

Năng lực nghề nghiệp ở sinh viên và sự mong đợi của các nhà tuyển dụng

NCS. Lê Huy Kim Hoàng Anh
Trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng
Th.S. Nguyễn Thị Tâm
Trường Cao đẳng Thương Mại Đà Nẵng

Tóm tắt: Năng lực nghề nghiệp ở sinh viên trở thành vấn đề cấp bách trong giai đoạn hiện nay. Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp đang cần những sinh viên có năng lực, làm việc chuyên nghiệp nhưng số lượng sinh viên đáp ứng yêu cầu công việc còn thấp. Bài viết nhằm khái quát những cơ sở lý luận về năng lực nghề nghiệp, khung năng lực và tầm quan trọng của năng lực nghề nghiệp đối với sinh viên; dựa trên việc tổng hợp các tài liệu nghiên cứu kết hợp với phương pháp chuyên gia và thảo luận nhóm để xác định khung năng lực cho các ngành nghề. Kết quả nghiên cứu đã xây dựng khung năng lực dành cho 3 nhóm thuộc khối ngành kinh tế là ngành Kế toán, ngành Quản trị kinh doanh và ngành Du lịch và từ đó đề xuất một số kiến nghị giúp nâng cao năng lực nghề nghiệp cho sinh viên.

1. Đặt vấn đề

Khái niệm năng lực ngày nay trở thành đề tài thời sự và thực tiễn trong các hoạt động xã hội và cuộc sống và là chủ đề quan tâm của các nhà lý luận quản trị nguồn nhân lực, phổ biến khi đề cập đến công tác tuyển dụng, đánh giá thành tích, thăng tiến nhân viên. Ngoài ra còn là mục tiêu của các nhà giáo dục trong việc đào tạo ra những người có khả năng thích ứng và sáng tạo trong mọi môi trường và điều kiện phức tạp của cuộc sống hiện đại như sự thay đổi từng ngày của khoa học kĩ thuật hay những tình huống bất ngờ, mới mẻ của xã hội. Nền giáo dục của chúng ta đang từng bước áp dụng các hình thức dạy học tích cực, lấy người học làm trung tâm, tập trung phát triển năng lực của người học. Vậy các doanh nghiệp mong đợi ở sinh viên những năng lực gì để sau khi ra trường có thể bắt tay vào công việc một cách hiệu quả. Bài viết này tập trung tìm hiểu về năng lực, năng lực nghề nghiệp và khung năng lực nghề nghiệp đối với một số nhóm ngành thuộc khối ngành kinh tế.

2. Mô hình cấu trúc năng lực

Năng lực được định nghĩa theo rất nhiều cách khác nhau, tùy thuộc vào bối cảnh và mục đích sử dụng những năng lực đó. Các năng lực còn là những đòi hỏi của các công việc, các nhiệm vụ, và các vai trò vị trí công việc. Vì vậy, các năng lực được xem như là những phẩm chất tiềm tàng của một cá nhân và những đòi hỏi của công việc. Từ hiểu biết về năng lực như vậy, ta có thể thấy các nhà nghiên cứu trên thế giới đã sử dụng những mô hình năng lực khác nhau trong tiếp cận của mình:

(1) Mô hình dựa trên cơ sở tính cách và hành vi cá

nhân của cá nhân theo đuổi cách xác định “con người cần phải như thế nào để thực hiện được các vai trò của mình”;

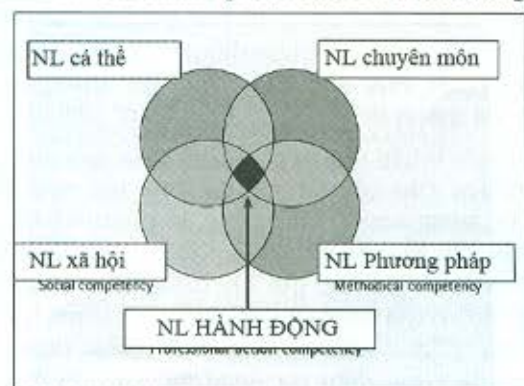
(2) Mô hình dựa trên cơ sở các kiến thức hiểu biết và các kỹ năng được đòi hỏi theo đuổi việc xác định “con người cần phải có những kiến thức và kỹ năng gì” để thực hiện tốt vai trò của mình;

(3) Mô hình dựa trên các kết quả và tiêu chuẩn đầu ra theo đuổi việc xác định con người “cần phải đạt được những gì ở nơi làm việc”.

