cuối mỗi kỳ hay sau khi kết thúc đơn đặt hàng, Công ty nên tổ chức kiểm kê, đánh giá vật tư còn lại cuối kỳ để xác định vật tư thu hồi được sau mỗi đơn hàng, mỗi đợt sử dụng để hạch toán giảm chi phí hoặc sử dụng làm căn cứ thanh toán tiền thưởng cho người lao động có ý thức tiết kiệm chi phí.

### (2) Hoàn thiện hệ thống tài khoản kế toán

Công ty nên thống nhất chi tiết cấp 2 cho các tài khoản kế toán phản ánh chi phí. Cụ thể, TK 1547 nên điều chỉnh thành TK 1542 - Chi phí SXKD dở dang giai đoạn 2 cho phù hợp với TK 6222 - Chi phí NCTT giai đoạn 2; TK 6272 - Chi phí SXC giai đoạn 2.

Công ty cũng nên bổ sung TK 335 - Chi phí phải trả để theo dõi, hạch toán việc dự tính trước các khoản tiền lương công nhân sản xuất nghỉ phép hay chi phí thiệt hại do ngừng nghỉ sản xuất, sản phẩm hỏng.

### (3) Hoàn thiện kế toán chi phí sản xuất, giá thành sản phẩm

Để ứng xử với việc ngừng nghỉ sản xuất do nhiều nguyên nhân như: không kịp cung cấp vật tư, nhân lực, ngừng nghỉ để bảo dưỡng, sửa chữa máy

móc thiết bị... kế toán cần hạch toán các khoản này vào chi phí SXKD của Công ty và theo dõi nguyên nhân phát sinh chi phí thiệt hại để có biện pháp khắc phục. Đối với khoản chi phí ngừng sản xuất có kế hoạch trước như sửa chữa, đại tu máy móc sản xuất... Công ty cần thực hiện trích trước vào chi phí hàng kỳ đối với khoản chi phí này nhằm bình ổn giá thành của giai đoạn ngừng sản xuất.

+ Khi trích trước chi phí ở các kỳ trước, kế toán ghi:

Nợ TK 627 - Chi phí SXC (các kỳ)

Có TK 335 - Chi phí phải trả

+ Khi phát sinh chi phí thực tế liên quan đến ngừng nghỉ sản xuất ghi:

Nợ TK 335 (số đã trích trước)

Nợ TK 627 (kỳ hiện tại, phần chênh lệch khi số thực tế lớn hơn số trích trước)

Hoặc Có TK 627 (kỳ hiện tại, phần chênh lệch khi số thực tế nhỏ hơn số trích trước)

Có TK 111, 112, 152, 334...

Công ty cũng cần theo dõi và hạch toán giá trị vật liệu thu hồi. Số vật liệu này có thể tái sử dụng hoặc bán thu tiền. Căn cứ vào Bảng kê vật tư thu hồi kế toán xác định giá trị và hạch toán:

Nợ TK 152 hoặc TK 111, 112

Có TK 711

### (4) Hoàn thiện việc đánh giá sản phẩm dở dang cuối kỳ

Công ty cần điều chỉnh việc xác định chi phí NVL trực tiếp, chi phí tiền điện trong sản phẩm dở dang cuối kỳ theo phương pháp sản lượng hoàn thành tương đương.

Khi đó, giá trị sản phẩm dở dang cuối kỳ tương ứng với các khoản mục chi phí này được tính toán như sau:

$$\begin{aligned} \text{Giá trị} &= \frac{\text{Giá trị sản}}{\text{phẩm}} + \text{Chi} \\ \text{sản} &= \frac{\text{DDDK}}{\text{Sản lượng}} + \text{phi} \\ \text{phẩm} &= \frac{\text{HTTK}}{\text{Sản}} + \text{PSTK} \times \text{Sản} \\ \text{DDCK} &= \frac{\text{Sản}}{\text{lượng}} \times \text{lượng} \end{aligned}$$

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

Chẳng hạn số liệu tháng 1 năm 2022 về chi phí cát thạch anh trong sản phẩm dở dang cuối kỳ như sau:

$$\begin{array}{l} \text{Giá trị} \quad 1.096.334,851 \quad + \quad 1.160.025,345 \\ \text{SP} \quad = \quad \text{DDCK} \quad 3.217,78 \quad + \quad 4.005,46 \\ \hline \end{array}$$

Thực hiện tương tự cho các chi phí tiền điện và chi phí NVLTT còn lại.

Bốn là, hoàn thiện việc lập và phân tích báo cáo kế toán quản trị

Để đánh giá hiệu quả hoạt động SXKD của công ty, trước hết công ty nên lập và phân tích biến động chi phí NVLTT. (Biểu 4.2; 4.3)

*Biểu 4.2. Báo cáo phân tích chênh lệch chi phí*

Quý/Năm....., Đơn vị:

STT	Chỉ tiêu	Thực tế	Dự toán	Chênh lệch	
			(Kỳ trước)	(+/-)	(%)
1	Chi phí nguyên liệu				
1.1	Cát thạch anh				
1.2	Than mua trong nước				
1.3	Than nhập khẩu Nga (HĐ FKGNHQ 67506)				
1.4	Than nhập khẩu Nga (HĐ RNHQ 73733)...				
2	Chi phí tiền lương				
2.1	Tiền lương				
2.2	Các khoản trích theo lương				
2.3	Các khoản thanh toán khác				
3	Chi phí sản xuất chung				
3.1	Tiền điện sản xuất				
3.2	Chi phí nguyên vật liệu				
3.3	Chi phí CCDC				
3.4	Khấu hao TSCĐ				
3.5	Chi phí dầu cho máy xúc, máy nâng				
3.6	Sửa chữa lớn TSCĐ				
	...				
	Công				

## TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

*Biểu 4.3. Báo cáo phân tích biến động chi phí vật liệu*

Tháng/Quý/Năm:....., Phân xưởng:.....; Đơn đặt hàng:.....

TT	Chi tiêu	Sản lượng		Mức tiêu hao		Đơn giá		Phân tích biến động		
		Dự toán	Thực tế	Dự toán/Kỳ trước	Thực tế	Dự toán/Kỳ trước	Thực tế	Do lượng	Do mức tiêu hao	Do giá
	<b>Cộng</b>									

$$\text{Biến động chi phí do lượng} = \left[ \frac{\text{Lượng chi phí thực tế kỳ này}}{\text{Đơn giá chi phí định mức/kỳ trước}} - \frac{\text{Lượng chi phí định mức/kỳ trước}}{\text{Đơn giá chi phí định mức/kỳ trước}} \right] \times \text{Đơn giá chi phí định mức/kỳ trước}$$

$$\text{Biến động chi phí do giá} = \left[ \frac{\text{Đơn giá chi phí thực tế kỳ này}}{\text{Đơn giá chi phí định mức/kỳ trước}} - \frac{\text{Đơn giá chi phí định mức/kỳ trước}}{\text{Đơn giá chi phí định mức/kỳ trước}} \right] \times \text{Lượng chi phí thực tế}$$

Nếu biến động âm, thể hiện chiều hướng tốt, biến động dương, là không tốt. Nhà quản trị cần có biện pháp điều chỉnh kịp thời để hạn chế sự gia tăng chi phí. Kết quả phân tích thể hiện trên Báo cáo phân tích biến động chi phí vật liệu.

Đồng thời, báo cáo kết quả kinh doanh cũng nên được xem xét nhằm có cơ sở số liệu cho xác định điểm hòa vốn

### 5. Kết luận

Việc tổ chức kế toán đúng, hợp lý, chính xác chi phí sản xuất và tính đúng, đủ giá thành sản phẩm

trong các doanh nghiệp là rất cần thiết. Thông qua số liệu do bộ phận kế toán chi phí, giá thành cung cấp, nhà quản trị biết được chi phí và giá thành thực tế của từng loại sản phẩm, nhóm sản phẩm và của toàn bộ các hoạt động sản xuất kinh doanh. Qua đó, nhà quản trị có thể phân tích đánh giá tình hình thực hiện kế hoạch giá thành sản phẩm, tình hình sử dụng lao động, vật tư, tiền vốn một cách có hiệu quả để từ đó đưa ra các quyết định phù hợp với sự phát triển của doanh nghiệp □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tài chính (2014), *Thông tư số 200/2014/TT-BTC* ngày 22 tháng 12 năm 2014 về hướng dẫn áp dụng chế độ kế toán đối với các doanh nghiệp.
2. Bộ Tài chính (2016), *Thông tư số 53/2016/TT-BTC* ngày 21 tháng 3 năm 2006 về sửa đổi bổ sung một số điều của Thông tư số 200/2014/TT-BTC...
3. Bộ Tài chính (2006), *Thông tư số 53/2006/TT-BTC* ngày 12 tháng 6 năm 2006 về hướng dẫn áp dụng KTQT trong doanh nghiệp.
4. Chuẩn mực kế toán Việt Nam.
5. Nguyễn Ngọc Huyền (2011), *Tính chi phí kinh doanh*, Nxb Đại học KTQD.
6. Tài liệu, số liệu kế toán của Công ty Cổ phần Tân Hà Kiều.