Để hình thành và phát triển năng lực cần xác định các thành phần và cấu trúc của chúng. Có nhiều loại năng lực khác nhau. Việc mô tả cấu trúc và các thành phần năng lực cũng khác nhau.

Cấu trúc chung của năng lực hành động được mô tả là sự kết hợp của 4 năng lực thành phần sau:

Hình 1: Các thành phần cấu trúc của năng lực



- Năng lực chuyên môn (Professional competency): Là khả năng thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn cũng như khả năng đánh giá kết quả chuyên môn một

cách độc lập, có phương pháp và chính xác về mặt chuyên môn.

- Năng lực phương pháp (Methodical competency): Là khả năng đối với những hành động có kế hoạch, định hướng mục đích trong việc giải quyết các nhiệm vụ và vấn đề. Năng lực phương pháp bao gồm năng lực phương pháp chung và phương pháp chuyên môn.

- Năng lực xã hội (Social competency): Là khả năng đạt được mục đích trong những tình huống xã hội xã hội cũng như trong những nhiệm vụ khác nhau trong sự phối hợp sự phối hợp chặt chẽ với những thành viên khác.

- Năng lực cá thể (Individual competency): Là khả năng xác định, đánh giá được những cơ hội phát triển cũng như những giới hạn của cá nhân, phát triển năng khiếu cá nhân, xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển cá nhân, những quan điểm, chuẩn giá trị đạo đức và động cơ chi phối các ứng xử và hành vi.

Mô hình cấu trúc năng lực trên đây có thể cụ thể hoá trong từng lĩnh vực chuyên môn, nghề nghiệp khác nhau. Mặt khác, trong mỗi lĩnh vực nghề nghiệp người ta cũng mô tả các loại năng lực khác nhau. Ví dụ năng lực của GV bao gồm những nhóm cơ bản sau: Năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực chẩn đoán và tư vấn, năng lực phát triển nghề nghiệp và phát triển trường học.

3. Phương pháp nghiên cứu

Khung năng lực là một phương pháp quản lý nhân sự tổng hợp nhằm ứng dụng cho rất nhiều các hoạt động quản lý nguồn nhân lực. Khung năng lực có thể sử dụng làm cơ sở để tuyển dụng, khung năng lực cũng là cơ sở quan trọng hoạt động đào tạo và khung năng lực cũng thiết lập một nền tảng quan trọng cho việc xây dựng hệ thống quản lý thành tích và đãi ngộ. Đối với bài viết này, mục đích chính của việc xây dựng khung năng lực là tài liệu tham khảo để các trường đại học, cao đẳng xây dựng khung chương trình đào tạo và kỹ năng cũng như cơ sở để thiết kế các hoạt động hỗ trợ phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên. Quan điểm xác định năng lực bằng liệt kê các hành vi hiệu quả phù hợp với quan điểm của Dick Grote khi đề cập cách thức xác định năng lực trong tài liệu "Đánh giá thành tích: Vấn đề thảo luận" (2002)

Theo cách tiếp cận trên, tác giả trước hết thực hiện việc nghiên cứu các tài liệu có trình bày các khung năng lực trong các tổ chức, các ấn phẩm về các loại năng lực, các từ điển năng lực. Kết hợp với tham khảo ý kiến chuyên gia, tác giả xây dựng khung năng lực chung cần có đối với một sinh viên. Tiếp theo dựa vào đánh giá ý kiến của những nhà tuyển dụng, các chuyên gia cùng điều tra năng lực cần có ở những nhóm nhân viên khác nhau, từ đó xây dựng khung năng lực cho từng ngành khác nhau. Quá trình xây dựng khung năng lực được tác giả tiến hành theo các

bước sau:

Bước 1: Thực hiện việc tổng hợp các tài liệu để xác định danh mục các năng lực cần có đối với người lao động trong môi trường làm việc mới

Bước 2: Tham khảo ý kiến chuyên gia về những xu hướng trong yêu cầu năng lực hiện nay. Qua đó xác định những năng lực cốt yếu mà một sinh viên khi ra trường cần có.

Bước 3: Thực hiện khảo sát ý kiến đánh giá của nhóm hỗ trợ về mức độ tán thành của các năng lực đối với từng nhóm ngành khác nhau. Nhóm hỗ trợ gồm các nhóm nguồn nhân lực như nhân viên kế toán, nhân viên quản trị kinh doanh và nhân viên du lịch.

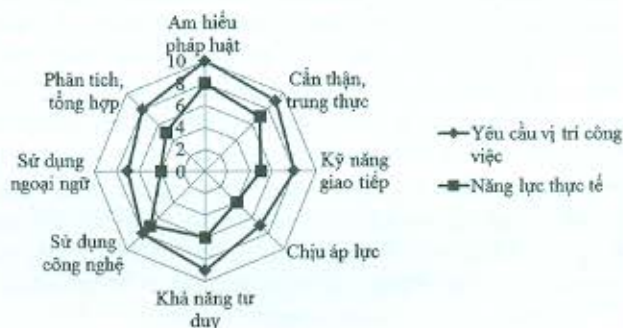
4. Kết quả nghiên cứu và một số kiến nghị

Trên cơ sở thực hiện các bước nghiên cứu nêu trên, tác giả đã xây dựng khung năng lực cho dành cho ngành Kế toán, ngành Quản trị kinh doanh và ngành Du lịch như sau:

Hình 2: Khung năng lực ngành kế toán



Hình 3: Khung năng lực ngành quản trị kinh doanh



Hình 4: Khung năng lực ngành du lịch



Thông qua kết quả nghiên cứu có thể nhận thấy rằng: Ngoài năng lực chuyên môn đặc thù đối với từng lĩnh vực khác nhau, năng lực nghề nghiệp để thích ứng với công việc luôn đòi hỏi trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, tính chủ động, sáng tạo và áp lực trong công việc. Để nhân viên của mình có thể đáp ứng nhu cầu công việc doanh nghiệp cần kết hợp với một số trung tâm đào tạo để bồi dưỡng kỹ năng làm việc cho sinh viên như kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giao tiếp ứng xử, kỹ năng làm việc nhóm và nâng cao khả năng ngoại ngữ.

Nhóm ngành kế toán: Việc có kiến thức chuyên môn, am hiểu luật pháp, thận trọng và có sáng tạo vẫn chưa đủ. Xã hội càng phát triển, cùng với xu thế hội nhập kinh tế trình độ ngoại ngữ đóng vai trò hết sức quan trọng. Cần có tạo điều kiện cho nhân viên tham gia các khóa học ngắn hạn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cũng như các kỹ năng cần thiết cho công việc.

Nhóm ngành quản trị kinh doanh: Để đáp ứng nhu cầu phát triển và cạnh tranh. Cần nâng cao năng lực lãnh đạo, kỹ năng lập kế hoạch và ra quyết định bằng cách hỗ trợ cho nhân viên tham gia các chương trình đào tạo, mời các chuyên gia chia sẻ kinh nghiệm đồng thời kết hợp với đi thị trường, thực tế.

Nhóm ngành du lịch: Với xu hướng ngày càng phát triển, Việt Nam là nền văn hóa với nhiều di tích và di sản được các tổ chức quốc tế công nhận, để nâng cao được vị thế của đất nước cũng như quảng bá hình ảnh của Việt Nam đến với các nước trên thế giới, vai trò của những người ngành du lịch là cầu nối giữa đất nước con người Việt Nam với thế giới bên ngoài. Do vậy, một đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp đủ khả năng đáp ứng công việc là thách thức lớn trong giai đoạn hiện nay. Vì vậy, cần tạo điều kiện cho nhân viên nâng cao trình độ kiến thức về địa lý, kinh tế, lịch sử và xã hội, kiến thức về ngoại ngữ và hoàn thiện các kỹ năng phục vụ cho công việc.

Từ thực tế năng lực nghề nghiệp của sinh viên, có thể thấy sinh viên ra trường thừa chuyên môn nhưng thiếu kỹ năng và thực hành. Do đó cần có sự kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm hướng tới mục tiêu đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Nhà trường cần có sự liên kết với các chuyên gia để chia sẻ kinh nghiệm nhằm rút ngắn khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn, giúp sinh viên tiếp cận với thực tế. Tạo điều kiện cho sinh viên tham gia các hoạt động ngoại khóa, các tổ chức để nhằm giúp sinh viên hòa nhập với môi trường, tạo sự tự tin. Đồng thời, nhà trường cũng là cầu nối với doanh nghiệp bên ngoài giúp sinh viên có những công việc làm thêm, làm bán thời gian, đó như là cơ hội để tiếp cận với điều kiện làm việc để thực hành kỹ năng nghề nghiệp đã được đào tạo. Bên cạnh đó họ có thể so sánh được lý thuyết của trường với ứng dụng thực tế để có thể nghiên cứu và bổ sung thêm những kiến thức còn đang thiếu.

Theo kết quả thống kê 25% những người thành đạt là dựa vào kiến thức chuyên môn còn 75% còn lại dựa vào kỹ năng. Chủ trương các trường xây dựng chương trình chuẩn đầu ra về ngoại ngữ và kỹ năng mềm một yêu cầu cần thiết trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nhằm giúp sinh viên nâng cao trình độ ngoại ngữ và khả năng xử lý công việc về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giải quyết vấn đề.

Năng lực làm việc của sinh viên là một trong những yếu tố quan trọng quyết định cơ hội việc làm cũng như sự phát triển của doanh nghiệp. Việc nâng cao năng lực nghề nghiệp của sinh viên nhằm đáp ứng yêu cầu công việc đang được nhiều doanh nghiệp quan tâm. Do đó, ngày càng nhiều tổ chức và doanh nghiệp chú trọng vào việc đào tạo và phát triển năng lực nghề nghiệp của sinh viên, cho sinh viên tham gia các khóa học ngắn hạn và dài hạn để nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. Vấn đề này không chỉ đơn thuần từ phía doanh nghiệp và còn từ phía nhà trường tạo nền tảng về kiến thức chuyên môn cũng như kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên. Vì vậy, ngoài vai trò của nhà trường, các doanh nghiệp cần đầu tư hơn nữa trong việc đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm tạo thế cạnh tranh và phát triển.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), Chuyên đề bồi dưỡng giáo viên Trung học phổ thông môn Ngữ văn, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội
2. David D. Dubois, William J. Rothwell (2004), Competency — based human resource management 1st edition, Davies-Black Publishing, California.
3. Dick Grote (2002), The performance appraisal question and answer book, AMACOM, New York.
4. Lê Quân (2004), “Phẩm chất của doanh nhân trẻ Việt Nam”, Tạp chí Khoa học Thương mại, số 13.
5. Phạm Tất Dong (2000), Nghề nghiệp tương lai, Nxb Giáo dục, Hà Nội
6. Phạm Minh Hạc (1996), Phát triển giáo dục, phát triển con người phục vụ phát triển kinh tế xã hội, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Trần Khánh Đức (2012), Năng lực và Năng lực nghề nghiệp, Tạp Chí Giáo dục số 283.
8. Trần Khánh Đức (2010), Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI. Nhà xuất bản giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
9. Vũ Dũng (2008), Từ điển Tâm lý học, Nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội