

## KỸ YẾU HỘI THẢO

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

## KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



## MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU .....	1
PHẦN 1: PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ .....	2
Phương Pháp Giảng Dạy Tăng Tương Tác Với Sinh Viên: Một Số Đề Xuất Phù Hợp Với Ngành Quản Trị Kinh Doanh.....	3
Vận Dụng Một Số Phương Pháp Giảng Dạy Nhằm Nâng Cao Chất Lượng Đào Tạo Cho Sinh Viên Quản Trị Kinh Doanh Tại Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn.....	20
Một Số Gợi Ý Trong Việc Đổi Mới Giảng Dạy.....	26
Quản Trị Kinh Doanh Hiện Nay .....	26
Vận Dụng Mô Hình Lớp Học Đảo Ngược Trong Việc .....	37
Giảng Dạy Ở Đại Học.....	37
Phương Pháp Dạy Học Theo Tình Huống Giúp Cải Thiện Chất Lượng Đào Tạo Ngành Quản Trị Kinh Doanh .....	43
Nâng Cao Chất Lượng Xây Dựng Tình Huống.....	50
Trong Giảng Dạy Ngành Quản Trị Kinh Doanh.....	50
Vận Dụng Mô Hình Kế Toán Ảo Trong Việc Giảng Dạy Kế Toán Ở Đại Học... ..	58
Đánh Giá Môn Học Theo Chuẩn Đầu Ra: Minh Họa Với Môn Học “Phân Tích Dữ Liệu Kinh Doanh” Tại Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn .....	67
Hướng Dẫn Viết Báo Cáo Đánh Giá Môn Học.....	80
PHẦN 2: CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ CƠ SỞ VẬT CHẤT.....	88
Nâng Cao Chất Lượng Đào Tạo Ngành Quản Trị Kinh Doanh Tại Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn.....	89
Chương Trình Đào Tạo Ngành Quản Trị Kinh Doanh Dưới Góc Nhìn Của Doanh Nghiệp .....	99
Văn Hoá Số Và Năng Lực Số Trong Chuyển Đổi Số Trường Đại Học: Thực Trạng Tại Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn .....	105
Đổi Mới Mô Hình Đào Tạo Nhân Tài Đổi Mới Sáng Tạo Trong Ngành Quản Trị Kinh Doanh.....	114
Một Số Giải Pháp Nâng Cao Chất Lượng Đào Tạo Khoa Quản Trị Kinh Doanh Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn .....	123

Nâng Cao Chất Lượng Đào Tạo .....	129
Ngành Quản Trị Kinh Doanh Trong Bối Cảnh Chuyển Đổi Số.....	129
Nâng Cao Chất Lượng Đào Tạo Quản Trị Kinh Doanh .....	137
Đáp Ứng Nhu Cầu Nhân Lực Trong Bối Cảnh Nền Kinh Tế Số .....	137
Nguồn Nhân Lực Trẻ Cơ Hội Và Thách Thức.....	144
Sinh Viên Thế Hệ Z Cần Gì Từ Trường Đại Học .....	150
Cơ Sở Vật Chất và Chất Lượng Đào Tạo Tại Trường Đại Học.....	157
<b>PHẦN 3: NÂNG CAO TRẢI NGHIỆM THỰC TẾ VÀ KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG CHO SINH VIÊN .....</b>	<b>163</b>
Nâng Cao Trải Nghiệm Thực Tế Cho Sinh Viên .....	164
Mối Quan Hệ Hợp Tác Giữa Khoa Quản Trị Kinh Doanh Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn và Doanh Nghiệp: Thực Trạng và Đề Xuất .....	174
Tăng Cường Yếu Tố Thực Hành Trong Đào Tạo Quản Trị Kinh Doanh: Cầu Nối Giữa Lý Thuyết Và Thực Tiễn .....	185
Thực Trạng Hợp Tác Doanh Nghiệp Của Khoa Quản Trị Kinh Doanh Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn .....	192
Trải Nghiệm Sinh Viên “Gen Z” Với Doanh Nghiệp .....	203
Yêu Cầu Của Doanh Nghiệp Khi Tuyển Dụng Nhân Sự.....	217
Ngành Quản Trị Kinh Doanh Hiện Nay .....	217
Các Yếu Tố Ảnh Hưởng Đến Khả Năng Được Tuyển Dụng Của Sinh Viên Ngành Quản Trị Kinh Doanh Trong Thời Đại Số .....	226
<b>PHẦN 4: NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, HOẠT ĐỘNG NGOẠI KHÓA VÀ CỔ VẤN HỌC TẬP.....</b>	<b>241</b>
Đẩy Mạnh Nghiên Cứu Khoa Học Của Sinh Viên Khoa Quản Trị Kinh Doanh Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn .....	242
Thúc Đẩy Sinh Viên Tham Gia Nghiên Cứu Khoa Học: Trường Hợp Tại Khoa Quản Trị Kinh Doanh.....	254
Trường ĐẠI HỌC Công Nghệ Sài Gòn .....	254
Tăng Cường Hoạt Động Ngoại Khóa Của Sinh Viên Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường ĐH Công Nghệ Sài Gòn .....	263
Thực Trạng Công Tác Cổ Vấn Học Tập Của Khoa.....	276
Quản Trị Kinh Doanh - Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn .....	276



## LỜI NÓI ĐẦU

Trong thời kỳ toàn cầu hóa và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, ngành Quản trị Kinh doanh đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp nhân lực cho sự phát triển kinh tế, quản lý hiệu quả doanh nghiệp và thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Việc nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý trong lĩnh vực này không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là sứ mệnh để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và xã hội.

Hội thảo "**Nâng cao chất lượng Khoa Quản Trị Kinh Doanh**" được tổ chức nhằm tạo ra một diễn đàn học thuật và thực tiễn, nơi các nhà quản lý, giảng viên, nhà nghiên cứu và chuyên gia từ các lĩnh vực khác nhau có thể chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm, và đề xuất các giải pháp. Đây là cơ hội để chúng ta cùng nhau nhìn nhận, phân tích những thách thức, cơ hội và đổi mới phương pháp nhằm nâng cao chất lượng ngành Quản trị Kinh doanh trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Kỷ yếu hội thảo tập hợp những ý tưởng, nghiên cứu và giải pháp thực tiễn. Những đóng góp quý báu trong tài liệu này không chỉ là nguồn tài liệu tham khảo có giá trị mà còn là động lực thúc đẩy sự đổi mới và cải tiến trong công tác quản lý, giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản trị kinh doanh nói riêng và Khoa Quản trị kinh doanh nói chung.

Ban tổ chức trân trọng cảm ơn sự quan tâm, đồng hành của quý thầy cô, các nhà nghiên cứu và các doanh nghiệp và hy vọng rằng, những nội dung trong kỷ yếu sẽ đóng góp tích cực cho sự phát triển của ngành và Khoa Quản trị Kinh doanh, đồng thời mở ra nhiều hướng đi mới đầy triển vọng cho tương lai.

Trân trọng,

**Ban Tổ Chức**

# PHẦN 1

## PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ

# PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY TƯƠNG TÁC VỚI SINH VIÊN: MỘT SỐ ĐỀ XUẤT PHÙ HỢP VỚI NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

Trương Thị Lan Anh<sup>1</sup>, Nguyễn Vũ Quân

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

Đỗ Thị Thanh Trúc

*Khoa Quản trị Kinh doanh – Học viện Hàng không Việt Nam*

## Tóm tắt

Bài tham luận khởi đầu ý tưởng bằng “Mô hình giáo dục lấy người học làm trung tâm (student-centered)<sup>2</sup> thời công nghệ tương tác”. Điểm ưu việt của mô hình này là tăng cường mối quan hệ giữa giảng viên và sinh viên, tạo môi trường học tập an toàn và tin cậy, nhạy bén và linh hoạt với văn hóa cũng như phong cách học tập của sinh viên ngày nay. Dựa trên mô hình này, các phương pháp tăng tương tác tích cực (interactive methods) với sinh viên được đề xuất nhằm tăng mức độ “minh họa” và “truyền cảm hứng” học tập. Các đề xuất được nhóm theo 3 xu hướng giảng dạy cùng với thảo luận ưu – nhược điểm mà giảng viên cần lưu ý: (1) thiết kế bài giảng mang tính hướng dẫn tư duy (Instructional design), (2) thiết kế phương pháp học tập hỗn hợp (Blended learning), và (3) gia tăng tương tác thông qua thảo luận và tiếp cận thực tiễn. Một số phương pháp tương tác vốn đã được áp dụng thành công trong đào tạo tại doanh nghiệp, phù hợp với ngành QTKD, nay được thảo luận để ứng dụng tại lớp trong trường đại học. Dựa trên những mô tả và phân tích này, một số đề xuất liên quan đến việc chủ động phát triển năng lực của giảng viên và sự hỗ trợ của nhà trường được đưa ra như là một nguồn tham khảo.

**Từ khóa:** Giảng dạy tương tác, Lấy người học làm trung tâm, Hướng dẫn tư duy, Học tập hỗn hợp

---

<sup>1</sup> Email: anh.truongthilan@lecturer.stu.edu.vn

<sup>2</sup> Bài viết sẽ ghi chú kèm một số thuật ngữ tiếng Anh quan trọng, vừa để người đọc thuận lợi cho việc tra cứu tài liệu gốc, vừa dự phòng thuật ngữ tiếng Việt của nhóm tác giả có thể chưa chuẩn xác.

## 1. Lời mở đầu

“Người thầy ở mức trung bình chỉ biết truyền đạt. Người thầy giỏi sẽ biết giải thích. Người thầy xuất chúng sẽ biết minh họa. Người thầy vĩ đại sẽ biết cách truyền cảm hứng.” (Ward III, 1970). Làm thế nào để người học không chỉ được truyền đạt kiến thức mà còn yêu thích và vận dụng kiến thức được học vào cuộc sống luôn là mối trăn trở của những người thầy và nền giáo dục. Bài tham luận sau đây sẽ tập trung vào mức độ “minh họa” và “truyền cảm hứng” cho sinh viên, đặc trưng cho ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) ở Việt Nam.

Trong giáo dục đại học, các phương pháp tăng tương tác tích cực (interactive methods) với sinh viên chính là để tăng mức độ “minh họa” và “truyền cảm hứng” học tập cho họ. Lớp học tương tác cao sẽ tạo môi trường giao tiếp, trao đổi giữa người học và giảng viên cũng như giữa những người học với nhau nhằm củng cố kiến thức và phát triển kỹ năng mềm (Shang và cộng sự 2022).

Những phương pháp này ngày càng được ứng dụng đa dạng và sáng tạo, nhưng rất tiếc là mức độ phổ biến chưa cao. Bài viết này nhằm thảo luận với các giảng viên đại học ngành QTKD trong việc (1) nhận dạng các phương pháp giảng dạy có tính tương tác cao, không chỉ giữa giảng viên và sinh viên mà còn giữa các sinh viên với nhau và với các chuyên gia từ doanh nghiệp; (2) có cơ sở chủ động cải thiện năng lực giảng dạy ứng dụng các phương pháp tương tác một cách hiệu quả hơn, từ phía giảng viên và từ phía nhà trường.

## 2. Mô hình giáo dục lấy người học làm trung tâm thời công nghệ số và tương tác con người

Giáo dục đại học lấy người học làm trung tâm tập trung vào nhu cầu và hiệu quả của người học hơn là tập trung vào những gì phải được dạy cho họ (Harris & Cullen 2010; Weimer, 2002). Theo đó, sinh viên được khuyến khích trở thành người *đồng sáng tạo* (co-creator) kiến thức để tăng sự thú vị trong quá trình học tập và nhờ đó đạt được đến các cấp độ học hiệu quả cao hơn.

Việc thường xuyên truy cập internet (online) đã thay đổi đáng kể phong cách học của sinh viên ngày nay. Nếu như trước đây, người học quan niệm rằng phải đến lớp mới học được, thì ngày nay, người học hiện đại có thể *học ở mọi lúc, mọi nơi, với mọi người*. Cách học này phù hợp với nhu cầu phát triển bền vững của người học hiện đại: đó là *học tập suốt đời* (Bersin by Deloitte 2014). Thách thức ở đây là làm sao giảng viên nhận thức được đặc điểm của người học hiện đại và theo đó thay đổi cách dạy,

tận dụng công nghệ cũng như sở thích của họ một cách hữu ích hơn, nhằm gia tăng hiệu quả học tập của họ.

Các ứng dụng trí tuệ nhân tạo tự tạo sinh (Generative AI) giúp tăng hiệu quả dạy và học một cách vượt bậc, và đồng thời cũng thách thức giảng viên trong việc đánh giá hiệu quả “thực học” của sinh viên. Bên cạnh đó, người học hiện đại có đặc trưng hành vi là “Không biết thì hỏi... AI”, thay vì hỏi giảng viên. Các “bạn” AI giao tiếp rất nhẹ nhàng và nhất quán hơn với họ. Trong khi đó, giảng viên lại thường đưa cảm xúc vào các câu trả lời của mình, mà cảm xúc thì thường không ổn định nên có thể làm giảm hiệu quả của các câu trả lời.

### **3. Các xu hướng thiết kế theo phương pháp giảng dạy tích cực**

#### **3.1. Xu hướng thiết kế bài giảng mang tính hướng dẫn (*Instructional design*) thay vì thuyết giảng (*lecturing*) theo một giáo trình bắt buộc**

Theo Cộng đồng Người học hiện đại (link ở cuối bài), công việc của người dạy ngày nay nên tập trung nhiều hơn vào việc *hướng dẫn cách học hiệu quả* cho người học và *cung cấp các cơ hội học tập đa dạng*, mọi lúc, mọi nơi, tận dụng đa phương tiện và linh hoạt cho người học. Đây là kỹ thuật phát triển trải nghiệm học (learning experience) và môi trường học để thúc đẩy người học nắm bắt những kiến thức và kỹ năng cụ thể (Merrill et al., 1996).

Nghiên cứu của Reigeluth & Carr-Chellman (2009) đã đưa ra 2 yếu tố tình huống ảnh hưởng đến thiết kế bài giảng là *phương pháp* (tức là cách thức học – learning methods) và *mục tiêu* (tức là *chuẩn đầu ra – learning outcomes*) của người học. Nguyễn Thị Thắng (2014) khi nghiên cứu về *các phương pháp dạy học hướng dẫn (instructional methods)* đã nhận dạng được các yếu tố cá nhân (bao gồm vốn hiểu biết, thái độ, và động cơ) có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả việc học.

Có nhiều phương pháp được sử dụng để triển khai việc thiết kế bài giảng mang tính hướng dẫn, trong đó Merrill (2002) đã đưa ra 5 nguyên tắc trong việc thiết kế bài giảng một cách phổ quát trong tất cả tình huống:

- Bắt đầu từ vấn đề thực tiễn cần giải quyết;
- Kích hoạt những kiến thức người học đã có làm nền tảng cho kiến thức mới;
- Được tiếp nhận kiến thức mới;
- Tạo điều kiện để người học áp dụng kiến thức mới;
- Được tích hợp kiến thức mới vào thế giới của người học.

### **3.2. Xu hướng thiết kế phương pháp học tập hỗn hợp (blended learning) thay vì thuyết giảng một chiều từ phía giảng viên**

Theo Clayton Christensen Institute, thiết kế học tập hỗn hợp là một phương pháp học tập kết hợp giữa phương pháp truyền thống là học trên lớp và phương pháp học hiện đại là học trực tuyến để cung cấp cho người học những trải nghiệm học tập cá nhân hóa, có thể kiểm soát về không gian, thời gian và tốc độ học tập.

Chương trình học tập hỗn hợp thường bao gồm:

- Một phần học trực tuyến cho phép người học quản lý không gian, thời gian và tốc độ học tập của mỗi cá nhân;
- Một phần học theo kiểu tương tác truyền thống;
- Cung cấp trải nghiệm học tập thích hợp theo từng cá nhân.

Thiết kế học tập hỗn hợp với phần học trực tuyến hướng tới môi trường học tập tự do cho người học với cách thức, phương tiện học, cũng như lộ trình học khác nhau cho từng cá nhân để có thể đạt được mục tiêu chuẩn đầu ra.

Theo Beolens (2017), thiết kế môi trường học tập hỗn hợp đối mặt với bốn thách thức chính:

- Kết hợp linh hoạt;
- Kích thích sự tương tác;
- Thúc đẩy quá trình học tập của sinh viên; và
- Phát triển một môi trường học tập giàu cảm xúc (affective learning climate).

Nghiên cứu của Vaughan (2014) cho thấy yếu tố quan trọng trong phương pháp này là tạo sự chủ động học tập và môi trường thảo luận để sinh viên củng cố và mở rộng kiến thức. Như vậy, để làm tốt vai trò hướng dẫn trong môi trường học này, giảng viên sẽ đứng trước các thử thách trong việc:

- Đa dạng hóa nội dung và cách tiếp cận tài liệu học tập đối với từng sinh viên theo hướng linh hoạt, sáng tạo và tăng tính tương tác.
- Thường xuyên giám sát, trao đổi để hỗ trợ, tạo động lực và thúc đẩy quá trình học tập một cách chủ động (nhất là đối với sinh viên năm đầu) cũng như đánh giá kết quả học tập của sinh viên.
- Tạo môi trường khuyến khích thảo luận tích cực giữa sinh viên với giảng viên và giữa các sinh viên với nhau.

### **3.3. Xu hướng gia tăng tương tác thông qua thảo luận và tiếp cận thực tiễn**

Hai xu hướng bên trên đã tạo tiền đề cho xu hướng thứ 3 đó là tăng tính tương tác trong quá trình dạy và học (Li và cộng sự 2024). Tính “tương tác” (interactive) trong quá trình học của sinh viên đại học được thể hiện qua 3 hướng sau:

- Giữa giảng viên và sinh viên;
- Giữa sinh viên với nhau;
- Giữa sinh viên và chuyên gia từ doanh nghiệp.

Quá trình tương tác được lồng vào bên trong quá trình dạy và học, vừa ở trong lớp vừa ở ngoài lớp. Điều này sẽ giúp giảng viên gia tăng được khả năng “minh họa” lý thuyết và “truyền cảm hứng” tiếp tục tìm hiểu, học hỏi rộng và sâu hơn nữa ở sinh viên.

Ngành QTKD là ngành học rất gần với thực tiễn, yêu cầu tương tác xã hội cao. Ngành này nên đi đầu trong xu hướng gia tăng tương tác đa chiều trong dạy và học, giúp tăng hiệu quả học tập cũng như khả năng ứng tuyển thành công sau khi tốt nghiệp của sinh viên. Sau đây là một số phương pháp và kỹ thuật khả thi cho ngành QTKD trong việc tạo điều kiện và dẫn dắt tương tác cho sinh viên:

### 3.3.1. *Lớp học đảo ngược (Flipped classroom)*

Lớp học đảo ngược, theo Flipped Learning Network, phần nội dung giảng dạy (lý thuyết) được chuyển từ hình thức học tập trung trong không gian lớp học sang không gian học tập cá nhân (bằng cách học trực tuyến hay ở bất cứ nơi nào ngoài lớp học, với các phim ngắn (video clip) hay bài giảng phát trực tiếp (live-stream) của giảng viên, v.v...). Sau đó, sinh viên đến lớp học trực tiếp là để thảo luận, tương tác về nội dung đã tự học. Khi đó giảng viên sẽ là người hướng dẫn sinh viên áp dụng các lý thuyết và sáng tạo trong việc giải quyết vấn đề. Bergmann & Sams (2014) đã nhấn mạnh rằng việc trả lời cho câu hỏi “Nên làm gì tốt nhất cho người học trong thời gian gặp trực tiếp (face-to-face)?” là vấn đề cốt lõi của lớp học đảo ngược.

Khi phần lớn nội dung lý thuyết được thiết kế đa phương tiện với sự hướng dẫn trực tuyến từ người dạy, người học có thể dễ dàng tiếp cận và có thêm hứng thú trong việc học với cách thức phù hợp của mỗi cá nhân (Bennett và cộng sự 2013). Thời gian tương tác trực tiếp trên lớp học sẽ được thiết kế để hướng người học đến việc phân tích, đánh giá và sáng tạo, thông qua hoạt động tương tác giữa người học với người dạy, và giữa người học với nhau như: thảo luận, thuyết trình, phản biện, chia sẻ kinh nghiệm hay áp dụng giải quyết vấn đề thực tế. Các chuyên gia từ doanh nghiệp cũng có thể được mời cùng tham dự không gian thảo luận này với sinh viên để bổ sung góc

nhìn thực tiễn cho các em. Tuy nhiên, việc điều phối thảo luận, tránh phân tán làm lạc trọng tâm lý thuyết cần học, sẽ là một yêu cầu quan trọng đối với giảng viên.

Một khảo sát bởi ClassroomWindow kết hợp với Flipped Learning Network (2012) đã cho thấy giáo viên sử dụng lớp học đảo ngược cải thiện được kết quả và thái độ học tập của sinh viên cũng như bản thân họ cảm thấy hài lòng hơn trong việc giảng dạy. Trong đó có 67% đã xác nhận điểm số người học tăng lên; 80% cho rằng học viên tăng nhận thức về việc học; và 90% giáo viên cảm thấy thỏa mãn hơn trong công việc. Trong kết quả khảo sát khác cũng của Flipped Learning Network phối hợp với Democratic Education (2012), hơn 80% đồng ý trong lớp học đảo ngược, họ có nhiều hơn các tương tác tích cực và liên tục, nhiều cách tiếp cận tài liệu học, cách thức học trong không gian riêng và coi việc học là hoạt động chủ động. Ngoài ra, hơn 70% sinh viên cho rằng họ đã tham gia nhiều hơn trong các hoạt động ra quyết định, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề và nhận thấy giáo viên đưa ra nhiều hơn các hoạt động thú vị, khám phá được những điểm mạnh, điểm yếu của họ.

Tuy nhiên, người học sẽ phải làm quen và nâng cao khả năng tự chủ học tập trong môi trường tự do cá nhân cũng như trang bị kiến thức và thiết bị để có thể học tập tại nhà. Người dạy thì cần đầu tư ban đầu với nhiều thời gian và công sức hơn cho hệ thống bài giảng trực tuyến và kịch bản hướng dẫn thảo luận trong lớp.

### 3.3.2. Học tập “vi mô” (Micro-learning)

Theo khảo sát của Bersin by Deloitte (2014), người học hiện đại không đủ kiên nhẫn để xem một video clip lâu hơn 4 phút, và lại càng khó tập trung nghe giảng một nội dung nào đó lâu quá 5 phút. Vì vậy, phương pháp học tập vi mô (micro-learning) là một giải pháp cải thiện hiệu quả học tập, có thể thực hiện một cách chính thức trong lớp học khi một bài giảng lớn (macro) được chia thành nhiều nội dung nhỏ (micro) có ý nghĩa, hoặc không chính thức trong mô hình học tập hỗn hợp.

Học tập vi mô là phương pháp tiếp nhận thông tin theo từng đơn vị kiến thức nhỏ (focused nugget) trong thời gian ngắn (khoảng 4-5 phút), phục vụ cho một mục tiêu học tập cụ thể, bằng nhiều cách và phương tiện truyền thông khác nhau (Díaz Redondo và cộng sự 2021). Các hoạt động học tập vi mô dành cho sinh viên có thể bao gồm: thi đua tóm tắt chương và nhận xét trong vòng 2 phút, đọc và hiểu các bài viết trên mạng hoặc trích đoạn sách trong khoảng 3 phút, các bài thuyết trình không quá 4 phút, các video clips ngắn, các trò chơi hay đố vui trong vòng 5 phút, kiểm tra nhanh bằng Kahoot! trong 5 phút, v.v...

Lợi ích của micro-learning là:

- Đối với người học: nhiều thông tin nhỏ, không bị nhàm chán, có thể để lại tác động lâu dài.
- Người học có thể dễ dàng tiếp cận, dễ dàng hoàn tất mục tiêu học của nội dung nhỏ đó và dễ áp dụng.
- Cải tiến liên tục bằng ứng dụng 3R (Re-do, Re-use, Re-structured) nhờ vào việc dễ dàng hiệu chỉnh từng nội dung nhỏ mà không ảnh hưởng đến các nội dung nhỏ khác. Các nội dung nhỏ này có thể được kết nối với nhau, hay nói cách khác là “tháo, lắp” dễ dàng, theo những trình tự khác nhau, thay đổi linh hoạt tùy mức độ tiếp thu của người học.
- Người dạy dễ dàng quản lý các nội dung ngắn và súc tích kéo dài khoảng 2-3 phút, cũng như đánh giá hiệu quả của việc học theo từng mục tiêu micro.

### 3.3.3. Giáo dục qua giải trí (*Edutainment*)

Edutainment được định nghĩa là “mục đích giáo dục – Education, được lồng vào các hoạt động giải trí – Entertainment” (DeVary 2008). Cách thức giảng dạy và quá trình học tập được thực hiện trong môi trường thú vị và ít bài bản hơn (Zin & Nasir 2007). Vào thập niên 80, Edutainment bắt đầu được áp dụng trong huấn luyện và đào tạo kỹ năng cho những người đi làm. Từ thập niên 90, Edutainment bắt đầu phổ biến trong giảng dạy ở các trường đại học và cao đẳng chuyên đào tạo thiên về kỹ năng và thái độ, đặc biệt là ngành khoa học ứng dụng hành vi (Behavioral applied science) và quản lý (Management).

Các hình thức truyền đạt được thiết kế dựa trên các lý thuyết về học tập xã hội (social learning theories), tâm lý giáo dục nhằm đạt được sự cân bằng giữa giáo dục và giải trí (Okan 2003). Edutainment là giúp cả giảng viên và học viên giảm sự nhàm chán từ những bài giảng lý thuyết đơn điệu, giảm áp lực từ việc dạy và học (stress), tăng sự chú ý và thích thú ở học viên, kích thích giao tiếp đa chiều và tư duy phản biện (DeVary 2008). Động lực bên trong của người học được kích thích, vì những niềm vui từ trải nghiệm đa dạng và vui vẻ, sự hài lòng khi được đáp ứng trí tò mò. Các hoạt động này đều có thể thực hiện trong lớp học hoặc trực tuyến.

Một số hình thức của Edutainment sau đây phù hợp với các môn học ngành Quản trị Kinh doanh và khả thi ở Việt Nam:

### 3.3.4. Học qua chuyện kể (*Edu-story, story telling*)

Qua những câu chuyện kể, lý thuyết và câu chuyện có quan hệ logic với nhau, giúp người học dễ tiếp thu thông qua cảm nhận trải nghiệm, có cảm xúc và có kinh nghiệm xử lý (Meehan, 2024). Ví dụ như:

- Những câu chuyện ngụ ngôn để diễn dịch hàm ý về quản lý, mang đến cho người học cảm giác thú vị, tâm đắc với những kinh nghiệm quý giá;
- Những câu chuyện về những sóng gió trong công việc của một nhà quản lý;
- Những bài học về hoạch định chiến lược, văn hóa tổ chức, lãnh đạo, quản lý sản xuất, quản lý khủng hoảng và thay đổi, v.v... được rút ra từ những tình tiết trong câu chuyện.

Các tình huống gay cấn (drama) trong câu chuyện sẽ gợi ý cho người học về những kinh nghiệm thực tế, những điều mà các giảng viên hoặc nhà quản lý muốn truyền đạt cho người học.

### 3.3.5. Học qua đọc sách (Edu-book)

Sách có tác động tích cực đến kết quả học tập. Sinh viên có thể chủ động tìm các câu chuyện giáo dục thông qua việc đọc sách. Sách được viết bởi các nhà nghiên cứu, nhà tư vấn, và cả nhà giáo kỳ cựu để chia sẻ những cách tiếp cận hoặc những mô hình được đúc kết từ nhiều năm nghiên cứu của họ. Các cuốn sách được giảng viên lựa chọn nhằm mục đích minh họa cho lý thuyết của môn học, hoặc truyền cảm hứng ứng dụng lý thuyết đó cho sinh viên (Tushingham & Rainbow 2023). Việc thành lập các câu lạc bộ đọc sách, nhằm truyền cảm hứng và lan tỏa văn hóa đọc rộng rãi trong sinh viên đang được nhiều trường đại học áp dụng.

### 3.3.6. Học qua phim ảnh (Edu-video, edu-cine)

Phim ảnh hỗ trợ việc học vô cùng đa dạng. Đó có thể là những video clips trên mạng như hoạt hình Quà tặng cuộc sống, các bài nói trong TedTalk, v.v... hay những chương trình thi đấu đòi hỏi vận dụng kiến thức bài bản vào các tình huống thực tế như Chia khóa thành công, CEO Khởi nghiệp, Shark Tank, Người được chọn, v.v.... Tất cả chúng đều có thể được truy cập dễ dàng trên các kênh internet chính thống của đài truyền hình. Trích đoạn trong các phim nổi tiếng cũng có thể được dùng để minh họa cho những lý thuyết hay khái niệm được giảng dạy (Hosler và cộng sự 2019). Hình thức này còn được gọi là Educine (tức Edu-Cinema).

Phương pháp dạy qua phim ảnh bài bản nhất là dựng hẳn một phim ngắn về một nội dung cần giảng dạy, gọi là phim tài liệu giảng dạy. Đối với phương pháp này thì sẽ

có người dẫn chuyện để đặt câu hỏi thảo luận cho người học. Sau khi học viên đã thảo luận và đề xuất giải pháp, phần 2 của clip sẽ đưa ra giải pháp của chuyên gia để người học so sánh với giải pháp của họ và rút ra bài học. Hiện nay, Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển của Đại học Mở TP HCM đang thực hiện mô hình này với Chương trình Phổ biến kiến thức xã hội môi trường qua phim ảnh (link tham khảo ở cuối bài) đã tiếp cận rộng rãi đến mọi người học từ năm 2010.

### 3.3.7. Học qua trò chơi (Edu-game)

Edu-game là trò chơi được thực hiện với mục đích giáo dục. Có những trò chơi đơn giản như đồ vui có thưởng, cho đến những hoạt động vận động trong lớp đòi hỏi phải có bố trí mặt bằng phù hợp. Một số trò chơi ở dạng mô phỏng tình huống thực tế, chơi trên máy vi tính hoặc trực tuyến để giải quyết vấn đề, ra quyết định, thí nghiệm hành vi, v.v... Edu-game còn có thể được đưa vào hệ thống *học tập trực tuyến (e-learning)* thông qua các trò đồ vui online, các thách thức (challenges) trên diễn đàn thảo luận (forum). Để tăng tương tác, sinh viên phải chơi theo nhóm. Những trải nghiệm tương tác như vậy có tác động hiệu quả đến việc cải thiện khả năng tư duy, thái độ và các kỹ năng của người học (Rebolledo-Mendez 2010).

Việc áp dụng giáo dục thông qua trò chơi sẽ có nhiều lợi ích, đặc biệt là trong đào tạo ngành Quản trị (Armenia và cộng sự 2024), như:

- Giảm sự nhàm chán và stress,
- Tăng sự chú ý, thích thú dẫn đến tăng mức độ tiếp thu bài học,
- Tăng giao tiếp hai chiều và kỹ năng làm việc đồng đội một cách chủ động và tích cực,
- Kích thích tư duy đa biện (critical thinking), tư duy hệ thống (systems thinking) và tư duy sáng tạo (creative thinking),
- Có cơ hội trải nghiệm và rút kinh nghiệm trong việc ra quyết định có nhiều ràng buộc và với áp lực thời gian hoặc trong môi trường đặc thù, v.v...

*Gamification*, thuật ngữ thường dùng hiện nay của Edu-games trong doanh nghiệp, được định nghĩa là “việc áp dụng các thành phần của trò chơi (*game elements*) vào những bối cảnh *không phải để chơi (non-game)*” (Deterding và cộng sự 2011). Trong giáo dục, bối cảnh “non-game” ở đây chính là bối cảnh giảng dạy. Hai yếu tố thành phần quan trọng nhất của Gamification trong bối cảnh này là tính cạnh tranh và phần thưởng cho người chiến thắng. Kế đến là mức độ tương tác và phản hồi tức thời

(Zichemann & Cunningham 2011). Gamification áp dụng trong học tập hỗn hợp (blended learning) rất phù hợp.

Mô hình “chơi mà học, học mà chơi” này vẫn đòi hỏi ở người học phải ý thức được mục đích học tập từ Edu-games là gì và chủ động tiếp thu nội dung học mới trong quá trình tham gia chơi. Thách thức đối với giảng viên là khả năng *điều khiển thảo luận, quản lý thời gian và truyền tải được lý thuyết cần dạy* thông qua trò chơi (Bảng 1).

Bảng 1. Tóm tắt ưu và nhược điểm của Entertainment theo yêu cầu sư phạm

<b>Yêu cầu</b>	<b>Ưu điểm</b>	<b>Nhược điểm</b>
Tính hấp dẫn (attractiveness)	Hấp dẫn nhờ tình tiết câu chuyện.	Đễ bị sa đà vào tính gây cuốn hút mà xa rời dụng ý giáo dục (kiến thức, kỹ năng, hay thái độ mà người học cần đạt).
Tính dễ hiểu (comprehensive-ness)	Dễ hiểu nhờ gần gũi thực tế hoặc ví von đơn giản.	Mức độ liên hệ với bài học lý thuyết còn tùy thuộc vào khả năng tư duy của học viên và khả năng sư phạm của giảng viên.
Tính thực tiễn (practical)	Tình huống thực tế, tạo sức thuyết phục cho lý thuyết.	Có thể bị đánh đổi: Tính thực tiễn vs. Tính gây cuốn hút của phần “giải trí”.
Tính chuyển tải nội dung giảng dạy (transferring)	Độ linh hoạt cao, có thể chuyển tải được nhiều nội dung.	Khó tập trung vào lý thuyết cần dạy (scope), do một câu chuyện có thể chứa đựng nhiều vấn đề về quản lý hoặc kỹ thuật đan xen vào nhau.
Tính kích thích (motivation)	Kích thích tư duy sáng tạo, linh hoạt, phê phán, trí tò mò, say mê tìm tòi cái mới, v.v...	Nếu nhu cầu của học viên không thuộc phạm vi kích thích của Edutainment, sẽ không đạt được mục đích giáo dục, thậm chí phản tác dụng.
Tính tương tác (Interaction)	Kích thích tương tác hai chiều do mức độ tự do trong tư duy được gia tăng.	Kém hiệu quả đối với lớp trực tiếp quy mô > 40 học viên. Gamification với hỗ trợ của công nghệ thì có thể > 40 học viên.

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

### 3.3.8. Giáo dục thông qua thảo luận nhóm trong lớp học (group discussion)

Hoạt động thảo luận nhóm theo chủ đề khá phổ biến ở các lớp học trong ngành QTKD. Bài viết này sẽ tập trung giới thiệu *Phương pháp “Vòng tròn thảo luận” (Dialogue circle)*

đã được áp dụng khá thành công trong đào tạo ở doanh nghiệp và rất khả thi cho đào tạo ở trường đại học (Crisianita & Mandasari 2022).

Phương pháp này yêu cầu các thành viên ngồi thành vòng tròn, tạo điều kiện an toàn tâm lý (psychological safety) cho các thành viên trong nhóm, có cơ hội phát biểu như nhau, không có trật tự thứ bậc ở đây. Đồng thời, các em cũng cần thực hành kỹ năng lắng nghe và thái độ tôn trọng những người có ý kiến khác với mình (Queensland Studies Authority 2010). Nguyên tắc cốt lõi của phương pháp này là để các em tìm kiếm càng nhiều ý tưởng càng tốt thay vì cố gắng phản biện và thuyết phục người khác phải theo ý kiến của mình.

Giảng viên đóng vai trò là người dẫn dắt thảo luận (facilitator) và đảm bảo nguyên tắc ai cũng được nói, ai cũng được lắng nghe (inclusion). Trong trường hợp lớp có nhiều nhóm thảo luận, một bạn sinh viên có kỹ năng dẫn dắt và nắm nguyên tắc thảo luận cũng có thể điều phối nhóm. Khi đó, giảng viên sẽ đứng ngoài các vòng tròn để quan sát và điều phối phần đúc kết sau thảo luận của các nhóm. Để đúc kết cuối thảo luận, mỗi nhóm nên viết hoặc vẽ ra giấy A2 các ý kiến đa dạng của nhóm. Giảng viên sẽ khuyến khích kết nối các ý kiến này và sau đó sẽ sử dụng để liên hệ với bài học.

Thời gian cho hoạt động này có thể từ 30 phút đến 60 phút tùy qui mô lớp và độ phức tạp của chủ đề. Chủ đề có thể đa dạng từ một khái niệm lý thuyết cho đến một vấn đề thực tế cần giải quyết thông qua việc áp dụng những nội dung trong môn học. Thảo luận nhóm trong lớp có thể kết hợp với các công cụ online để mở rộng thời gian, không gian, nội dung và thành viên tham gia tương tác.

Mô hình này được ứng dụng linh hoạt trong giảng dạy ở nhiều trường đại học Châu Âu. Một số ứng dụng phổ biến hiện nay của mô hình này có tên gọi khác như là “Phương pháp Vòng tròn” (The Circle Way, Baldwin & Linnea 2010) và “Thế giới cafe” (The World Cafe, link ở cuối bài).

### 3.3.9. Giáo dục thông qua trải nghiệm thực tế tại lớp học (*Studio Experience*)

Bên cạnh các chương trình đi *tham quan thực địa (field trip)*, làm *dự án với doanh nghiệp (project assignment)* và *thực tập tốt nghiệp (internship)*, trải nghiệm thực tế của sinh viên vẫn có thể được tạo ra trong lớp học. Sinh viên sẽ có trải nghiệm gần nhất với thực tế thông qua hoạt động “*đóng vai (role play)*” trong một tình huống mô phỏng, hoặc trong các chương trình có mời các chuyên gia từ doanh nghiệp đến lớp học để minh họa và truyền cảm hứng nghề nghiệp cho các em. Hình thức tương tác mô phỏng thực tế này được Gray (2015) gọi là “*tập sự chuyên nghiệp (proto-professional)*” vì sinh

viên được thực tập như người đi làm chuyên nghiệp trong *môi trường hàn lâm (academic setting)*.

Một số tình huống mô phỏng ngắn được thực hiện trong khoảng thời gian từ 15 đến 20 phút tại lớp để sinh viên có thể được trải nghiệm các hoạt động như trong một doanh nghiệp thu nhỏ và được tương tác với các chuyên gia từ thực tiễn như:

- Một buổi phỏng vấn thử (tuyển dụng);
- Một buổi được người quản lý hướng dẫn hội nhập và phải thể hiện tinh thần chủ động hội nhập của bản thân (onboarding);
- Một buổi bán hàng cho khách hàng thật;
- Một buổi trải nghiệm lắng nghe khách hàng thật than phiền;
- Một buổi trải nghiệm... nghe cấp trên khiển trách và phải thể hiện tinh thần cầu tiến của bản thân như thế nào; v.v...

Sau khi trải nghiệm hoạt động thực tiễn, sinh viên sẽ tương tác với các chuyên gia để phản ánh bài học kinh nghiệm của mình (*reflection*) và lắng nghe các chuyên gia chia sẻ kinh nghiệm thực tế cũng như có lời khuyên ở vai trò là những người đi trước dành cho sinh viên (*mentoring*). Giảng viên sẽ là người phát biểu sau cùng để kết nối với lý thuyết cần học và hướng dẫn sinh viên đọc thêm.

#### **4. Sự chuẩn bị từ phía giảng viên và nhà trường**

##### **4.1. Các năng lực giảng dạy phù hợp**

Với những yêu cầu và thách thức trên, đối với người thầy thời hiện đại, điều sâu sắc được nhận ra đằng sau cách tiếp cận thời thượng có tên là “Định hướng vào sinh viên” là phải bắt đầu từ “Định hướng vào người thầy” với một cách hiểu mang hơi thở thời công nghệ. Nếu mọi thứ không bắt đầu từ người thầy thì công nghệ có thể bị sử dụng sai mục đích, và các phương pháp học hiện đại được trình bày ở trên không thể phát huy được lợi ích của nó, mà thậm chí có thể phản tác dụng.

Tác giả Selvi (2010) đã đề xuất một khung năng lực của người thầy thời hiện đại để có thể phù hợp hơn với người học hiện đại, bao gồm:

- Năng lực chuyên môn;
- Năng lực nghiên cứu;
- Năng lực thiết kế và triển khai đào tạo;
- Năng lực học tập suốt đời;
- Năng lực văn hóa – xã hội;

- Năng lực cảm xúc;
- Năng lực giao tiếp, bao gồm truyền đạt, tương tác, phản hồi;
- Năng lực sử dụng công nghệ thông tin;
- Năng lực hiểu biết về môi trường và bối cảnh.

Quan điểm tham luận ở đây là, trước tiên hết, *người thầy phải là người học hiện đại và có năng lực học tập suốt đời*, không ngừng cải thiện bản thân, sẵn sàng học mọi lúc, mọi nơi. Trong mọi thời kỳ giáo dục, nhận thức và thái độ của người thầy đối với sinh viên và với sứ mệnh giáo dục của mình là điều mà người thầy luôn phải tự vấn. Người thầy hiện đại không chỉ hướng dẫn sinh viên biết cách học hiệu quả, mà còn phải biết cách sống đúng đắn trong xã hội và trở thành công dân toàn cầu.

Kể đến, điều quan trọng đối với việc áp dụng các phương pháp giảng dạy tương tác cao đó là *kỹ năng điều phối (facilitating skill)* các thảo luận trong lớp. Theo Hiệp hội các chuyên gia Điều phối Quốc tế (International Association of Facilitators, link ở cuối bài), kỹ năng điều phối đòi hỏi khả năng đặt câu hỏi hiệu kỳ cho nhóm, dẫn dắt các thành viên chia sẻ quan điểm đa dạng, trước khi cùng nhau tìm kiếm các câu trả lời cho vấn đề hay mục tiêu chung của nhóm, trong khoảng thời gian cho phép.

#### **4.2. Sự hỗ trợ của nhà trường**

Vai trò của nhà trường trong việc định hướng phương pháp giảng dạy, cập nhật những xu hướng học tập mới trên thế giới và trong nước nhằm tạo môi trường học tập tốt nhất cho sinh viên luôn đóng vai trò quan trọng.

*Việc kết nối và hợp tác với các doanh nghiệp* giúp nhà trường nắm bắt yêu cầu thực tiễn, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo, đầu tư đúng mức cho giảng viên cả về học thuật, trình độ sư phạm, và kinh nghiệm thực tiễn. Nhờ đó, sinh viên tốt nghiệp sẽ đáp ứng được nhu cầu nhân lực của thị trường, có khả năng thích ứng với công việc nhanh chóng.

Các phương pháp giáo dục mới đều được xây dựng dựa trên nền tảng *cơ sở hạ tầng mạng và các ứng dụng trực tuyến*. Nhà trường cần có các chính sách hỗ trợ giảng viên trong việc đa dạng hóa các ứng dụng hỗ trợ tương tác trực tuyến như Kahoot!, Jamboard, Mentimeter, các phần mềm AI thiết kế chatbot, v.v...

Ngoài ra, việc tổ chức thường xuyên *các hội nghị, hội thảo* về phương pháp giảng dạy giữa các trường sẽ giúp giảng viên có cơ hội cập nhật các phương pháp giảng dạy mới, trao đổi học thuật, chia sẻ kinh nghiệm trong thực tế triển khai hiệu quả.

## 5. Kết luận

Người học hiện đại đang có nhiều cơ hội, nhiều cách, nhiều phương tiện phù hợp để học tập và học tập suốt đời. Vấn đề đặt ra cho các nhà đào tạo là làm sao tạo được môi trường học tập và thúc đẩy trải nghiệm học tích cực cho từng cá nhân trong một lớp học có nhiều người tham gia với nhiều sự khác biệt về: nền tảng kiến thức, tính cách cá nhân và những điều kiện học tập.

Nếu như Thang đo phân loại tư duy của Bloom ban đầu năm 1956 có sáu cấp độ từ thấp đến cao là “biết, hiểu, vận dụng, phân tích, tổng hợp, và đánh giá”, thì phiên bản sau đã được thay đổi thành “nhớ, hiểu, vận dụng, phân tích, đánh giá, và sáng tạo” (Krathwohl, 2002). Điểm thay đổi này chính là sự chuyển giao tư duy thiết kế từ giảng viên sang sinh viên, khai phá tiềm năng sáng tạo ở sinh viên.

Sự chủ động thay đổi ở người thầy là quan trọng nhất. Người thầy có tâm sẽ có đủ động lực để cải tiến phương pháp giảng dạy, với tất cả khả năng sáng tạo của mình. Tuy nhiên, “một cánh én không làm nên mùa xuân”, nếu không có sự đầu tư và hỗ trợ từ phía nhà trường trong việc nâng cao năng lực giảng dạy của giảng viên, trao quyền quản lý lớp học, và cải thiện đời sống của giảng viên, thì mọi nỗ lực của giảng viên sẽ không đạt hiệu quả.

### Tài liệu tham khảo

- Amernia, S, Barnabe, F, Nonino, F, & Pompei, A (2024) ‘Improving project management skills by integrating a boardgame into educational paths’, *The International Journal of Management Education*, 22(1), 100969.
- Baldwin, C & Linnea, A (2010) *The Circle Way\_ A Leader in Every Chair*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Bennett, B, Spencer, D, Bergmann, J, Cockrum, T, Musallam, R, Sams, A., Fisch, K, & Overmyer, J (2013). *The flipped classroom manifest*, The Daily Riff.
- Bergmann, J & Sams, A (2014) *Flipped learning: Gateway to student engagement*. Washington, DC: International Society for Technology in Education.
- Bersin by Deloitte (2014) ‘*Meeting the needs of modern learners*’, Deloitte Development, LLC.
- Boelens, R, De Wever, B, & Voet, M (2017) ‘Four key challenges to the design of blended learning: A systematic literature review’, *Educational Research Review*, 22(1), 1-18.

- Clayton Christensen Institute (n.d.) *Website*. Truy cập tại <https://www.christenseninstitute.org/blended-learning/>
- Crisianita, S, & Mandasari, B (2022) 'The use of small-group discussion to improve students' speaking skill', *Journal of English Language Teaching and Learning*, 3(1).
- Deterding, S, Dixon, D, Khaled, R, & Nacke, L (2011) 'From game design elements to gamefulness: Defining gamification'. *Proceedings of the 15th international Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments*, 9-15
- DeVary, S (2008) 'Educational Gaming - Interactive Edutainment', *Distance Learning*, 5(3), 35-44.
- Díaz Redondo, R P, Caeiro Rodríguez, M, López Escobar, J J, & Fernández Vilas, A (2021) 'Integrating micro-learning content in traditional e-learning platforms', *Multimedia Tools and Applications*, 80(2), 3121–3151.
- Flipped Learning Network (n.d.) *Website*, Truy cập tại <https://flippedlearning.org/>
- Gray, C M (2015) 'Critiquing the Role of the Learner and Context in Aesthetic Learning Experiences. *The Design of Learning Experience - Creating the Future of Educational Technology*', Springer International Publishing Switzerland.
- Harris, M, & Cullen, RM (2010) *Leading the learner-centered campus*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hosler, BC, Zhao, X, Mayer, O, Chen, C, Shackelford, JA, & Stamm, MC (2019) 'The Video Authentication and Camera Identification Database: A New Database for Video Forensics', *IEEE Access*, 7(1), 76937–76948. IEEE Access.
- International Association of Facilitators (n.d.), *Website*, Truy cập tại <https://www.iaf-world.org/>
- Krathwohl, DR (2002) 'A revision of Bloom's taxonomy: An overview'. *Theory into practice*, 41(4), 212-218.
- Li, Y, Chen, D, & Deng, X (2024) 'The impact of digital educational games on student's motivation for learning: The mediating effect of learning engagement and the moderating effect of the digital environment'. *PLOS ONE*, 19(1), e0294350.
- Micro-learning (n.d.) *Website*, Truy cập tại <https://elearningindustry.com>

- Meehan, J (2024) 'Taking Our Own Measure: Archival Engagement and Storytelling'. *The American Archivist*, 87(1), 208–224.
- Merrill, MD (2002) 'First principles of instruction'. *Educational Technology Research and Development*, 50(3), 43-59.
- Merrill, MD, Drake, L, Lacy, MJ, & Pratt, J (1996) 'Reclaiming instructional design'. *Educational Technology*. 36 (5): 5–7.
- Modern learner (n.d.) *Website*. Truy cập tại <https://modernlearners.com/>
- Nguyễn TT (2014) 'Yếu tố cá nhân và hiệu quả làm việc hợp tác trong học tập'. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu nước ngoài*, 30, (3), 47-52.
- Okan, Z (2003) 'Edutainment: Is Learning at Risk?' *British Journal of Educational Technology*, 34(3), 255–264.
- Queensland Studies Authority (2010) [www.qsa.qld.edu.au](http://www.qsa.qld.edu.au)
- Rebolledo-Mendez, G (2010) 'How can video-games deliver educational content in an intelligent fashion?' *Proceeding of The 4th European Conference on Games Based Learning*.
- Reigeluth, CM & Carr-Chellman, AA (2009) '*Instructional-design theories and models: Building a common knowledge base*' (Vol. III, pp. 57-68), New York: Routledge.
- Shang, H, Sivaparthipan, CB, & ThanjaiVadivel (2022) 'Interactive teaching using human-machine interaction for higher education systems', *Computers and Electrical Engineering*, 100(1), 107811.
- Selvi, K (2010) 'Teacher's competencies', *Cultura. International Journal of Philosophy of Future and Axiology*, 7(1), 167-175.
- The World Cafe (n.d.) *Website*, Truy cập tại <https://theworldcafe.com>
- Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển của Đại học Mở TP HCM (n.d.) *Website*, Truy cập tại <https://www.youtube.com/playlist?list=PLw73kZcMIQPFIwEmSL2bKaZPzr5UVtCCJ>  
<http://v1.ou.edu.vn/ncktxh/Pages/phim-tu-lieu.aspx>
- Tushingam, D, & Rainbow, R (2023) *The Edu-Book Club: Making CPD Resources Work in the Classroom*, Taylor & Francis.
- Vaughan, N (2014) 'Student Engagement and Blended Learning: Making the Assessment Connection'. *Education Sciences*.

Ward III, WJ (1970) 'Analytical and experimental studies of facilitated transport'. *AIChE Journal*, 16(3), 405–410.

Weimer, M (2002) *Learner-centered teaching* (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Zichemann, G & Cunningham, C (2011) *Gamification by design: Implementing game mechanics in web and mobile apps*. CA: O'Reilly Media Inc.

Zin NAM and Nasir NYM (2007) 'Edutainment Animated Folk Tales Software to Motivate Socio-Cultural Awareness'. *Computer Science Challenges: Proceedings of 7th WSEAS International Conference on Applied Computer Science*, 310-315.

# VẬN DỤNG MỘT SỐ PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CHO SINH VIÊN QUẢN TRỊ KINH DOANH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

Trần Thị Mỹ Vân<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Xu thế hội nhập quốc tế trong lĩnh vực giáo dục đại học có sự chuyển biến tích cực và đổi mới toàn diện về phương pháp giảng dạy, nội dung chương trình đào tạo, cách truyền đạt kiến thức của giảng viên, sự đầu tư về cơ sở vật chất... Việc chú trọng và phát triển những kiến thức, kỹ năng phù hợp cho sinh viên; việc vận dụng, đổi mới, tìm ra phương pháp giảng dạy phù hợp sẽ tạo nên sự chủ động, tính tích cực và thái độ nghiêm túc trong học tập của sinh viên đại học. Bài viết tập trung phân tích một số phương pháp giảng dạy đang được áp dụng hiện nay, từ đó đề xuất một số phương pháp giảng dạy phù hợp hơn cho từng môn học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cho sinh viên khoa Quản trị kinh doanh tại trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU).

**Từ khóa:** Phương pháp giảng dạy, Chất lượng đào tạo, Sinh viên STU

## 1. Đặt vấn đề

Ngành giáo dục là một trong những lĩnh vực dịch vụ, được coi là nền tảng, đóng góp rất quan trọng trong việc phát triển đất nước và nền kinh tế của một quốc gia. Chất lượng giáo dục cũng là một thách thức đối với các trường đại học trong nước nói riêng và trên thế giới nói chung (Giao 2018) và “sinh viên là những “khách hàng” của một trường đại học” (Huang 2009). Các cơ sở giáo dục đại học phải quan tâm đến cảm nhận của sinh viên về nền giáo dục mà họ trải nghiệm (Bemowskigiao 1991).

Chất lượng đào tạo luôn là vấn đề quan trọng đã và đang được các trường đại học hiện nay đặc biệt quan tâm. Việc đổi mới trong quản lý giáo dục đại học là bước đột phá để tạo sự đổi mới toàn diện giáo dục đại học và phát triển quy mô phải đi đôi với

---

<sup>1</sup> Email: vantran25815@gmail.com

đảm bảo chất lượng trong đào tạo của các trường đại học nói chung, và đảm bảo chất lượng trong giảng dạy nói riêng.

Những năm gần đây ngành giáo dục nói chung và đặc biệt là giáo dục đại học đã và đang trải qua nhiều thay đổi để phù hợp với xu thế mới. Trong bối cảnh đó, trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU) đã từng bước chuyển mình để thực hiện các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đào tạo tại trường, cũng như là tìm ra các phương pháp giảng dạy phù hợp nhưng vẫn đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn cho sinh viên của STU. Trong quá trình giảng dạy thực tế cho sinh viên tại lớp, các giảng viên luôn suy nghĩ làm thế nào để tạo được sự hứng thú trong học tập, tạo động lực cũng như có thể vực dậy tính chủ động, tích cực của sinh viên, khuyến khích sinh viên nỗ lực hết mình, tìm tòi học hỏi, khả năng vận dụng những kiến thức đã học và áp dụng vào thực tế.

Ở góc độ của sinh viên, các bạn mong muốn chất lượng đào tạo của ngành học như thế nào? Các yếu tố nào sẽ làm ảnh hưởng đến quá trình học tập tại trường STU? Các bạn cần những kiến thức gì mỗi khi đến lớp? Mong muốn giảng viên đứng lớp sẽ truyền đạt kiến thức bằng những phương pháp nào? Và những phương pháp đó có thể giúp cho các bạn tiếp thu một cách dễ dàng, nhanh nhất và nhớ lâu hay không? Đó là một trong số ít những câu hỏi mà các bạn sinh viên đặc biệt sẽ quan tâm. Trong môi trường đại học, để học tập hiệu quả đòi hỏi sinh viên phải tự giác xây dựng kế hoạch học tập, đầu tư thời gian nghiên cứu, và có thái độ nghiêm túc trong quá trình học tập.

Vì vậy, bên cạnh hoạt động giảng dạy của các giảng viên khi lên lớp, việc vận dụng các phương pháp trong giảng dạy các môn học tại trường là trở nên cần thiết. Làm thế nào để sinh viên nắm vững các kiến thức của bài học, nhớ được lâu và hiểu sâu thì đòi hỏi các giảng viên sẽ sử dụng những phương pháp giảng dạy phù hợp đối với từng môn học.

## **2. Vận dụng các phương pháp giảng dạy cho sinh viên QTKD - STU**

Trong chương trình đào tạo các ngành học của trường STU ở các khối Công nghệ, khối Kinh tế, khối Kỹ thuật đều bao gồm khối lượng kiến thức hoàn chỉnh (các môn học cơ bản, khối kiến thức cơ sở ngành, khối kiến thức chuyên ngành). Bên cạnh việc giảng dạy lý thuyết sẽ song song kết hợp với thí nghiệm, thực hành nhằm giúp cho sinh viên nâng cao các kỹ năng cần thiết. Ngoài ra, việc giảng dạy và đào tạo sinh viên phải đáp ứng theo yêu cầu đào tạo và định hướng chung của nhà trường. Định hướng trong đào tạo lâu dài của STU là không ngừng nâng cao tỷ lệ thực hành và thực tập bên cạnh giảng dạy lý thuyết, hướng đến đạt “tỷ lệ 1:1” giữa lý thuyết và thực hành. Trong suốt

quá trình học tập, sinh viên không chỉ được trang bị kiến thức mà còn có cơ hội áp dụng thực hành, phát triển kỹ năng toàn diện. Điều này giúp sinh viên sau khi tốt nghiệp dễ dàng thích nghi với môi trường làm việc đa dạng, phát huy tính năng động và khả năng chuyên môn hóa sâu rộng, mang lại nhiều cơ hội phát triển trong tương lai.

Đối với ngành Quản trị kinh doanh tại STU, chương trình đào tạo sẽ cung cấp cho sinh viên các kiến thức thuộc chuyên ngành quản trị, tài chính, marketing, chuỗi cung ứng, cùng các kiến thức về khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo cho sinh viên. Do đó, nội dung giảng dạy, phương pháp giảng dạy trên lớp sẽ theo hướng ứng dụng, chú trọng phát triển các kỹ năng về chuyên môn, những kỹ năng mềm, năng lực và phẩm chất cần thiết, đạo đức nghề nghiệp và hiểu biết xã hội để từ đó sinh viên của STU nói chung và sinh viên của khoa QTKD nói riêng có thể hòa nhập tốt khi tham gia vào môi trường kinh doanh và quản lý doanh nghiệp. Như vậy, việc đổi mới trong phương pháp giảng dạy là một sự thay đổi cần thiết giữa cách dạy và học của giảng viên và sinh viên, làm thế nào để sinh viên có thể tiếp thu đầy đủ những kiến thức, từ đó áp dụng thành thạo những kiến thức đó vào trong thực tiễn nghề nghiệp.

Hiện nay, có thể thấy bên cạnh phương pháp giảng dạy truyền thống có một vài phương pháp giảng dạy tích cực mà các giảng viên đại học đã và đang áp dụng như là: ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, phương pháp thảo luận nhóm, phương pháp đàm thoại, phương pháp mô phỏng thực tế kết hợp với nhập vai hoặc bài tập tình huống,... Giảng viên đứng lớp có thể vận dụng kết hợp một cách linh hoạt các phương pháp kể trên trong việc giảng dạy các môn học mà giảng viên phụ trách.

### ***2.1. Phương pháp giảng dạy truyền thống***

Đây là một phương pháp được sử dụng rộng rãi trong các hệ thống giáo dục trong nước và quốc tế. Ở phương pháp giảng dạy truyền thống, giảng viên đóng vai trò chủ động truyền đạt, thuyết trình và hướng dẫn các kiến thức, các thông tin về môn học thì sinh viên đóng vai trò là người thụ động tiếp nhận các thông tin trên. Quá trình giảng dạy sẽ là quá trình truyền tải tri thức từ giảng viên sang sinh viên. Sinh viên sẽ tiếp thu các kiến thức theo phương thức đã được thiết lập sẵn. Quá trình giảng dạy này có thể được lặp đi lặp lại nhiều lần. Sau mỗi kiến thức được truyền đạt, giảng viên sẽ thực hiện kiểm tra thường xuyên các nội dung bài học thông qua các bài tập được thực hiện tại lớp hoặc thông qua kết quả học tập của sinh viên ở bài kiểm tra giữa học kỳ và bài thi kết thúc môn học. Nhìn chung phương pháp giảng dạy này sẽ biết chính xác về trình độ của sinh viên trong suốt quá trình học tập. Tuy nhiên, hiện nay một số sinh viên có mong muốn được chủ động trong quá trình học tập của mình, các bạn mong muốn có

thể tham gia tìm hiểu, tiếp cận, trải nghiệm thực tế và giải quyết các vấn đề một cách sáng tạo và phù hợp hơn.

## **2.2. Ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy**

Là quá trình đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất công nghệ, các công cụ hỗ trợ phục vụ cho việc giảng dạy và học tập các môn học trong trường khi ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Thực tế triển khai, tùy vào từng trường hợp cụ thể mà giảng viên sẽ áp dụng và khai thác triệt để các ứng dụng sẵn có để xây dựng bài giảng có chất lượng dựa trên ứng dụng: Powerpoint, Canvas, myViewBoard; sử dụng các ứng dụng để quản lý lớp học; lưu trữ dữ liệu và chia sẻ thông tin, tài liệu môn học cho sinh viên trên Google Drive, OneDrive; sử dụng những phần mềm dạy học hoặc các nền tảng điện tử như: E – Learning, LMS để phục vụ cho công tác giảng dạy. Như vậy, có thể thấy được rằng sự phát triển về công nghệ cùng với việc ứng dụng công nghệ thông tin một cách hiệu quả sẽ giúp ích rất nhiều cho quá trình giảng dạy và học tập của giảng viên - sinh viên tại trường được tốt hơn.

## **2.3. Phương pháp thảo luận nhóm**

Phương pháp này là cách thức tổ chức chia sinh viên trong lớp thành các nhóm nhỏ. Mục đích của phương pháp này nhằm giúp sinh viên tích cực tham gia thảo luận, trao đổi ý kiến và giải quyết các vấn đề trong quá trình học tập. Sinh viên sẽ chủ động hơn, sẽ tự quản lý thời gian, xây dựng kế hoạch học tập, giải quyết công việc được giao nhưng vẫn đảm bảo hoàn thành theo đúng thời gian yêu cầu. Ở phương pháp này, giảng viên sẽ đóng vai trò là người hướng dẫn, hỗ trợ cho sinh viên hoàn thành công việc. Đây là phương pháp giảng dạy thường được chuyên gia khuyến khích, nhằm tăng tính hiệu quả, sự tương tác giữa các sinh viên với nhau, phát triển kỹ năng làm việc nhóm và sinh viên sẽ dễ dàng tiếp cận kiến thức một cách chủ động hơn.

Một ví dụ điển hình khi thực hiện giảng dạy môn học Quản trị Hành chính văn phòng tại STU, với quy mô lớp học là khoảng 60 sinh viên/ lớp, giảng viên sẽ yêu cầu sinh viên chia thành các nhóm nhỏ. Mỗi nhóm như thế cùng nhau trao đổi, thảo luận và thực hiện một bảng kế hoạch, hoạch định một chuyến đi công tác cụ thể cho lãnh đạo và nhân viên. Với những nội dung mà các bạn đã thảo luận trước đó, các bạn sẽ viết ra một bản kế hoạch hoàn chỉnh để nộp lại cho giảng viên.

## **2.4. Phương pháp mô phỏng thực tế kết hợp với nhập vai hoặc bài tập tình huống**

Đây là hai phương pháp tương đối độc lập với nhau. Sự kết hợp của hai phương pháp này sẽ phù hợp trong quá trình giảng dạy một số môn học. Việc giảng dạy và học tập

là cả một quá trình kiến tạo kiến thức tích cực. Với phương pháp này, giảng viên sẽ đưa ra tình huống cụ thể thực tế hoặc giảng viên sẽ thiết lập ra một doanh nghiệp giả định, yêu cầu sinh viên đảm nhận một vai trò trong doanh nghiệp đó. Sinh viên sẽ thực hiện nhiệm vụ giả định này và suy nghĩ, lựa chọn cách thức giải quyết vấn đề phù hợp. Ở đây, sinh viên không những đưa ra cách thức giải quyết vấn đề liên quan đến kiến thức được học mà họ sẽ tự chủ động giải quyết những vấn đề khác xuất hiện trong mối quan hệ giao tiếp giữa cá nhân với cá nhân, giữa cá nhân với các bộ phận trong doanh nghiệp mà mình giả định. Như vậy, sinh viên vừa có thể tiếp thu những kiến thức về môn học, song song đó vừa có thể được trau dồi các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết. Nếu phương pháp này được vận dụng tốt trong quá trình giảng dạy thì việc đào tạo sẽ đạt hiệu quả cao hơn, quá trình đào tạo sẽ tốt hơn. Sản phẩm của quá trình này chính là những sinh viên hay một đội ngũ nhân lực có tư duy, có chiến lược, đạt kỹ thuật cao,... những con người thật sự phù hợp với thực tiễn công việc.

### **3. Kết luận**

Vận dụng và đổi mới trong phương pháp giảng dạy của giảng viên, đổi mới trong cách tiếp cận và học tập của sinh viên đại học ngành Quản trị Kinh doanh là một yêu cầu khách quan và là một vấn đề cấp thiết hiện nay. Việc đổi mới trong phương pháp giảng dạy đòi hỏi cần có sự đầu tư đúng mực của giảng viên trong cách truyền đạt kiến thức, cập nhật bổ sung kiến thức mới, nội dung giảng dạy sát với thực tế, phương pháp giảng dạy được kết hợp một cách hài hòa nhưng vẫn đảm bảo phù hợp với đặc điểm của từng môn học.

Bên cạnh đó để vận dụng hiệu quả các phương pháp giảng dạy cần có sự hỗ trợ tích cực của các tổ chức, đơn vị trong trường; sự đầu tư về cơ sở vật chất phù hợp giúp cho quá trình giảng dạy tại trường đạt hiệu quả cao hơn. Ngoài ra, tính tích cực, sự chủ động của sinh viên sẽ góp phần kiến tạo những bức tranh về những con người lao động có tri thức, có chuyên môn, có kỹ năng thực hành một cách chuyên nghiệp, vững vàng hơn. Sự thành công trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy sẽ góp phần tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng đầy đủ nhu cầu của thị trường lao động trong nước cũng như quốc tế.

### **Tài liệu tham khảo**

Bemowski, K (1991) 'Restoring the pillars of higher education', *Quality Progress*, 24(10), 34-42.

- Duyên, TT (2021) 'So sánh phương pháp dạy học truyền thống và phương pháp dạy học tích cực'. Truy cập từ: <http://thcsttnhambienso2.pgdyendung.edu.vn/tin-tuc-su-kien/so-sanh-phuong-phap-day-hoc-truyen-thong-va-phuong-phap-day-.html>
- Giao, HNK (2018) 'Sách chuyên khảo Đo lường chất lượng dịch vụ tại Việt Nam-nhìn từ phía khách hàng', *Center for Open Science*.
- Giao, HNK, và Vân, TTM (2020) 'Sự hài lòng của sinh viên đối với chất lượng dịch vụ đào tạo các môn khoa học cơ bản tại trường Đại học Công nghệ Sài Gòn'. *Tạp chí Công thương*, số 4 – tháng 3/2020, 114-119.
- Huang, Q (2009) '*The relationship between service quality and student satisfaction in higher education sector: A case study on the undergraduate sector of Xiamen University of China*'. Luận văn thạc sĩ, Assumption University, Thailand, 16-21, 30, 38-60.
- Liên, PT (2016) 'Chất lượng dịch vụ đào tạo và sự hài lòng của người học Trường hợp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội'. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, số 4, 81-89.

# MỘT SỐ GỢI Ý TRONG VIỆC ĐỔI MỚI GIẢNG DẠY QUẢN TRỊ KINH DOANH HIỆN NAY

Nguyễn Quang Trung<sup>1</sup>

*Trường Đại học Kinh tế - Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh*

## Tóm tắt

Lý thuyết Kiến tạo trong giáo dục xem việc hình thành tri thức là một chủ thể tích cực tạo ra các cấu trúc nhận thức trong mối tương tác của chúng với môi trường, người học tự chủ, tự xây dựng và thực hiện mục tiêu tri thức của mình, người dạy đóng vai trò là người hướng dẫn, định hướng người học khám phá kiến thức. Sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, nghiên cứu tài liệu, báo cáo này khái quát hóa nội dung Lý thuyết Kiến tạo trong giáo dục, những xu hướng quản trị kinh doanh (QTKD) hiện đại, từ đó nêu lên một số gợi ý trong đổi mới giảng dạy QTKD như khẳng định vai trò trung tâm của người học, người dạy chủ động tiết giảm và tinh gọn tri thức diễn đạt cho người học, chỉ cung cấp những kiến thức cốt lõi, nền tảng quan trọng, tiết giảm tối đa hoạt động thuyết giảng, thực hiện đa dạng hóa phương thức dạy học.

**Từ khóa:** Dạy học, Phương pháp, Quản trị kinh doanh, Thuyết kiến tạo trong giáo dục

## 1. Mở đầu

Trong hoạt động dạy và học, thuyết Kiến tạo (Constructivism Theory) ra đời từ những ý tưởng của John Dewey (1916), Jean Piaget (1971) và Lev Vygotsky (1978) cho rằng học tập là quá trình kiến tạo kiến thức của người học thông qua sự tương tác với môi trường, kiến thức sẽ được hình thành qua kinh nghiệm của chính bản thân người học (Elliott & cộng sự, 2000). Trong lớp học kiến tạo, người học tự chủ, tự xây dựng và thực hiện mục tiêu, phương pháp học tập và người dạy đóng vai trò là người hướng dẫn, định hướng người học khám phá kiến thức (McLeod, 2019). Những biến đổi số hóa đời sống xã hội và kinh doanh từ môi trường thực sang không gian ảo, mạng Internet thông qua các thiết bị điện tử đã buộc các doanh nghiệp phải chuyển mình

---

<sup>1</sup> Email: trungnq@uef.edu.vn

thích ứng với nền tảng mới, công nghệ mới, thị trường mới cũng như khách hàng mới. Trong hoạt động QTKD hiện đại, bên cạnh các chiến lược truyền thống thì các công cụ và phương thức số đang và sẽ là sự lựa chọn bắt buộc trong sự phát triển, giảng dạy QTKD trong kỷ nguyên số hóa.

## **2. Thuyết kiến tạo trong giáo dục**

Tư duy Kiến tạo trong giáo dục hình thành và phát triển từ sự kết hợp giữa nhánh Triết học Nhận thức luận (Epistemology) xoay quanh các phạm trù logic của tri thức kết nối với các ý tưởng Tâm lý học giáo dục (Educational Psychology) mang tính đột phá nhằm thực hiện các ý tưởng cải cách giáo dục trước tiên ở Âu-Mỹ, sau là trên toàn thế giới (Kelvin & Rosemary, 2009).

John Dewey (1916) cho rằng giáo dục phụ thuộc vào hành động - kiến thức và ý tưởng chỉ xuất hiện từ tình huống mà người học phải rút ra những kinh nghiệm có ý nghĩa quan trọng đối với họ. Suy nghĩ của con người là giải quyết vấn đề thực tế, được tiến hành bằng cách thử nghiệm các giả thuyết, những trải nghiệm giải quyết vấn đề này xảy ra trong bối cảnh nhất định - lớp học - nơi những người học cùng sử dụng tài liệu và quan sát kết quả.

Thuyết phát triển nhận thức (Genetic Epistemology) của nhà tâm lý học người Thụy Sĩ Jean Piaget (1971) tập trung vào mối quan hệ giữa trải nghiệm và ý tưởng của người học. Theo Piaget, sự phát triển trí tuệ diễn ra qua hai quá trình chính: thích nghi (adaptation) và tổ chức (organization). Thích nghi là quá trình đồng hóa và điều chỉnh, trong đó các sự kiện bên ngoài được đồng hóa vào hệ thống hiểu biết hiện có, trong khi những thông tin mới lạ không phù hợp sẽ được điều chỉnh và tích hợp vào nhận thức, tạo nên sự thay đổi trong cách hiểu và tư duy của người học.

Thuyết Văn hóa xã hội và Phát triển nhận thức (Lev Vygotsky's Sociocultural Theory of Cognitive Development) của nhà tâm lý học người Nga - Lev Vygotsky (1978) nhấn mạnh tầm quan trọng của việc học văn hóa xã hội. Theo Vygotsky, mọi kiến thức đều được học qua hai cấp độ: ban đầu thông qua tương tác với người khác, và sau đó được tích hợp vào cấu trúc tinh thần cá nhân. Sự tương tác với những người có hiểu biết hơn sẽ giúp người học hình thành các cấu trúc tinh thần thông qua khái niệm Vùng Phát triển Gần (Zone of Proximal Development – ZPD), tức là khoảng cách giữa khả năng tự làm và khả năng đạt được khi có sự hỗ trợ.

Lý thuyết Kiến tạo trong giáo dục được khởi nguồn từ những ý tưởng của Dewey (1916) về việc tích hợp các vấn đề thực tế vào chương trình học, của Piaget (1971) về

sự biến đổi trong quá trình học tập và phát triển, và của Vygotsky (1978) về vai trò của tương tác giao tiếp trong học tập. Ngày nay, Lý thuyết Kiến tạo trong giáo dục xoay quanh các chủ đề (1) lấy người học làm trung tâm của hoạt động dạy học, (2) ưu tiên việc học thực tế trong bối cảnh liên quan, (3) ưu tiên cho quá trình, (4) khắc sâu việc học trong bối cảnh trải nghiệm xã hội, (5) học tập được thực hiện để xây dựng kinh nghiệm của người học.

Giải quyết vấn đề là trọng tâm của học tập, tư duy và phát triển. Khi mọi người giải quyết vấn đề và ghi nhận thành quả, thông qua việc suy ngẫm về những kinh nghiệm trong quá khứ và trước mắt họ thì đó là quá trình xây dựng sự hiểu biết. Học tập là một quá trình tích cực đòi hỏi sự thay đổi ở người học (Elliott và cộng sự 2000; Amineh & Davatgari 2015). Người học chỉ hiểu sâu sắc những gì chính họ đã xây dựng (Amineh & Davatgari 2015; Olusegun 2015; McLeod 2019). Piaget (1971) và Vygotsky (1978) từng cho rằng học tập là một quá trình tích cực trong đó người học xây dựng những ý tưởng hoặc khái niệm mới dựa trên kiến thức hiện tại và quá khứ của họ, người học có thể lựa chọn và thay đổi thông tin, xây dựng giả thuyết và đưa ra quyết định, tùy thuộc vào kiến thức và kinh nghiệm (nhận thức) để đạt được kiến thức mới.

Theo Honebein (1996), các mục tiêu sư phạm của môi trường học tập dựa trên Lý thuyết Kiến tạo bao gồm: (1) tạo điều kiện cho người học trải nghiệm quá trình tự xây dựng kiến thức và lựa chọn cách học phù hợp, (2) cung cấp trải nghiệm đa chiều trong đánh giá, khuyến khích sự sáng tạo, các sáng kiến và giải pháp từ người học, (3) liên kết việc học với bối cảnh thực tế, (4) lấy người học làm trung tâm của hoạt động giảng dạy, (5) nhấn mạnh vai trò của trải nghiệm xã hội trong học tập, (6) khuyến khích sử dụng nhiều phương thức và phương tiện truyền đạt kiến thức như video, văn bản, và âm thanh, và (7) thúc đẩy nhận thức về quá trình xây dựng tri thức (Yeung và cộng sự 2024).

Theo Tam (2000), môi trường học tập kiến tạo có bốn đặc điểm chính: (1) kiến thức được chia sẻ giữa người dạy và người học, (2) quyền hạn trong lớp học được phân bổ giữa hai bên, (3) người dạy đóng vai trò điều hành, dẫn dắt hoặc hướng dẫn, và (4) các nhóm học tập nên có số lượng thành viên nhỏ, không đồng nhất.

Korpershoek và cộng sự (2014) đã bổ sung cho lý thuyết kiến tạo trong giáo dục với bốn khía cạnh mà người dạy cần áp dụng: (1) phát triển sự quan tâm và gắn kết với người học, (2) tổ chức và sắp xếp tài liệu giảng dạy một cách hệ thống, giúp người học dễ dàng hiểu rõ, (3) khuyến khích học sinh tham gia tích cực vào các hoạt động học tập và sắp xếp phương pháp phù hợp nhất để truyền tải nội dung, và (4) thúc đẩy kỹ

năng xã hội và khả năng tự điều chỉnh, bằng cách cung cấp kiến thức dưới dạng có định, các khái niệm mới, và cải tiến thông tin để hỗ trợ người học tiếp thu hiệu quả.

### **3. Những đặc điểm của ngành QTKD hiện đại**

Sự phát triển vượt bậc của công nghệ thông tin và viễn thông, Internet toàn cầu đã làm thay đổi đáng kể diện mạo nền kinh tế xã hội của các quốc gia. Đặc biệt, Internet đã mở ra lĩnh vực kinh doanh điện tử (e-business), bao gồm toàn bộ các quy trình kinh doanh trải dài trên chuỗi giá trị, từ mua hàng, quản lý chuỗi cung ứng, marketing, bán hàng, đến dịch vụ khách hàng và quản lý quan hệ kinh doanh. Trong đó, thương mại điện tử (e-commerce) là một mắt xích quan trọng của e-business, bao gồm các hoạt động mua bán sản phẩm qua phương tiện điện tử trên các dịch vụ trực tuyến hoặc qua Internet. Các công nghệ như thương mại di động, thanh toán điện tử, quản lý chuỗi cung ứng, marketing trực tuyến, xử lý giao dịch trực tuyến, trao đổi dữ liệu điện tử (EDI), hệ thống quản lý hàng tồn kho và hệ thống thu thập dữ liệu tự động đã tạo nên nhiều thay đổi quan trọng trong hầu hết các lĩnh vực của đời sống hàng ngày.

*Số hóa (Digitization)* còn được hiểu là số hóa thông tin, là quá trình chuyển đổi thông tin sang định dạng kỹ thuật số, giúp máy tính có thể đọc và xử lý được. Số hóa còn bao gồm việc chuyển đổi các tài liệu nguồn từ định dạng tương tự sang định dạng số, hệ thập phân, hoặc các hệ thống số khác. Ví dụ điển hình của số hóa là chuyển đổi các tài liệu giấy và tài liệu cứng thành tệp kỹ thuật số.

*Chuyển đổi số (Digital Transformation)* là sự tích hợp các công nghệ kỹ thuật số vào các hoạt động của DN, tận dụng các công nghệ để thay đổi căn bản cách thức vận hành, mô hình kinh doanh và cung cấp các giá trị mới cho khách hàng cũng như tăng tốc các hoạt động kinh doanh. Tại Việt Nam, khái niệm “Chuyển đổi số” thường được hiểu theo nghĩa là quá trình thay đổi từ mô hình doanh nghiệp truyền thống sang doanh nghiệp số, bằng cách áp dụng công nghệ mới như dữ liệu lớn (big data), Internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây (Cloud)... nhằm thay đổi phương thức điều hành, quy trình làm việc.

Các chương trình đào tạo QTKD bậc đại học cung cấp cho người học kiến thức, kỹ năng, năng lực tự chủ cần thiết để làm việc trong bối cảnh phức tạp của kinh doanh hiện đại. Ngành học này có vai trò quan trọng trong việc đào tạo các nhà lãnh đạo và doanh nhân tương lai. Khoa học và nghệ thuật quản trị là nền tảng cho sự thành công của các tổ chức, giúp sử dụng nguồn lực hiệu quả thông qua các kế hoạch chiến lược với mục tiêu rõ ràng và lộ trình đạt được mục tiêu (Quản trị chiến lược). Các lĩnh vực

quản trị chuyên sâu như quản trị sản xuất (đảm bảo vận hành hiệu quả để cung cấp sản phẩm, dịch vụ chất lượng), quản trị chất lượng (cam kết về chất lượng sản phẩm), quản trị tài chính (duy trì khả năng thanh toán qua quản lý ngân sách, đầu tư), quản trị nhân sự (thu hút và phát triển nhân tài), quản trị marketing (tăng trưởng doanh thu và thu hút khách hàng), quản trị sự thay đổi (thúc đẩy đổi mới), quản trị sáng tạo (khuyến khích cải tiến liên tục), và quản trị rủi ro (xác định, giảm thiểu rủi ro cho doanh nghiệp) tạo nên xương sống cho tổ chức.

Từ góc nhìn cơ hội việc làm sau tốt nghiệp, những kiến thức và kỹ năng học được trong ngành QTKD giúp người học trở thành ứng cử viên tiềm năng cho nhiều vị trí công việc khác nhau. Với khả năng thích ứng và điều hướng linh hoạt trong thị trường kinh doanh đầy biến động, QTKD được xem là một trong những ngành học có triển vọng cao và khả năng thích nghi vượt trội.

Trong kỷ nguyên số, xu hướng QTKD đang có những thay đổi mạnh mẽ. Trong khi QTKD truyền thống thường có xu hướng phân cấp rõ ràng, với chuỗi chỉ huy chặt chẽ và các vai trò được xác định cụ thể, chủ yếu dựa trên các quy trình chuẩn hóa và kế hoạch dài hạn, tập trung vào sự ổn định và tính nhất quán, thì QTKD hiện đại lại nhấn mạnh tính linh hoạt và khả năng thích ứng. Quyết định có thể được phân cấp nhiều hơn, các nhóm được trao quyền tự chủ, tổ chức tập trung vào sự đổi mới, đa dạng và gắn kết của nhân viên. Các mô hình làm việc từ xa cũng trở thành yếu tố quan trọng trong các hoạt động hiện đại.

Một số xu hướng QTKD hiện đại có thể kể đến bao gồm:

- Tích hợp tính bền vững (Sustainability): Đưa các yếu tố bền vững vào hoạt động kinh doanh để đạt được các mục tiêu về môi trường và xã hội.
- Làm việc từ xa và kết hợp (Remote and Hybrid Work): Cung cấp sự linh hoạt cho nhân viên thông qua các mô hình làm việc linh hoạt, từ xa hoặc kết hợp.
- Đa dạng, công bằng và hòa nhập (Diversity, Equity, and Inclusion - DEI): Xây dựng môi trường làm việc hòa nhập, công bằng, thúc đẩy sự đa dạng trong tổ chức.
- Lấy khách hàng làm trung tâm (Customer-Centricity): Tập trung vào việc nâng cao sự hài lòng và lòng trung thành của khách hàng.
- Lãnh đạo sáng tạo (Innovative Leadership): Khuyến khích các nhà lãnh đạo suy nghĩ sáng tạo và thúc đẩy đổi mới trong tổ chức.

Những xu hướng mới này đòi hỏi cần có sự thay đổi trong nội dung và phương pháp giảng dạy ngành QTKD để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động.

#### 4. Một số gợi ý trong việc đổi mới giảng dạy quản trị kinh doanh hiện nay

**Đầu tiên, người dạy QTKD cần khẳng định vai trò trung tâm của người học trong hoạt động dạy học.**

Nhờ vào tính mở của lớp học kiến tạo, sự năng động và sáng tạo trong học tập của các nhà quản trị tương lai sẽ được tăng cường. Bên cạnh đó, phương pháp này còn thúc đẩy các kỹ năng xã hội và giao tiếp, cũng như khả năng "thương lượng" với người khác và tự đánh giá những đóng góp cá nhân. Đây là những yếu tố quan trọng giúp học viên thành công trong môi trường làm việc thực tế và trong các vị trí công việc trong ngành QTKD sau này. Dưới đây là sự đối chiếu giữa lớp học kiến tạo và lớp học truyền thống theo Olusegun (2015) và Yeung và cộng sự (2024).

Bảng 1. Sự khác nhau giữa lớp học kiến tạo và truyền thống

<b>Nội dung</b>	<b>Lớp học Truyền thống</b>	<b>Lớp học Kiến tạo</b>
<b>Trung tâm</b>	Người dạy là trung tâm	Người học là trung tâm
<b>Học tập</b>	Dựa trên sự lặp lại và tái hiện	Có tính tương tác, dựa trên những gì người học đã biết nhờ chuẩn bị trước hay kinh nghiệm cá nhân
<b>Người dạy</b>	Chủ động phổ biến, diễn giảng kiến thức, thông tin	Dẫn dắt, định hướng và đối thoại
<b>Người học</b>	Thụ động tiếp nhận kiến thức, thường làm việc một mình	Chủ động và sáng tạo xây dựng kiến thức của riêng, thường làm việc nhóm
<b>Chương trình giảng dạy</b>	Bắt đầu với các phần của toàn bộ, nhấn mạnh các kỹ năng cơ bản, việc tuân thủ nghiêm ngặt một chương trình học cố định rất được coi trọng	Nhấn mạnh các khái niệm lớn, vấn đề trọng tâm, bắt đầu với toàn bộ và mở rộng để bao gồm các bộ phận, chú trọng theo đuổi các câu hỏi và sở thích của người học
<b>Tài liệu, học liệu</b>	Chủ yếu là sách giáo khoa, giáo trình và sách bài tập	Gồm học liệu chính và đa dạng các nguồn học liệu bổ sung, Internet

*Nguồn: Tác giả tổng hợp theo Olusegun (2015) và Yeung và cộng sự (2024)*

Ứng dụng Lý thuyết Kiến tạo trong giáo dục phục vụ giảng dạy QTKD thì trước tiên người học phải là trung tâm trong quá trình học tập (Yeung và cộng sự, 2024). Người học phải chủ động phát triển kiến thức của mình chứ không phải của người khác và phải

tự chịu trách nhiệm về kết quả học tập của mình (Elliott và cộng sự, 2000). Sự sáng tạo và chủ động trong việc làm chủ tri thức sẽ giúp người học xây dựng nền tảng vững chắc trong nhận thức và phát triển tư duy độc lập (Olusegun, 2015; McLeod, 2019).

Để thực hiện được điều này, lớp học kiến tạo cần được thiết lập thay cho các lớp học truyền thống trong chương trình giảng dạy ngành QTKD. Theo Olusegun (2015), việc học theo tinh thần kiến tạo sẽ giúp người học học được nhiều hơn và thích thú hơn khi tích cực chủ động khám phá tri thức QTKD thay vì thụ động tiếp nhận nó từ người dạy. Việc dạy chú trọng vào suy nghĩ và hiểu biết thay vì học thuộc lòng góp phần phát huy tối đa sự tích cực của người học trong quá trình dạy học.

***Kế đến, người dạy chủ động tiết giảm và tinh gọn tri thức truyền đạt cho người học, chỉ cung cấp những kiến thức cốt lõi, nền tảng nhất.***

Theo Aljohani (2017), phương pháp học "từ trên xuống" (top-down) và "từ dưới lên" (bottom-up) đều xuất phát từ tư duy kiến tạo. Phương pháp "từ trên xuống" yêu cầu người học tiếp cận kiến thức rõ ràng trước, sau đó mới học những kiến thức ẩn đằng sau đó (tức là đồng hóa kiến thức rõ ràng thành một dạng không tường minh), với mục tiêu sử dụng kiến thức nền tảng để hiểu ý nghĩa của một thông điệp. Ngược lại, phương pháp "từ dưới lên" bắt đầu từ việc học những kiến thức tiềm ẩn trước, rồi mới tiếp cận kiến thức rõ ràng trên cơ sở đó (tức là thông qua việc "trích xuất" kiến thức tiềm ẩn). Sự hiểu biết trong cả hai phương pháp này được coi là một quá trình giải mã. Cả hai phương pháp này đều phản ánh nguyên lý của tư duy kiến tạo, trong đó người dạy không cung cấp chi tiết ngay lập tức mà sẽ cung cấp những kiến thức cốt lõi trước, để người học có thể tự khám phá và từ đó nắm bắt được chi tiết. Nếu người dạy đi vào chi tiết quá sớm, học sinh sẽ gặp khó khăn trong việc hiểu và tiếp thu kiến thức một cách có hệ thống.

Trong các lớp học QTKD truyền thống, người học thường tiếp thu kiến thức qua hình thức thuyết giảng từ giảng viên, sau đó ôn tập giáo trình hoặc chủ đề để chuẩn bị cho các bài thuyết trình hay bài kiểm tra. Họ thường ôn tập một cách độc lập và thụ động, dựa trên những yêu cầu và nội dung giảng viên cung cấp. Tuy nhiên, với sự phát triển của phương pháp giảng dạy hiện đại, những hạn chế của mô hình này đã dần bộc lộ. Thay vào đó, các lớp học hiện nay thường hướng đến việc thiết lập mục tiêu học tập cho các nhóm sinh viên, khuyến khích họ chủ động hợp tác, giải quyết vấn đề và tranh luận về các chủ đề. Qua đó, không chỉ giúp người học xây dựng kiến thức mới mà còn phát triển các kỹ năng xã hội, tạo điều kiện để họ hiểu sâu và nhanh hơn về các chủ đề học tập.

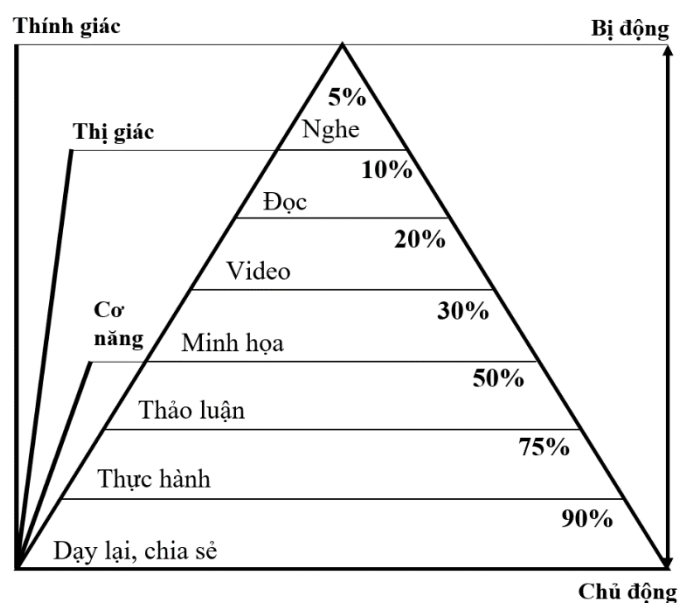
Trong chương trình đào tạo ngành QTKD, cần nhấn mạnh sự kết hợp giữa tính khoa học và nghệ thuật của ngành. QTKD không chỉ là một lĩnh vực khoa học, mà còn là một nghệ thuật, đòi hỏi sự cân bằng giữa lý thuyết và sự sáng tạo trong thực hành. Điều này yêu cầu phương pháp giảng dạy vừa có cấu trúc rõ ràng, vừa tạo không gian cho sự sáng tạo và phong cách cá nhân. Khía cạnh khoa học của QTKD bao gồm phân tích hệ thống, ra quyết định dựa trên dữ liệu, và áp dụng các lý thuyết, mô hình và phương pháp đã được kiểm chứng. Điều này đòi hỏi người học phải có năng lực nghiên cứu, sử dụng quy trình và kỹ năng định lượng, phân tích. Mặt khác, khía cạnh nghệ thuật của QTKD liên quan đến trực giác, sự sáng tạo và khả năng tương tác của con người, bao gồm các kỹ năng lãnh đạo, đàm phán, tầm nhìn chiến lược, cũng như khả năng truyền cảm hứng và thúc đẩy nhóm.

***Cuối cùng, người dạy cần tiết giảm tối đa hoạt động thuyết giảng và thực hiện đa dạng hóa phương thức dạy học.***

Tinh thần Kiến tạo trong lớp học QTKD hiện đại nhấn mạnh rằng mỗi học viên đóng vai trò quan trọng trong sự thành công chung của nhóm. Các học viên hỗ trợ lẫn nhau để đạt được mục tiêu học tập, họ cũng đồng thời học cách giao tiếp và hợp tác hiệu quả. Trong môi trường này, giảng viên không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn hướng dẫn người học phát triển kỹ năng lắng nghe và làm việc nhóm.

Người học sẽ trình bày ý kiến của mình và nhận phản hồi từ người dạy, tạo cơ hội để trao đổi sáng tạo và mở rộng kiến thức. Điều này giúp học cách đối mặt với những lời chỉ trích lành mạnh và những câu hỏi chéo, phản biện nhau cùng xây dựng kiến thức. Đồng thời, người học tự chủ và tự chịu trách nhiệm với kiến thức của mình trong môn học.

Để người học là trung tâm của lớp học QTKD trong kỷ nguyên số, trong phạm vi bài viết này, tác giả khuyến nghị người dạy QTKD nên áp dụng Tháp mức độ tiếp thu (Learning Pyramid) để đa dạng hóa các phương thức dạy học phù hợp.



Nguồn: Lalley & Miller (2015)

Hình 1 – Mô hình tháp mức độ tiếp thu

Tháp mức độ tiếp thu được phát triển bởi Phòng thí nghiệm Đào tạo Quốc gia Hoa Kỳ (1960) cho thấy rằng hầu hết người học chỉ nhớ khoảng 10% những gì họ đọc từ sách giáo khoa, nhưng giữ lại gần 90% những gì họ học được từ quá trình họ dạy người khác. Mô hình kim tự tháp học tập gợi ý rằng các phương pháp học tập khác nhau sẽ dẫn đến việc học tập sâu hơn và duy trì lâu dài hơn (Lalley & Miller 2015). “Bài giảng” trong trường hợp này là một trong những phương pháp không hiệu quả nhất để học và lưu giữ thông tin vì nó là một hình thức học tập thụ động, nơi người học chỉ cần ngồi lại và lắng nghe thông tin được người dạy cung cấp và bài giảng. “Bài giảng” đạt hiệu quả cao nhất khi người học đến lớp đã chuẩn bị, tích cực tham gia thảo luận và ghi chép bài tốt và chính họ sẽ là người dạy trong lớp học (Lalley & Miller 2015). Người dạy nên tăng cường chuyển đổi số về học liệu lẫn phương pháp giảng dạy của mình, sử dụng tối đa các ứng dụng số, phần mềm dạy học, mạng xã hội (facebook, zalo...) để tăng cường kết nối, tương tác với người học và xây dựng mạng lưới học tập trực tuyến. Điều này càng trở nên quan trọng vì nếu giảng viên không tận dụng những công cụ này trong giảng dạy, người học sẽ tự tìm cách sử dụng chúng trong giờ học.

## 5. Kết luận

Thuyết kiến tạo trong giáo dục cho rằng học tập là một hoạt động mang tính cá nhân đối với người học, nó đại diện cho một trong những ý tưởng lớn trong giáo dục rằng người học phải là trung tâm của lớp học, lớp học là nơi người học chủ động, tích cực nhận thức chứ không phải là nơi để người dạy phô bày kiến thức thông qua thuyết giảng. Ý nghĩa

của thuyết kiến tạo đối với cách giảng dạy và học tập QTKD trong kỷ nguyên số là rất lớn. Nó mở ra nhiều gợi ý quan trọng cho người dạy QTKD, như việc khẳng định vai trò trung tâm của người học trong quá trình học tập. Người dạy cần chủ động giảm bớt và tinh gọn lượng kiến thức truyền đạt, chỉ cung cấp những kiến thức cốt lõi và nền tảng, đồng thời giảm thiểu hoạt động thuyết giảng, thay vào đó, cần đa dạng hóa phương thức giảng dạy để khuyến khích người học tham gia tích cực vào quá trình học. Việc này sẽ tạo cơ hội cho người học phát huy sự sáng tạo, tự khám phá và xây dựng kiến thức của riêng mình. Vì vậy rất cần có những thảo luận chi tiết hơn để làm rõ thêm tác dụng mạnh mẽ của quan điểm kiến tạo trong giảng dạy QTKD hiện nay.

### **Tài liệu tham khảo**

- Aljohani, M (2017) 'Principles of "Constructivism" in Foreign Language Teaching'. *Journal of Literature and Art Studies*, 7 (1): 99.
- Amineh, RJ & Davatgari, A H (2015) 'Review of Constructivism and Social Constructivism'. *Journal of Social Sciences, Literature and Languages*. 1(1): 9-16.
- Daigle, BJ (2012) 'The digital transformation of special collections', *Journal of Library Administration*, 52(3-4), pp. 244-254.
- Dewey, J. (1916) *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education*. New York: Free Press.
- Elliott, SN, Kratochwill, TR, Littlefield Cook, J & Travers, J (2000) *Educational psychology: Effective teaching, effective learning (3rd ed.)*. Boston, MA: McGraw-Hill College. Saul McLeod.
- Kelvin, S & Rosemary, S (2009) *Educational Psychology: Second Edition Archived 2017-08-29 at the Wayback Machine*. Global Text Project, pp. 33–37.
- Korpershoek, H, Harms, T Hester de Boer, Mechteld van Kuijk (2014) '*Effective classroom management strategies and classroom management programs for educational practice*'. Rijksuniversiteit, Grote Rozenstraat 3, 9712 TG Groningen.
- Lalley, JP & Miller, RH (2015) 'The learning pyramid: does it point teachers in the right direction?'. *Education Vol. 128. No.1*. <https://www.impudent.org.uk/wordpress/wp-content/uploads/2015/03/Lalley-Miller-TheLearningPyramid-Education-200709-.pdf>
- Olusegun, S (2015) 'Constructivism Learning Theory: A Paradigm for Teaching and Learning'. *Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*. Vol. 5, Issue 6 Ver. I (Nov. - Dec. 2015), pp. 66-70.

Piaget, J (1971) *Biology and Knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.

Steve Olusegun (2015) 'Constructivism Learning Theory: A Paradigm for Teaching and Learning'. *Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*. Vol. 5, Issue 6 Ver. 1 (Nov. - Dec. 2015), pp. 66-70.

Tam, M (2000) 'Constructivism, Instructional Design, and Technology: Implications for Transforming Distance Learning'. *Educational Technology and Society*, 3 (2).

Vygotsky, L (1987) *Collected Works of L. S. Vygotsky. Vol. 1: Problems of General Psychology*, trans. Norris Minick. New York: Plenum.

Yeung, EKL, Zhong, M, Huang, J, Chan, MH, Siu, CTS and Cheung, H (2024) 'Constructivist Learning Approaches Do Not Necessarily Promote Immediate Learning Outcome or Interest in Science Learning'. *Asia-Pacific Edu Res* (2024). <https://doi.org/10.1007/s40299-024-00893-8>

# VẬN DỤNG MÔ HÌNH LỚP HỌC ĐẢO NGƯỢC TRONG VIỆC GIẢNG DẠY Ở ĐẠI HỌC

Phùng Viêt Nhiên<sup>1</sup> & Trần Thị Hồng Thi<sup>2</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ, mô hình *Lớp học Đảo ngược (Flipped Classroom)* nhanh chóng nổi lên như một phương pháp tiếp cận mới trong việc giáo dục ở bậc đại học và ngày càng trở nên phổ biến. Nó cung cấp phương pháp học tập lấy sinh viên làm trung tâm trong hoạt động giảng dạy: cụ thể sinh viên sẽ nghiên cứu tài liệu trước khi đến lớp, nghiên cứu các video bài giảng hay các tài nguyên học tập trực tuyến. Mục đích việc này để sinh viên có thể chủ động tiếp cận kiến thức theo từng khả năng học tập và thời gian biểu riêng của mình trước khi đến lớp, sau đó vào lớp thông qua trao đổi, thảo luận giúp sinh viên hiểu rõ và nhận thức sâu hơn kiến thức.

Trong bài viết này, nhóm tác giả trình bày điểm khác biệt giữa mô hình Lớp học đảo ngược và mô hình giảng dạy truyền thống. Qua đó cũng đánh giá những thuận lợi và khó khăn khi áp dụng mô hình Lớp học đảo ngược. Từ đó, giúp các trường đại học xem xét những điều kiện cần có để hỗ trợ cho việc áp dụng mô hình giáo dục này.

**Từ khoá:** Lớp học đảo ngược, Phương pháp giảng dạy

## 1. Sự cần thiết nghiên cứu

Trong bối cảnh toàn cầu hoá về thông tin, phát triển của internet và công nghệ *trí tuệ nhân tạo (artificial intelligence – AI)*, đặc biệt sau cơn đại dịch Covid thì phương pháp Lớp học đảo ngược đã trở thành một xu hướng giáo dục thu hút được nhiều sự quan tâm từ các giảng viên cũng như từ nhiều trường đại học trong nước và trên thế giới.

---

<sup>1</sup> Email: phungvietnien@gmail.com

<sup>2</sup> Email: tranhongthi@gmail.com

Việc áp dụng Lớp học đảo ngược loại bỏ sự thụ động, sự phụ thuộc vào giáo trình tại lớp. Lúc này các video clip bài giảng, các tài nguyên trực tuyến được thay thế cho sách giáo khoa hay giáo trình tại lớp. Điều này giúp sinh viên chủ động học tập theo khả năng và thời gian biểu linh hoạt riêng của mình. Nó cũng giúp cho sinh viên hiểu rõ thêm trong các buổi thảo luận tại lớp và chủ động nêu các câu hỏi còn vướng mắc. Điều này giúp cả sinh viên và giảng viên tương tác tốt với nhau nhằm tạo ra không khí học tập sinh động hơn.

Tại phương Tây, Lớp học đảo ngược không còn xa lạ nhưng tại Việt Nam thì mô hình này mới được quan tâm và nghiên cứu gần đây. Tuy nhiên, các nghiên cứu này chỉ tập trung vào ứng dụng cho việc giảng dạy trực tuyến (Tùng và Kiên 2020), hoặc chỉ ứng dụng cho vài môn học riêng lẻ (Hau, 2022). Trong bài viết này, tác giả chỉ trình bày điểm khác biệt giữa mô hình Lớp học đảo ngược và mô hình giảng dạy truyền thống, qua đó đánh giá những thuận lợi và khó khăn khi áp dụng mô hình Lớp học đảo ngược. Từ đó, giúp các trường đại học xem xét những điều kiện cần có để hỗ trợ cho việc áp dụng mô hình giáo dục này.

## **2. Phương pháp giảng dạy truyền thống và mô hình Lớp học đảo ngược**

Phương pháp giảng dạy truyền thống đã tồn tại trong nhiều thế kỷ, là phương pháp dạy và học tập theo kiểu truyền đạt thông tin một chiều từ giảng viên đến sinh viên mà không đòi hỏi tương tác lớn giữa sinh viên và giảng viên. Thông thường, phương pháp này bao gồm các hoạt động nhóm diễn giảng, nhóm trực quan, nhóm thực hành. Trong đó, giảng viên chỉ cần dựa vào giáo trình và tài liệu tham khảo để thực hiện các hoạt động giảng dạy với mục tiêu, kế hoạch của chương trình đề ra. Trung tâm của giảng dạy là giảng viên và việc tiếp thu kiến thức của sinh viên phụ thuộc vào cách diễn giải và truyền tải nội dung của giảng viên (Xu và Shi 2018). Tuy nhiên với sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ và internet đã tạo ra những phương pháp tiếp cận thông tin và từ đó mang đến những cách làm việc cũng như khả năng dạy và học mới.

Năm 2007, Jonathan Bergmann và Aaron Sams, hai giáo viên hoá học của trường trung học Woodland Park ở Colorado đã bỏ tiền để mua một phần mềm ghi lại nội dung giảng dạy trên lớp và đăng các video này lên mạng. Nhờ những video này mà các học sinh vắng mặt xem lại được những bài học trên lớp. Hơn nữa, học sinh cũng có thể sử dụng video này để củng cố lại những kiến thức mà tại lớp họ chưa hiểu rõ. Hiệu quả bất ngờ khiến Bergmann và Sams nhận ra phương pháp giảng dạy mới, phương pháp này gọi là Lớp học đảo ngược.

Phương pháp Lớp học đảo ngược điều chỉnh lại vị trí vai trò trung tâm từ giảng viên chuyển thành sinh viên với thời gian học tập linh hoạt hơn. Vì vậy, vai trò của phương pháp này hoàn toàn khác so với phương pháp giáo dục truyền thống. Theo phương pháp Lớp học đảo ngược, sinh viên được cung cấp tài liệu trước, sau đó họ sẽ tự học với các tài liệu được cung cấp và điều đó sẽ quyết định được thời gian học theo tốc độ riêng của mình. Khi đến lớp, họ phải tham gia vào cuộc thảo luận và các hoạt động trong lớp nhằm củng cố kiến thức về chủ đề này. Việc học này giúp sinh viên chủ động, tập trung và hiểu sâu vấn đề hơn. Có thể nói, mô hình Lớp học đảo ngược là mô hình giảng dạy trong đó bài giảng truyền thống là bài tập về nhà của sinh viên và thời gian trong lớp dành cho việc học tập dựa trên sự hỏi đáp, hợp tác (Bergmann 2012).

Mô hình Lớp học đảo ngược cung cấp các hướng dẫn trực tuyến bên ngoài lớp học và chuyển bài tập về nhà vào lớp học. Sinh viên ở nhà xem trước các video bài giảng, các tài nguyên trực tuyến trên mạng và họ vào lớp để thảo luận, thuyết trình, trình bày những vấn đề mà họ quan tâm hay chưa hiểu. Bằng cách giao trách nhiệm học tập cho sinh viên, sinh viên sẽ tự điều chỉnh nhịp độ học tập, khả năng ghi nhớ và hiểu tài liệu tốt hơn so với phương pháp truyền thống. Lúc này giảng viên chỉ là người củng cố lại và giải đáp những vấn đề mà sinh viên chưa nắm rõ tại lớp. Như vậy, các video bài giảng, tài nguyên trực tuyến là yếu tố quan trọng trong mô hình giáo dục này. Ngày nay với sự trợ giúp của Youtube, podcast, A.I sẽ giúp cho việc tạo các video và âm thanh bài giảng được sinh động và mượt mà hơn.

Về cơ bản, mô hình Lớp học đảo ngược yêu cầu sinh viên xem nội dung bài giảng (thường qua video) trước các buổi học, trong khi mô hình truyền thống thường trình bày tài liệu giáo dục trong các lớp học trực tiếp. Bên cạnh đó phương pháp giảng dạy truyền thống đặt giảng viên vào vai trò trung tâm trong việc giảng dạy, sinh viên chỉ chịu trách nhiệm tiếp thu và lưu giữ thông tin cung cấp. Ngược lại Lớp học đảo ngược cho phép sinh viên tự chủ động và tích cực tham gia quá trình học tập. Kết quả, họ sẽ hiểu sâu về vấn đề hơn thông qua các giải đáp và hướng dẫn của giảng viên tại lớp.

### **Bốn điểm quan trọng của mô hình Lớp học đảo ngược**

- **Môi trường học tập linh hoạt:** cung cấp các mốc thời gian linh hoạt cho công việc và khả năng hiểu của người học và người dạy điều chỉnh theo nhịp độ học sinh trong lớp.

- **Văn hoá học tập:** tạo điều kiện cho môi trường học tập đa dạng, phong phú, cho phép người học tìm hiểu sâu hơn về chủ đề mà họ quan tâm và có cơ hội suy ngẫm và thực hành chúng.
- **Nội dung có chủ ý:** người dạy định hướng được những vấn đề quan trọng thông qua các hoạt động tại lớp giúp người học nắm vững kiến thức hơn.
- **Nhà giáo dục chuyên nghiệp:** thông qua Lớp học đảo ngược, người dạy sẽ giám sát được người học trong buổi học đồng thời kịp thời giải đáp những thắc mắc của người học, đảm bảo không tạo ra lỗ hổng kiến thức.

### 3. Những ưu điểm của Lớp học đảo ngược

#### 3.1. Ưu điểm

Theo Zappe et al. (2009), mô hình Lớp học đảo ngược có nhiều ưu điểm như sau:

##### 3.1.1. Đối với sinh viên:

- Mỗi sinh viên được tự do học theo tốc độ riêng của mình vào thời điểm phù hợp nhất của họ. Với các video bài giảng, sinh viên có thể chủ động tạm dừng, phát lại, tăng tốc hoặc làm chậm, ngừng tùy họ
- Chủ động trao đổi cùng nhau tại lớp cũng như thuyết trình và trình bày trước lớp khuyến khích sự tương tác và kỹ năng giao tiếp
- Sinh viên tự chọn lựa cách thức và thời gian học sao cho phù hợp với mình vì thế họ sẽ ít thất vọng về môn học
- Giúp sinh viên học tập độc lập và hình thành thói quen tự chủ trong học tập

##### 3.1.2. Đối với giảng viên:

- Giảng viên có nhiều thời gian hơn để tương tác với sinh viên, trả lời đầy đủ các vấn đề mà sinh viên quan tâm cũng như có thể giảng chuyên sâu những vấn đề trọng điểm trong bài giảng. Điều này giúp tiết kiệm thời gian giảng bài và giúp sinh viên hiểu sâu bài học hơn
- Sinh viên được tương tác nhiều với giảng viên nên giúp giảng viên nắm rõ hơn khả năng của từng người và có thể tạo thành những nhóm học tập phù hợp
- Thông qua các thảo luận và hướng dẫn chuyên sâu của giảng viên cũng giúp sinh viên cải thiện thái độ học tập và xử lý, giải quyết vấn đề
- Phát triển kỹ năng nghiên cứu, sáng tạo và trình bày những nội dung kiến thức một cách sinh động để thu hút sinh viên
- Tốt cho sức khỏe: không tiếp xúc với bụi phấn viết bảng

#### 3.2. Nhược điểm

Không thể phủ nhận ưu điểm của Lớp học đảo ngược nhưng mô hình này cũng có những hạn chế như sau:

- **Đối với sinh viên:** những sinh viên ít động lực hay không chủ động học tập sẽ đạt kết quả không khả quan. Bên cạnh đó, việc học tập cần hệ thống internet và máy tính nên cũng gây khó khăn cho sinh viên nghèo hoặc những nơi có hệ thống đường truyền internet chưa tốt
- **Đối với giảng viên:** việc chuẩn bị các video bài giảng chất lượng và sinh động cũng mất nhiều thời gian, công sức và tiền bạc so với giảng dạy truyền thống, nhất là trong giai đoạn ban đầu. Mặt khác nếu sinh viên không chủ động xem video bài giảng trước sẽ gây khó khăn trong vấn đề thảo luận cũng như giải thích cho các vấn đề khác của giảng viên. Bên cạnh đó trình độ tiếng Anh và công nghệ của giảng viên cũng là thách thức trong việc thiết kế bài giảng
- **Về cơ sở vật chất giảng dạy:** tốn kém khi đầu tư hệ thống internet tốt, lớp học nhỏ, cần có nhiều micro không dây và các màn hình chiếu hay các thiết bị ghi nhận ý kiến để gia tăng tương tác

#### 4. Phương pháp triển khai Lớp học đảo ngược

Dunn (2014) đưa ra 6 bước để triển khai Lớp học đảo ngược:

1. **Lên kế hoạch:** cần xác định nội dung bài học và xây dựng mục tiêu, kết quả và kế hoạch triển khai bài học
2. **Ghi hình:** thay vì giảng dạy trực tiếp thì giảng viên sẽ ghi hình bài giảng. Trong bài giảng này giảng viên cần chú ý tất cả những nội dung quan trọng, những điểm nhấn mà giảng viên muốn đề cập tới trong bài học
3. **Chia sẻ:** Giảng viên cần gửi video cho sinh viên. Giảng viên cần đảm bảo video được gửi trước buổi thảo luận trên lớp và nội dung sẽ được thảo luận
4. **Tự nghiên cứu:** sinh viên tự nghiên cứu thông qua các video bài giảng được giảng viên gửi
5. **Làm việc nhóm:** giảng viên cần tạo ra các buổi thảo luận, bài thực hành dự án nhóm nhằm tăng tính tương tác. Tuy nhiên giảng viên cần chú ý đến phân bổ thời gian sao cho hợp lý giữa thảo luận luận thực hành và bài học chính để không ảnh hưởng hiệu suất học tập
6. **Tổng kết:** tập hợp các thành viên lớp lại để chia sẻ công việc của nhóm, cá nhân với mọi người, qua đó sinh viên cũng đặt những câu hỏi tìm hiểu sâu hơn về nội dung bài học với sự trợ giúp của giảng viên. Đồng thời, giảng viên cũng đánh giá các thành viên tham gia hoạt động trong nhóm

## 5. Tổng kết

Mô hình Lớp học đảo ngược cung cấp một góc nhìn mới cho phương pháp dạy và học, nó đổi ngược vai trò trung tâm của giảng viên thành vai trò của sinh viên trong cách giảng dạy truyền thống. Mô hình này tạo cho sinh viên thái độ chủ động và biến quá trình học tập của sinh viên trở nên linh hoạt và nhiều màu sắc hơn. Bên cạnh đó, mô hình này cũng tạo áp lực để giảng viên nâng cao kiến thức, tiếng Anh và công nghệ để tạo bài giảng sinh động hấp dẫn sinh viên. Từ đó tạo động lực cho cả sinh viên và giảng viên trong quá trình học tập, giảng dạy và nghiên cứu.

Tuy rằng chỉ mới được tiếp cận ở Việt Nam trong thời gian gần đây nhưng mô hình Lớp học đảo ngược cho thấy những ưu điểm so với lớp học truyền thống. Với sự tiến bộ của khoa công nghệ, internet, công nghệ A.I sẽ đóng góp tích cực cho phương pháp này trong tương lai. Vì thế, tại các trường đại học bên cạnh các phương pháp giảng dạy truyền thống cần kết hợp thêm mô hình Lớp học đảo ngược để sinh viên tự kiến tạo quá trình học tập của chính mình.

### Tài liệu tham khảo

Dunn J (2014) 'The 6-step guide to flipping your classroom', URL: <https://u.to/OtxYHQ> (дата обращения: 07.02. 2023).

Hau TH (2022) 'The effects of flipped classroom instructions on the English speaking performance of vietnamese university students/Tác động của mô hình lớp học đảo ngược đối với việc học kỹ năng nói tiếng anh của sinh viên đại học', *European Journal of Applied Linguistics Studies*, 5(1).

Tùng Đ and Kiên HC (2020) 'Áp dụng mô hình lớp học đảo ngược trong dạy học trực tuyến tại Trường Đại học Hùng Vương', *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 19(2):37-45.

Xu Z and Shi Y (2018) 'Application of constructivist theory in flipped classroom-take college English teaching as a case study', *Theory and Practice in Language Studies*, 8(7):880-887.

Zappe S, Leicht R, Messner J, Litzinger T and Lee HW 2009, "Flipping" the classroom to explore active learning in a large undergraduate course, 2153-5965.

# PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC THEO TÌNH HUỐNG GIÚP CẢI THIỆN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

Tấn Lộc Louis<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Phương pháp dạy học theo tình huống (Case-based Learning) được coi là một trong những phương pháp giảng dạy tiên tiến và hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản trị kinh doanh. Bằng cách sử dụng các tình huống thực tiễn, phương pháp này không chỉ khuyến khích sinh viên áp dụng kiến thức lý thuyết vào thực tế mà còn phát triển sâu rộng các kỹ năng tư duy phản biện, ra quyết định và giải quyết vấn đề chiến lược. Các nghiên cứu tại các trường đại học hàng đầu cho thấy trên 80% sinh viên có sự tiến bộ rõ rệt về khả năng phân tích và làm việc nhóm sau khi trải qua các buổi học tình huống. Dù việc xây dựng và triển khai tình huống học tập vẫn đặt ra nhiều thách thức, phương pháp này đã chứng minh tiềm năng to lớn trong việc kết nối kiến thức lý thuyết với thực hành, từ đó chuẩn bị cho sinh viên năng lực thích ứng và sáng tạo để đáp ứng các yêu cầu khắt khe của thị trường lao động toàn cầu.

**Từ khóa:** Dạy học theo tình huống, Quản trị kinh doanh, giáo dục đại học Việt Nam, kỹ năng tư duy phản biện

## 1. Giới thiệu

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu thay đổi không ngừng và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, yêu cầu về kỹ năng của nguồn nhân lực trong ngành Quản trị kinh doanh trở nên ngày càng khắt khe hơn. Theo số liệu từ Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam (2023), chỉ khoảng 40% sinh viên tốt nghiệp các ngành kinh tế hiện nay đạt được chuẩn kỹ năng phân tích và tư duy phản biện cần thiết cho các vị trí quản lý. Điều này đặt ra thách thức lớn cho các trường đại học trong việc cải tiến phương pháp giảng dạy để

---

<sup>1</sup> Email: loc092020@gmail.com

trang bị cho sinh viên những kỹ năng cần thiết, giúp họ đáp ứng được yêu cầu khắt khe của thị trường lao động hiện đại.

Phương pháp dạy học theo tình huống, với mục tiêu giúp sinh viên tiếp cận với các vấn đề thực tiễn và phát triển tư duy phản biện, đã trở thành một trong những chiến lược giáo dục tiên tiến được áp dụng rộng rãi tại các trường đại học hàng đầu thế giới. Tại Việt Nam, mặc dù phương pháp này đã được triển khai tại một số trường đại học như Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Ngoại thương, và Đại học Kinh tế TP.HCM, nhưng vẫn còn nhiều thách thức trong việc đạt được hiệu quả tối đa từ phương pháp này.

## **2. Cơ sở lý thuyết của Phương pháp dạy học theo tình huống**

Phương pháp dạy học theo tình huống (Case-based Learning) là một chiến lược giảng dạy sử dụng các tình huống thực tế hoặc giả định để khuyến khích người học phân tích, thảo luận và tìm giải pháp cho các vấn đề cụ thể. Khác với các phương pháp giảng dạy truyền thống dựa trên việc truyền đạt kiến thức một chiều, phương pháp dạy học theo tình huống tạo điều kiện cho người học tham gia tích cực vào quá trình học tập, kết nối lý thuyết với thực tiễn để phát triển kỹ năng tư duy phản biện và ra quyết định.

**Nền tảng lý thuyết** – Mặc dù có những dấu ấn rất sớm từ thời Hy Lạp cổ đại, đến thế kỷ 20, đặc biệt là từ những năm 1960, phương pháp này thực sự được chú ý và phát triển mạnh mẽ hơn. Các nhà giáo dục bắt đầu nghiên cứu và ứng dụng phương pháp này một cách có hệ thống hơn, xây dựng các tình huống học tập cụ thể và đa dạng. Một trong số đó là lý thuyết học tập trải nghiệm của David Kolb (1984). David Kolb (1984) đã phát triển mô hình học tập gồm bốn giai đoạn chính:

- Trải nghiệm cụ thể (Concrete Experience): Người học tham gia trực tiếp vào một trải nghiệm cụ thể hoặc tình huống thực tiễn.
- Quan sát và phản ánh (Reflective Observation): Người học phân tích và suy ngẫm về trải nghiệm đã xảy ra, đánh giá từ nhiều góc độ khác nhau.
- Khái niệm hóa trừu tượng (Abstract Conceptualization): Người học hình thành các khái niệm hoặc nguyên tắc chung từ trải nghiệm và sự phản ánh.
- Thử nghiệm tích cực (Active Experimentation): Người học áp dụng kiến thức đã học vào các tình huống mới, kiểm tra tính hiệu quả của các ý tưởng hoặc giải pháp đã đề xuất.

Theo Kolb, quá trình học tập thông qua trải nghiệm giúp người học phát triển kỹ năng phản biện và ra quyết định thông qua việc áp dụng lý thuyết vào các tình huống

thực tế. Phương pháp dạy học theo tình huống hoàn toàn phù hợp với nguyên tắc này, vì nó yêu cầu người học phải sử dụng kiến thức lý thuyết để giải quyết các vấn đề cụ thể và đánh giá kết quả.

### **3. Sự phát triển của Phương pháp dạy học theo tình huống**

Từ thời Hy Lạp cổ đại, Socrates đã sử dụng phương pháp đối thoại, đặt câu hỏi để giúp học trò tư duy và giải quyết vấn đề. Đây có thể coi là một hình thức sơ khai của phương pháp dạy học theo tình huống. Phương pháp dạy học theo tình huống sau đó được sử dụng chủ yếu trong các trường luật ở Mỹ vào cuối thế kỷ 19. Phương pháp này được sử dụng để đào tạo các luật sư tương lai bằng cách yêu cầu họ phân tích các tình huống pháp lý thực tế, đưa ra các lập luận và quyết định dựa trên cơ sở pháp lý cụ thể. Tuy nhiên, phương pháp này thực sự trở nên nổi tiếng và phát triển mạnh mẽ trong giáo dục kinh doanh vào những năm 1920 khi Harvard Business School bắt đầu áp dụng phương pháp này trong giảng dạy quản trị kinh doanh.

Theo nghiên cứu của Christensen (2011) Harvard Business School đã xây dựng một hệ thống các tình huống học tập phong phú, dựa trên các vấn đề thực tiễn từ các doanh nghiệp hàng đầu thế giới. Đến nay, trường này đã phát triển hơn 20.000 tình huống học tập được sử dụng rộng rãi không chỉ tại Harvard mà còn tại nhiều trường đại học và cơ sở đào tạo quản trị kinh doanh trên toàn cầu.

Các trường kinh doanh hàng đầu như Wharton School của Đại học Pennsylvania, Stanford Graduate School of Business, và INSEAD (Pháp) cũng đã nhanh chóng áp dụng phương pháp này, coi đó là một phần quan trọng trong chương trình đào tạo MBA và các khóa học về quản lý. Phương pháp này giúp sinh viên học cách phân tích các tình huống kinh doanh phức tạp, đưa ra quyết định chiến lược và đánh giá rủi ro một cách sáng tạo.

Nghiên cứu của McNaught et al. (2017) cho thấy rằng sinh viên học theo phương pháp dạy học theo tình huống có khả năng phân tích và ra quyết định nhanh hơn 35% so với sinh viên học theo phương pháp truyền thống. Theo báo cáo của Hội đồng Giáo dục Kinh doanh Quốc tế (AACSB, 2022), sinh viên tốt nghiệp từ các chương trình MBA tại các trường như Harvard và Wharton School có khả năng áp dụng kiến thức lý thuyết vào thực tiễn cao hơn 50% so với sinh viên từ các chương trình không sử dụng phương pháp này.

### **4. Sự phát triển của phương pháp dạy học theo tình huống tại các trường đại học ở Việt Nam**

#### **4.1. Quá trình áp dụng và thách thức tại Việt Nam**

Tại Việt Nam, phương pháp dạy học theo tình huống đã được các trường đại học như Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Ngoại thương và Đại học Kinh tế TP.HCM áp dụng trong những năm gần đây. Việc áp dụng phương pháp này tại Việt Nam được thúc đẩy bởi nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, giúp sinh viên phát triển kỹ năng mềm và kỹ năng quản trị phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động hiện đại.

- *Đại học Kinh tế Quốc dân:* Đây là một trong những trường đại học tiên phong tại Việt Nam trong việc áp dụng phương pháp dạy học theo tình huống vào các môn học như Quản trị chiến lược, Quản lý dự án, và Marketing quốc tế. Theo số liệu khảo sát nội bộ của trường năm 2023, hơn 75% sinh viên cho biết họ cảm thấy kỹ năng phân tích và ra quyết định của mình đã được cải thiện đáng kể sau khi tham gia các lớp học theo tình huống.
- *Đại học Ngoại thương:* Trường này đã tích cực áp dụng phương pháp dạy học theo tình huống trong các môn học liên quan đến quản trị kinh doanh quốc tế và tài chính. Một nghiên cứu nội bộ cho thấy 82% sinh viên đánh giá cao tính thực tiễn và khả năng áp dụng kiến thức lý thuyết vào các tình huống thực tế sau khi tham gia các buổi học theo tình huống.
- *Đại học Kinh tế TP.HCM:* Trường đã sử dụng phương pháp dạy học theo tình huống để nâng cao kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm của sinh viên. Khoảng 80% sinh viên tham gia khảo sát vào năm 2023 khẳng định rằng họ đã cải thiện rõ rệt khả năng làm việc nhóm và tư duy phản biện nhờ vào các buổi học tình huống, trong đó các bài học thường liên quan đến các doanh nghiệp lớn tại Việt Nam như Vingroup, FPT, và Masan.

#### **4.2. Những thách thức trong quá trình áp dụng tại Việt Nam**

Mặc dù phương pháp dạy học theo tình huống đã mang lại nhiều lợi ích rõ rệt, các trường đại học ở Việt Nam vẫn phải đối mặt với một số thách thức khi áp dụng phương pháp này:

- *Thiếu tài liệu học tập địa phương hóa:* Hầu hết các tình huống học tập hiện nay được lấy từ các doanh nghiệp nước ngoài hoặc không phù hợp với bối cảnh kinh doanh tại Việt Nam. Điều này gây khó khăn cho sinh viên trong việc liên hệ và áp dụng kiến thức vào thực tiễn địa phương. Theo báo cáo của Đại học Kinh tế TP.HCM, hơn 60% giảng viên cho rằng việc thiếu tài liệu phù hợp với bối cảnh Việt Nam là một trở ngại lớn trong quá trình triển khai.

- *Yêu cầu về năng lực giảng viên:* Việc áp dụng phương pháp dạy học theo tình huống đòi hỏi giảng viên phải có khả năng thiết kế và triển khai các tình huống học tập phù hợp, đồng thời phải có kiến thức sâu rộng về lĩnh vực quản trị kinh doanh và kỹ năng hướng dẫn thảo luận. Một khảo sát tại Đại học Ngoại thương cho thấy 65% giảng viên gặp khó khăn trong việc xây dựng các tình huống học tập vì thiếu kinh nghiệm thực tiễn và tài liệu hỗ trợ.
- *Khả năng thích ứng của sinh viên:* Sinh viên tại Việt Nam, đặc biệt là những người chưa quen với phương pháp học tập chủ động, gặp khó khăn trong việc thích nghi với yêu cầu tư duy phản biện và làm việc nhóm của phương pháp dạy học theo tình huống. Nhiều sinh viên có thói quen học thuộc lý thuyết và thiếu kỹ năng phân tích, đánh giá các tình huống phức tạp.

## **5. Lợi ích của phương pháp dạy học theo tình huống trong giáo dục Quản trị kinh doanh**

Phương pháp dạy học theo tình huống mang lại nhiều lợi ích quan trọng trong việc phát triển các kỹ năng cốt lõi của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh:

- *Tăng cường kỹ năng tư duy phản biện và phân tích:* Theo nghiên cứu của McNaught et al. (2017), sinh viên học theo phương pháp dạy học theo tình huống có khả năng tư duy phản biện và phân tích cao hơn 40% so với sinh viên học theo các phương pháp truyền thống. Họ có thể đánh giá vấn đề từ nhiều góc độ khác nhau và đề xuất các giải pháp sáng tạo dựa trên phân tích dữ liệu.
- *Nâng cao kỹ năng ra quyết định trong môi trường phức tạp:* Phương pháp này giúp sinh viên phát triển kỹ năng ra quyết định trong các tình huống kinh doanh thực tế. Một nghiên cứu tại Đại học Kinh tế Quốc dân (2023) chỉ ra rằng 78% sinh viên cảm thấy tự tin hơn khi phải đưa ra các quyết định chiến lược sau khi học theo phương pháp này.
- *Phát triển khả năng làm việc nhóm và giao tiếp:* Thảo luận và phân tích các tình huống kinh doanh đòi hỏi sinh viên phải làm việc nhóm và giao tiếp hiệu quả. Theo khảo sát tại Đại học Ngoại thương, 85% sinh viên cho biết họ đã cải thiện đáng kể kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc nhóm của mình nhờ vào các buổi học theo tình huống.

## **6. Các hạn chế và thách thức của phương pháp dạy học theo tình huống**

Mặc dù mang lại nhiều lợi ích, phương pháp dạy học theo tình huống cũng gặp phải một số thách thức và hạn chế:

- *Yêu cầu cao về sự chuẩn bị từ giảng viên:* Giảng viên phải đầu tư nhiều thời gian và công sức để thiết kế các tình huống học tập phù hợp với nội dung giảng dạy và mục tiêu học tập của sinh viên. Theo báo cáo từ Đại học Kinh tế TP.HCM, hơn 60% giảng viên cho biết họ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm và thiết kế các tình huống học tập phản ánh chính xác bối cảnh kinh doanh tại Việt Nam.
- *Khó khăn trong việc đánh giá hiệu quả học tập:* Đánh giá các kỹ năng mềm như tư duy phản biện, ra quyết định và làm việc nhóm trong bối cảnh các tình huống học tập là một thách thức lớn. Cần có các tiêu chí đánh giá rõ ràng và công cụ hỗ trợ để đảm bảo tính công bằng và khách quan.

## 7. Kết luận

Sự phát triển của phương pháp dạy học theo tình huống ở các nước phát triển như Mỹ đã tạo ra một bước đột phá trong giáo dục quản trị kinh doanh, biến phương pháp này thành công cụ không thể thiếu trong các chương trình MBA. Tại Việt Nam, mặc dù đã có nhiều nỗ lực từ các trường đại học hàng đầu trong việc áp dụng phương pháp này, nhưng vẫn còn nhiều thách thức cần được giải quyết để tối ưu hóa hiệu quả giảng dạy. Để thành công, các trường đại học cần tập trung vào việc phát triển tài liệu học tập địa phương hóa, nâng cao năng lực giảng viên và hỗ trợ sinh viên trong quá trình chuyển đổi sang phương pháp học tập chủ động. Phương pháp dạy học theo tình huống đã chứng minh tiềm năng to lớn trong việc kết nối lý thuyết với thực tiễn, giúp sinh viên chuẩn bị tốt hơn cho các thách thức trong môi trường kinh doanh toàn cầu. Sự đầu tư liên tục vào phương pháp này sẽ là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế Việt Nam.

### Tài liệu tham khảo

Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam (2023) *Báo cáo về chất lượng đào tạo nhân lực ngành Quản trị kinh doanh*. Hà Nội: Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.

Đại học Kinh tế Quốc dân (2023) 'Nghiên cứu về hiệu quả của phương pháp dạy học theo tình huống trong đào tạo Quản trị kinh doanh' *Tạp chí Khoa học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh*.

Đại học Ngoại thương (2023) 'Ứng dụng phương pháp học theo tình huống trong các môn học Quản trị chiến lược' *Tạp chí Nghiên cứu và Phát triển Giáo dục*.

- Đại học Kinh tế TP.HCM (2023) 'Khảo sát về cải thiện kỹ năng ra quyết định của sinh viên thông qua phương pháp học tình huống' *Tạp chí Khoa học Quản lý và Kinh tế*.
- Kolb, D A (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Harvard Business School (2022) 'Case-Based Learning in Management Education.' *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org> (Accessed: 13 November 2024).
- Wharton School, University of Pennsylvania (2022) 'Phương pháp học theo tình huống và sự phát triển kỹ năng lãnh đạo', *Journal of Business Education*.
- Harvard Business School (2022) 'Case-Based Learning in Management Education'. *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org> (Accessed: 13 November 2024).
- Brown, JS, & Duguid, P (2016) "Designing Effective Learning Experiences." *Education and Training Journal*. Bài viết này đề cập đến các chiến lược và phương pháp học tập hiệu quả, bao gồm việc sử dụng các tình huống học tập để cải thiện trải nghiệm giáo dục.
- Harvard Business School (2022) 'Case-Based Learning in Management Education', *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org> (Accessed: 13 November 2024).
- Christensen, C, (2011) 'Innovations in Business Education: The Case Method', *Journal of Business Management*, Harvard Business School.
- McNaught, C, et al., (2017) "The impact of case-based learning on decision making skills in business education." *International Journal of Teaching and Case Studies*.
- Harvard Business School (2022) 'Case-Based Learning in Management Education'. *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org> (Accessed: 13 November 2024).

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG XÂY DỰNG TÌNH HUỐNG TRONG GIẢNG DẠY NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

Phạm Ngọc Quý<sup>1</sup> & Phạm Văn Đan Duy

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Phương pháp giảng dạy tình huống được giới thiệu lần đầu tiên vào năm 1910, tại Trường kinh doanh Harvard. Hiện nay ở Việt Nam phương pháp này cũng đang được áp dụng rộng rãi ở các trường đại học, đặc biệt ngành Quản trị kinh doanh. Phương pháp đào tạo này đã chứng minh hiệu quả đối với sinh viên vì khả năng hiểu và ứng dụng lý thuyết vào thực tế, khả năng phân tích tình huống và ra quyết định, tăng tính tương tác cũng như phát huy tính tích cực, sáng tạo của người học. Tuy nhiên, việc xây dựng và sử dụng tình huống có chất lượng trong giảng dạy là thách thức lớn đối với giảng viên, đặc biệt với giảng viên mới tham gia giảng dạy. Do đó, để xây dựng một tình huống có chất lượng, giảng viên cần bám sát theo quy trình, cách thức tổ chức thực hiện nội dung tình huống một cách bài bản cũng như các vấn đề liên quan khác.

**Từ khóa:** Giảng dạy, Tình huống, Chất lượng, Quy trình

## 1. Đặt vấn đề

Ngày nay, thời đại 4.0 đã làm thay đổi mọi thứ nhanh chóng từ khoa học, kỹ thuật và công nghệ đến môi trường kinh doanh. Vì vậy các doanh nghiệp cũng ngày càng đòi hỏi nhiều hơn ở sinh viên tốt nghiệp ngành Quản trị kinh doanh về kinh nghiệm, kỹ năng cũng như mức độ hòa nhập vào hoạt động thực tế của doanh nghiệp. Đây là vấn đề thách thức đối với việc giáo dục đào tạo của các trường đại học. Trong các phương pháp giảng dạy hiện nay thì phương pháp tình huống tỏ ra khá hiệu quả trong việc đáp ứng những đòi hỏi thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp.

Nếu tình huống được xây dựng có chất lượng và giảng viên có kỹ năng tốt trong việc giảng dạy bằng phương pháp tình huống thì sẽ tạo ra những cơ hội giúp sinh viên

---

<sup>1</sup> Email: quy.phamngoc@stu.edu.vn

có được những kinh nghiệm thực tế, trau dồi được các kỹ năng cần thiết khi ra trường để đáp ứng nhu cầu nhà tuyển dụng.

Tuy nhiên hiện nay còn nhiều giảng viên gặp khó khăn trong áp dụng phương pháp này và vì vậy phương pháp tình huống chưa phát huy hết tác dụng của nó và đôi khi còn phản tác dụng.

## **2. Cách thức để xây dựng tình huống có chất lượng**

### **2.1. Khái niệm**

Theo Nguyễn (2003), “phương pháp tình huống là một kỹ thuật giảng dạy trong đó các thành tố chủ yếu của nghiên cứu tình huống được trình bày với những người học với các mục đích minh họa hoặc các kinh nghiệm giải quyết vấn đề”.

Theo Wikipedia “nghiên cứu tình huống là một cuộc kiểm tra sâu sắc, chi tiết về một trường hợp cụ thể (hoặc các trường hợp) trong bối cảnh thế giới thực”.

Còn theo tiến sĩ Vũ Thành Tự Anh “điều quan trọng nhất của phương pháp giảng dạy bằng nghiên cứu tình huống là tạo ra cảm hứng cho người học bởi các bài giảng lý thuyết thường khô, trừu tượng và khô khan. Các nghiên cứu tình huống được biên soạn từ những sự việc có thật, con người thật, dữ kiện thật, sẽ giúp sinh viên “vỡ” lý thuyết và hiểu rõ về khả năng ứng dụng lý thuyết trong thực tiễn. Nhưng điều đó không có nghĩa là các tình huống sẽ lấn át kiến thức học thuật cũng như khung lý thuyết trọng điểm mà giảng viên muốn truyền thụ cho học viên. Điều này lý giải về tính tương hỗ, bổ trợ của các nghiên cứu tình huống, giúp cho các bài giảng trở nên chất lượng hơn”

Như vậy đối với sinh viên ngành quản trị kinh doanh, tình huống giảng dạy là một góc nhìn rõ ràng của một tình huống quản lý cụ thể tại doanh nghiệp. Nó trình bày một vấn đề, một khía cạnh, một thách thức hoặc một cơ hội mà doanh nghiệp phải đối mặt. Nó buộc sinh viên phải đảm nhận vai trò của nhà ra quyết định trong doanh nghiệp, suy nghĩ như thể họ là người đó, phải phân tích và sáng tạo.

### **2.2. Quy trình để xây dựng tình huống**

Quy trình xây dựng tình huống giảng dạy được đề xuất theo Leenders & Erskine (1989) bao gồm:

- **Bước 1:** Thiết lập chủ đề: Chọn ra chủ đề đang được quan tâm.

Đây là bước quan trọng nhất của tình huống, giảng viên cần xác định mục tiêu của tình huống là gì? Chủ đề của tình huống đó phải liên quan đến nội dung giảng dạy. Chủ đề có thể xác định theo nội dung của chương hay phần (bao

gồm nhiều chương có nội dung liên quan với nhau) hay chủ đề bao quát toàn môn học.

- **Bước 2:** Xác lập các tiêu chí cho bài viết tình huống: Nghiên cứu và tìm đến các vấn đề, ý tưởng, cá nhân hay tổ chức cụ thể mà có thể cung cấp thông tin về chủ đề bài viết.

Từ mục tiêu của tình huống, giảng viên cần hình thành các thông tin cần thiết để thu thập. Thông tin đó đến từ đâu? Từ một doanh nghiệp cụ thể hay trên các phương tiện thông tin đại chúng. Việc lựa chọn các vấn đề phải mang tính thời sự, nổi bật có liên quan đến kiến thức bài học để người viết có thể đưa ra tình huống thiết thực cho người học tham gia giải quyết vấn đề.

- **Bước 3:** Mối liên kết ban đầu: Cung cấp các nguồn thông tin cần thiết về đối tượng được nghiên cứu.

Các nguồn thông tin cần thiết cho việc viết tình huống có dễ dàng tiếp cận được hay không? Ai sẽ là người cung cấp thông tin? Nơi cung cấp thông tin? Thông tin đó có công bố rộng rãi được hay không?

- **Bước 4:** Thu thập dữ liệu: Thu thập những dữ liệu liên quan đến vấn đề nghiên cứu.

Các dữ liệu có liên quan đến vấn đề nghiên cứu cần phải thu nhập một cách có chọn lọc và chuẩn xác. Chúng có thể đến từ nhiều nguồn khác nhau nhưng phải sắp xếp một cách khoa học và hợp lý. Từ đó mới đạt được mục tiêu là ứng dụng lý thuyết để giải quyết các vấn đề thực tiễn.

- **Bước 5:** Quá trình viết: Sắp xếp và chỉnh sửa các nội dung và dữ liệu theo trình tự và logic.

Từ dữ liệu được thu thập ở bước 4, giảng viên có thể sắp xếp các sự kiện diễn ra theo không gian, thời gian... để có thể làm sáng tỏ mục đích mong muốn của giảng viên.

- **Bước 6:** Công bố: Nhận được sự cho phép từ các cá nhân liên quan trong quá trình sử dụng bài viết với mục đích giáo dục.

Trước khi công bố tình huống ra bên ngoài hoặc làm tài liệu giảng dạy cho sinh viên, người viết cần phải xin phép tác giả các thông tin mà mình đã trích dẫn trong tình huống để tránh tình trạng vi phạm trong bản quyền.

Viết tình huống là một nhiệm vụ đầy thử thách, nhưng kết quả học tập từ việc sử dụng chúng đem lại lợi ích rất lớn. Viết tình huống liên quan đến các nỗ lực và tập trung cao độ. Nó cũng mang tính phản ánh cũng như cơ hội để thể hiện sự sáng tạo của

giảng viên. Người viết tình huống phải phân tích, đánh giá, diễn giải và tổng hợp thông tin và ý tưởng. Việc giảng viên viết và sử dụng các tình huống làm phong phú thêm việc giảng dạy và nghiên cứu của mình.

### **2.3 Cách thức tổ chức thực hiện một tình huống**

#### **2.3.1. Mục tiêu giảng dạy**

Khi giảng viên bắt đầu viết một tình huống, giảng viên phải có ý tưởng rõ ràng về mục tiêu của tình huống trong việc giảng dạy của mình và cách thức sử dụng chúng. Giảng viên cần lập các danh mục như sau:

- Danh mục các mục tiêu giảng dạy mà muốn đạt được thông qua tình huống.
- Danh mục các câu hỏi thảo luận chính với các công cụ phân tích có thể giúp trả lời những câu hỏi này.
- Danh mục các lý thuyết và bài đọc có liên quan nếu giảng viên muốn liên kết tình huống với các lý thuyết.

Sau khi soạn các danh mục cần thiết trên, giảng viên đã có được bộ ghi chú giảng dạy. Vì vậy trong quá trình viết tình huống, giảng viên sẽ xem xét những nội dung gì nên đưa vào và không đưa vào tình huống. Bên cạnh đó, giảng viên cần xem xét thời gian để đảm bảo các mục tiêu giảng dạy và câu hỏi thảo luận để tránh tình huống chứa quá nhiều thông tin không liên quan nên kế hoạch giảng dạy.

#### **2.3.2. Đối tượng người học**

Người học của giảng viên là ai? Là sinh viên đại học, sinh viên liên thông đại học hay sau đại học? Tùy thuộc vào trình độ của người học và vấn đề mà người học đang quan tâm, giảng viên nên điều chỉnh cách tiếp cận hợp lý cũng như độ khó của tình huống. Làm như vậy, người học mới hiểu thông tin và ý tưởng mà giảng viên đang cố gắng truyền đạt. Giảng viên phải tìm kiếm điểm chung mà giảng viên và người học của mình chia sẻ, khai thác điểm chung này trong bài viết của mình. Có các vấn đề mà giảng viên cần quan tâm khi viết mức độ của tình huống:

- Mức đơn giản: Giảng viên nêu giải pháp của nhân vật chính cho một vấn đề và yêu cầu người học phân tích xem giải pháp đó có hiệu quả không.
- Mức trung bình: Giảng viên trình bày vấn đề mà người ra quyết định phải đối mặt và yêu cầu người học đưa ra giải pháp.
- Mức phức tạp: Giảng viên mô tả tình huống mà người ra quyết định đang gặp phải và yêu cầu người học tìm ra vấn đề nằm ở đâu và đưa ra giải pháp.

#### **2.3.4. Tính mới của tình huống**

- Khi giảng viên viết tình huống cần quan tâm về các dữ liệu và thông tin mới nhất trên thị trường và cập nhật chúng liên tục.
- Vấn đề trọng tâm của tình huống đó có đang được các doanh nghiệp, thị trường quan tâm hay không? Đặc biệt là các công ty đa quốc gia, các công ty khởi nghiệp nổi tiếng và các chủ đề nóng trên phương tiện truyền thông gần đây thường thu hút được nhiều sự chú ý.
- Giảng viên cũng cần lưu ý một câu chuyện tương đối cũ cũng có thể "làm mới" nếu không có ai viết về nó.

### 2.3.5. Tính xác thực của tình huống

Một tình huống hiệu quả mang đến cho sinh viên trải nghiệm học tập đó là để sinh viên tham gia vào các vấn đề thực tế hoạt động của doanh nghiệp. Do đó, yếu tố chính của tình huống là ở tính xác thực của bối cảnh vấn đề cũng như bản thân của vấn đề. Theo quan điểm này, một trường hợp ít nhất phải bao gồm mô tả về bối cảnh (thời gian và địa điểm), các nhân vật (tính cách và trách nhiệm) và trình tự các sự kiện có trong vấn đề hoặc tình huống ra quyết định. Hơn nữa, các thông tin phải có sẵn, đủ và đúng trong tình huống để làm cho nó có liên quan và giúp sinh viên tham gia vào trải nghiệm học tập. Ví dụ phải có các số liệu của doanh nghiệp để có thể so sánh với các số liệu thứ cấp về thị phần, cạnh tranh, mức độ tăng trưởng...

### 2.3.6. Phạm vi của tình huống

Trong quá trình viết tình huống giảng viên cần lưu ý các vấn đề sau:

- Tình huống của chương: Tình huống này đưa ra nhằm mục đích cho sinh viên hiểu rõ về chương mình đã học. Ví dụ: Trong môn Quản trị chiến lược khi nói về Chiến lược cấp công ty sẽ bao gồm: các chiến lược tăng trưởng tập trung, các chiến lược đa dạng hóa, các chiến lược về hội nhập và các chiến lược bên ngoài.
- Tình huống của phần (bao gồm nhiều chương), hay một bài kiểm tra giữa kỳ xác định các tình huống doanh nghiệp đã triển khai trong thực tế. Ví dụ trong Môn Quản trị, khi nói về chiến lược có 3 loại chiến lược căn bản là chiến lược cấp công ty, cấp đơn vị kinh doanh và cấp chức năng. Tình huống phải tổng hợp nhiều chiến lược để sinh viên nhận định đó là chiến lược gì.
- Tình huống của môn học (thông thường giảng viên viết cho thi cuối kỳ). Tình huống sẽ bao gồm toàn bộ nội dung của môn học. Giảng viên cần phải có cái nhìn bao quát toàn môn học bao gồm câu hỏi mở để sinh viên có thể nhận định, đưa ra các giải pháp để minh chứng cho nhận định của mình.

### 2.3.7. Trọng tâm quyết định của tình huống

Trọng tâm quyết định của một tình huống tức là câu chuyện tình huống phát triển xung quanh nó. Để xác định xem trọng tâm quyết định có rõ ràng hay không, cần phải trả lời những câu hỏi sau:

- Nó có phục vụ cho mục tiêu giảng dạy của giảng viên không?
- Nó có đủ cụ thể không? Trọng tâm quyết định phải cụ thể và cụ thể theo tình huống; không được mơ hồ hoặc trừu tượng.
- Nó có đủ khái quát/tổng quát không? Trọng tâm quyết định cũng phải hỗ trợ cho một cuộc thảo luận sâu hơn, rộng hơn và có thể đóng vai trò là bài học chung về cách tiếp cận các vấn đề tương tự.
- Nó có đủ cấp bách không? Trọng tâm quyết định phải có tầm quan trọng ngay lập tức.
- Có "thời hạn" để giải quyết vấn đề hay không? Tình huống kinh doanh thực tế rất phức tạp, nhưng đừng cố gắng giải quyết nhiều vấn đề bằng một tình huống. Chúng ta cần tập trung vào một vấn đề duy nhất và đưa ra quyết định. Trong quá trình thảo luận trên lớp, vấn đề trọng tâm này sẽ dẫn đến nhiều vấn đề phụ. Nếu giảng viên có thể khám phá kỹ lưỡng vấn đề trọng tâm, giảng viên sẽ giải quyết được nhiều câu hỏi và quy trình ra quyết định phức tạp đằng sau chúng.

#### 2.3.8. Dữ liệu của tình huống

- Kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên: Đó là các kinh nghiệm của giảng viên trong quá trình giảng dạy, nghiên cứu khoa học, làm tư vấn, cộng tác với các doanh nghiệp.
- Từ sinh viên: Các báo cáo thực tập, khóa luận tốt nghiệp của sinh viên cũng là những nguồn cung cấp tình huống phong phú.
- Tài liệu nước ngoài: Các tình huống có sẵn ở các tài liệu nước ngoài. Các tình huống này đều được chuẩn bị hết sức chuyên nghiệp nhưng đôi khi lại rất xa lạ với môi trường kinh doanh ở Việt Nam, khi các tiền đề về thị trường, doanh nghiệp và khách hàng còn rất khác biệt. Vì vậy giảng viên cần cẩn thận khi dịch lại các tình huống này.
- Báo chí: Giảng viên có thể thu thập thông tin từ các bài báo, bài phân tích hay từ các báo, tạp chí như Tạp chí Kinh tế Việt Nam, Tạp chí Kinh tế và kinh doanh, Nhịp sống kinh tế Việt Nam và thế giới, Thời báo Kinh tế Sài Gòn... Đây là một nguồn cung cấp tình huống khá phong phú nhưng giảng viên cần điều chỉnh để phù hợp với nội dung giảng dạy.

#### 2.3.9 Một số nguyên nhân có thể dẫn đến bế tắc khi viết tình huống

- Thiếu sự tập trung khi ra quyết định
- Cấu trúc tình huống không rõ ràng;
- Thiếu các chi tiết cụ thể để xây dựng câu chuyện;
- Quá tải với các chi tiết và không biết nên chọn gì;
- Thiếu sự hiểu biết về người học và trình độ của họ.

#### **2.4 Một số vấn đề cần lưu ý khi xây dựng tình huống**

- Liệu tình huống có tạo ra được các kết quả học tập mong muốn không?
- Các vấn đề được trình bày trong tình huống có liên quan đến các nội dung đã học không?
- Tình huống có đầy đủ, phức tạp và tập trung không?
- Tình huống có trình bày một vấn đề hay khó khăn nào không?
- Tình huống có mang tính thực tế không?
- Tất cả các yếu tố của phong cách tường thuật có được sử dụng trong tình huống không (ví dụ: phong cách kể chuyện, mô tả ngữ cảnh của tình huống, hình ảnh của các nhân vật chính, phát triển chuỗi sự kiện và cốt truyện thú vị gợi mở các góc nhìn khác nhau)?
- Các sự kiện và hành động trong tình huống có được sắp xếp theo thứ tự hợp lý không?
- Các sự kiện có được kết nối bằng các tín hiệu chuyển tiếp phù hợp không?
- Nội dung trong tình huống có chính xác, liên quan và phù hợp về mặt chủ đề không?
- Nếu có tài nguyên bên ngoài, chúng có phù hợp không?
- Không nên viết tình huống quá dài, không đi vào trọng tâm chính làm người học chán nản và mệt mỏi khi đọc tình huống.

### **3. Kết luận**

Xây dựng tình huống giảng dạy có chất lượng là một nhiệm vụ đầy thử thách, nhưng những kết quả học tập từ việc sử dụng chúng có thể mang lại những lợi ích lớn. Giảng viên giảng dạy thông qua phương pháp tình huống cần phải phân tích, đánh giá, diễn giải, tổng hợp thông tin, ý tưởng và cần tập trung cao độ mới có được tình huống chất lượng. Việc giảng viên giảng dạy bằng phương pháp tình huống có thể làm phong phú thêm việc dạy học và nghiên cứu của mình cũng như có cơ hội để thể hiện sự sáng tạo.

#### **Tài liệu tham khảo**

- Fulbright (2020) 'Độc đáo giảng dạy bằng nghiên cứu tình huống ở Fulbright', accessed 14 October 2023. <https://vneconomy.vn/nhan-luc-cong-nghe-thong-tin-viet-nam-chi-chiem-1-1-tong-so-lao-dong-doanh-nghiep-phai-xoay-xo-nhu-the-nao.htm>
- Lane JL (2007) 'Case writing guide', *Schreyer Institute for Teaching Excellence*. online, dostupné na <http://www.schreyerinstitute.psu.edu>.
- Leenders, M., & Erskin, J. A. (1989). Case research: The case writing process. Ontario: *the School of Business Administration, University of Western Ontario*
- Nguyễn HL (2003) 'Giảng dạy theo phương pháp tình huống', Chương trình Giảng dạy Kinh tế Fulbright tại FETP.
- Thanh Niên (2019) 'Đại học phải chịu trách nhiệm khi sinh viên 'mới tốt nghiệp đã thất nghiệp'', accessed 14 October 2023. <https://vneconomy.vn/nhan-luc-cong-nghe-thong-tin-viet-nam-chi-chiem-1-1-tong-so-lao-dong-doanh-nghiep-phai-xoay-xo-nhu-the-nao.htm>
- Yue T (2016) 'How to write a good teaching note', *Rotterdam, Netherlands: Rotterdam School of Management, Erasmus University*.

# VẬN DỤNG MÔ HÌNH KẾ TOÁN ẢO TRONG VIỆC GIẢNG DẠY KẾ TOÁN Ở ĐẠI HỌC

Phùng Việt Nhiên<sup>1</sup> & Trần Thị Hồng Thi<sup>2</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Bài viết trình bày kết quả tìm hiểu của nhóm tác giả về mô hình kế toán ảo và các quy trình mô phỏng thực hành của kế toán tại doanh nghiệp. Với việc tiếp cận mô hình kế toán ảo giúp sinh viên hiểu rõ các quy trình luân chuyển chứng từ, sổ sách kế toán cũng như các nghiệp vụ kinh tế và tình huống phát sinh thực tế của doanh nghiệp. Thông qua đó, nhóm tác giả cũng trình bày những lợi ích khi sinh viên được tiếp cận những thực tế thông qua phòng kế toán mô phỏng. Từ đó tác giả đề xuất những ý kiến nhằm nâng cao hiệu quả của sinh viên trong việc giảng dạy môn kế toán.

**Từ khoá:** Kế toán ảo, Quy trình mô phỏng kế toán

## 1. Sự cần thiết của việc vận dụng mô hình kế toán ảo trong giảng dạy kế toán ở trường đại học

Theo đánh giá của Bộ Giáo dục và Đào tạo, một trong những phong trào thi đua tác động mạnh mẽ, khắc phục được nhiều bất cập, khó khăn, tạo chuyển biến toàn diện ở các trường học trong cả nước trong giai đoạn 2016- 2020 là “Đổi mới, sáng tạo trong dạy và học” (Thống Nhất, 2020). Hưởng ứng phong trào này, trường đại học Công nghệ Sài Gòn luôn có những hướng dẫn tập huấn, hướng dẫn và thúc đẩy việc nghiên cứu để nâng cao chất lượng giảng dạy. Bộ môn Tài chính - Kế toán thuộc khoa Quản trị luôn sát cánh cùng với nhà trường thực hiện các chính sách đào tạo mà nhà trường đề ra. Vì thế, việc tìm hiểu phương pháp giảng dạy kế toán gắn liền với thực tế của doanh nghiệp luôn được bộ môn kế toán quan tâm và nghiên cứu tìm hiểu. Mô hình kế toán ảo là mô hình kế toán kết hợp kiến thức giữa lý thuyết và thực tế. Nó giúp sinh

---

<sup>1</sup> Email: phungvietnhan@gmail.com

<sup>2</sup> Email: tranhongthi@gmail.com

viên tiếp cận và hiểu chuyên sâu hơn về kế toán mà doanh nghiệp đang làm bên cạnh kiến thức được học ở nhà trường

## **2. Nội dung và phương pháp xây dựng mô hình kế toán ảo**

Mô hình kế toán ảo được nghiên cứu thông qua tiếp cận phòng kế toán thực tế tại một số doanh nghiệp sản xuất, thương mại, dịch vụ. Bên cạnh các quy định, chuẩn mực và luật kế toán hiện hành, luật kế toán số 88/2015/QH13 được bổ sung bởi luật số 38/2019/QH14, hệ thống 26 chuẩn mực kế toán Việt Nam được bộ Tài chính ban hành qua 5 đợt từ 2001 đến 2005, thông tư 200/2014/TT-BTC, nghị định 174/2016/NĐ-CP, nghị định 123/2020/NĐ-CP....

Phương pháp nghiên cứu chủ yếu thông qua phỏng vấn trao đổi các kế toán trưởng các đơn vị kết hợp tham vấn ý kiến các chuyên gia trong lĩnh vực kế toán.

## **3. Mô hình kế toán ảo**

Mô hình kế toán ảo là việc mô phỏng lại tất cả hoạt động của phòng kế toán trong một doanh nghiệp bao gồm các hoạt động thu chi tiền mặt, tiền gửi ngân hàng, tài sản và khấu hao, công nợ phải thu phải trả, đầu tư, sản xuất, giá thành, doanh thu, chi phí, tổng hợp và lập báo cáo tài chính. Qua đó sinh viên sẽ hình dung được công việc của người làm kế toán với các hệ thống chứng từ sổ sách và quy trình luân chuyển chứng từ cũng như các quy định và các chế độ báo cáo hiện hành

### **3.1. Nội dung thực hành tại mô hình kế toán ảo**

Các quy trình luân chuyển chứng từ, sổ sách, báo cáo các phần hành kế toán sau:

- Kế toán tiền mặt, ngân hàng: thu chi, uỷ nhiệm chi, uỷ nhiệm thu...
- Kế toán hàng tồn kho: hoạt động nhập xuất tồn nguyên vật liệu, công cụ dụng cụ, thành phẩm, hàng hoá, giảm giá hàng tồn kho
- Kế toán tài sản cố định: nguyên tắc giá gốc, khấu hao, tăng giảm tài sản...
- Kế toán công nợ phải thu, phải trả,
- Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương
- Kế toán giá thành với tổng hợp chi phí nguyên vật liệu, nhân công và chi phí sản xuất chung
- Kế toán hoạt động đầu tư
- Kế toán chi phí: chi phí bán hàng, chi phí quản lý doanh nghiệp, chi phí tài chính, chi phí khác, chi phí thuế...
- Kế toán doanh thu: doanh thu bán hàng, hoạt động tài chính, doanh thu khác

- Kế toán tổng hợp với các bút toán kết chuyển
- Báo cáo tài chính: bảng cân đối kế toán, bảng kết quả hoạt động kinh doanh, báo cáo lưu chuyển tiền tệ và thuyết minh báo cáo tài chính

### **3.2. Điều kiện xây dựng về phòng kế toán ảo**

#### **3.2.1 Cơ sở vật chất**

Phòng mô phỏng kế toán ảo phải có đầy đủ các thiết bị tối thiểu của một phòng kế toán thực tế như tủ lưu trữ hồ sơ, bàn làm việc, máy tính, máy in, máy scan, máy photo, phần mềm kế toán, hệ thống internet và các thiết bị giảng dạy nh máy chiếu, micro... trong đó mỗi chỗ ngồi của sinh viên thực hành phải vừa để được máy tính vừa có chỗ trống để ghi nhận chứng từ và chỗ cho giảng viên theo dõi để kịp thời hướng dẫn. Điều kiện này cũng tốn kém nhiều chi phí cho cơ sở giáo dục

#### **3.2.2. Tài liệu thực hành**

Bộ tài liệu thực hành mô phỏng bao gồm các chứng từ cho các nghiệp vụ phân hành kế toán tiền mặt, ngân hàng, hàng tồn kho, tài sản cố định hữu hình và vô hình, các khoản đầu tư, giá thành, các chi phí, doanh thu và thu nhập khác... điều kiện này đòi hỏi giảng viên phải am hiểu và có kiến thức thực tế kế toán

#### **3.2.3. Đối tượng tham gia**

Sinh viên phải tích cực và nghiêm túc thực hiện các quy định mà giảng viên trong phòng kế toán ảo đề ra. Điều này giúp sinh viên theo kịp các tiến trình xử lý chứng từ cũng như chủ động xử lý được các nghiệp vụ kinh tế hay chứng từ tương tự

Giảng viên: phải nắm vững kiến thức lý thuyết lẫn kiến thức thực tế để kịp thời hướng dẫn sinh viên và giúp sinh viên hiểu rõ cách thức vận hành thực tế của phòng kế toán tại doanh nghiệp. Đây cũng là vấn đề khó khi khả năng tiếp cận thực tế của giảng viên cũng có hạn chế.

### **3.3. Cách thức tổ chức phòng kế toán ảo**

Mỗi phòng kế toán ảo sẽ tổ chức từ 6-16 sinh viên trong đó hai sinh viên sẽ đảm nhiệm một phần hành kế toán như sau:

- Sinh viên sẽ đảm nhận kế toán tiền mặt và các khoản công nợ phải thu,
- Sinh viên sẽ đảm nhiệm kế toán ngân hàng và kế toán công nợ phải trả,
- Sinh viên sẽ đảm nhận kế toán tài sản, công cụ dụng cụ, khấu hao, hàng tồn kho
- Sinh viên sẽ đảm nhận kế toán giá thành

- Sinh viên sẽ đảm nhận kế toán doanh thu và hoạt động bán hàng
- Sinh viên sẽ đảm nhận kế toán tổng hợp và theo dõi chi phí.
- Sinh viên sẽ đảm nhận Kế toán thuế
- Sinh viên sẽ đảm nhận thủ quỹ
- Giảng viên hay trợ giảng đảm nhiệm vị trí kế toán trưởng phòng kế toán ảo giúp chỉnh sửa hay xử lý khắc phục những sai sót trong các nghiệp vụ kinh tế cũng như chứng từ và sổ sách kế toán

Ngoài ra còn có những trợ giảng đóng vai trò giám đốc, các phòng ban chức năng khác trong công ty hay các đối tác, ngân hàng, cơ quan thuế... để tương tác với nhân viên phòng kế toán ảo này.

Việc phân chia đảm nhiệm này là linh động và có thể sắp xếp tinh gọn tùy theo quy mô phòng ốc hay số lượng sinh viên, có thể kết hợp kế toán tiền mặt, kế toán tài sản và công nợ phải thu; kế toán thuế và kế toán tổng hợp...

Sau khi có sự phân chia các nhiệm vụ của sinh viên trong từng phần hành kế toán, giảng viên lúc này hướng dẫn các quy trình luân chuyển chứng từ của từng phần hành kế toán. Sau đó sinh viên sẽ tự xử lý chứng từ của phần hành mà mình đảm nhiệm từ khâu xem xét chứng từ để xem phù hợp và đúng quy định hay chưa, đến việc trình ký chứng từ, nhập liệu và in chứng từ sổ sách liên quan và khâu lưu trữ chứng từ. Việc thực hiện này có thể làm bằng kế toán excel hay phần mềm kế toán.

Bảng 1. Quy trình thu tiền và cách xử lý chứng từ cho từng phần hành có liên quan

<b>Công đoạn</b>	<b>Tên công đoạn</b>	<b>Trách nhiệm</b>	<b>Mô tả thực hiện công đoạn</b>	<b>Biểu mẫu áp dụng, hồ sơ</b>
1	Lập Đề nghị thu	- Bộ phận có nguồn thu. - Người đến nộp tiền.	- Bộ phận có nguồn thu lập Đề nghị thu tiền ghi rõ đối tượng thu, số tiền và lý do chuyển qua cho kế toán lập Phiếu thu.	Đề nghị thu tiền.
2	Lập Phiếu thu Nhập Vào phần mềm	Kế toán Thu chi	- Ghi nhận các thông tin trên Đề nghị thu tiền vào hệ thống để in Phiếu thu.	Phiếu thu

3	Thu tiền	Thủ quỹ	- Kiểm đếm tiền theo đúng số trên Phiếu thu. - Ghi sổ số tiền đó kiểm đếm	Đề nghị thu tiền, Bảng kê nộp tiền.
4	Xem xét và kiểm tra	Kế toán trưởng	- Kiểm tra quy trình làm việc của KT thu chi	
5	Lưu trữ hồ sơ và đối chiếu	Kế toán thanh toán, Thủ quỹ	- Lưu đầy đủ Phiếu thu và gốc chứng từ kốm theo. Thủ quỹ giữ 1 liên Phiếu thu, kế toán Thu chi giữ 1 liên Phiếu thu kèm theo Đề nghị thu . - Ghi nhận vào hệ thống chính xác tài khoản phát sinh, số tiền và đối tượng. - Cuối tháng đối chiếu số liệu với thủ quỹ giữa kế toán và thủ quỹ lập biên bản kiểm kê tiền mặt. In sổ quỹ tiền mặt.	File Phiếu thu. Sổ quỹ tiền mặt.

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Bảng 2. Quy trình chi tiền qua ngân hàng và cách xử lý chứng từ cho từng phần hành liên quan

<b>Công đoạn</b>	<b>Tên công đoạn</b>	<b>Trách nhiệm</b>	<b>Mô tả thực hiện công đoạn</b>	<b>Biểu mẫu áp dụng, hồ sơ</b>
1	Lập Ủy nhiệm chi	Kế toán ngân hàng	- Căn cứ Đề nghị thanh toán để xét duyệt, kế toán ngân hàng lập Ủy nhiệm chi ghi trừ, chính xác các nội dung trong Ủy nhiệm chi và kèm theo Đề nghị thanh toán, hợp đồng mua bán, biên bản đối chiếu công nợ... Đưa ủy nhiệm chi KT trưởng và Giám đốc ký.	- Ủy nhiệm chi - Đề nghị thanh toán.
2	Ký duyệt	- Kế toán trưởng - Giám Đốc	- Kiểm tra số tiền và nội dung trên Ủy nhiệm chi so với Đề nghị thanh toán	- Ủy nhiệm chi - Đề nghị thanh toán

<b>Công đoạn</b>	<b>Tên công đoạn</b>	<b>Trách nhiệm</b>	<b>Mô tả thực hiện công đoạn</b>	<b>Biểu mẫu áp dụng, hồ sơ</b>
3	Chi tiền qua ngân hàng	Kế toán ngân hàng	- Chuyển Ủy nhiệm chi đó được ký duyệt ra Ngân hàng. - Nhận Báo Nợ và sao kê Ngân hàng. - Nhập vào phần mềm.	Ủy nhiệm chi
4	Lưu trữ hồ sơ	Kế toán ngân hàng	- Lưu đầy đủ Hồ sơ thanh toán. - Ghi nhận vào hệ thống chính xác tài khoản phát sinh, số tiền và đối tượng.	File Phiếu chi

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Bảng 3. Quy trình công nợ phải thu và cách xử lý chứng từ cho từng phần hành có liên quan

<b>Công đoạn</b>	<b>Từng công đoạn</b>	<b>Trách nhiệm</b>	<b>Mô tả thực hiện công đoạn</b>	<b>Biểu mẫu áp dụng, hồ sơ</b>
1	Tạo mã khách hàng (đối với khách hàng mới)	Kế toán công nợ	- Dựa trên Hợp đồng ký kết hoặc thông tin cung cấp từ bộ phận kinh doanh. Kế toán công nợ tạo mã khách hàng nhập các thông tin khách hàng vào hệ thống, mở sổ chi tiết để ghi nhận và theo dõi các giao dịch phát sinh.	
2	Kiểm tra, đối chiếu số liệu, chứng từ với KT khác	- KT công nợ - KT Ngân hàng - KT tiền mặt - KT bán hàng	- Đối chiếu số liệu, sổ sách với kế toán Tiền mặt, KT Ngân hàng, KT bán hàng. - KT công nợ đối chiếu chi tiết và tổng số: Kế toán công nợ phải đối chiếu chi tiết số dư theo từng khách hàng so với số dư tài khoản phải thu khách hàng định kỳ vào ngày cuối tuần/ tháng/ quý và năm.	- Bảng kê công nợ theo đối tượng - Báo cáo phân tích tuổi nợ
3	Đơn đốc thu	Kế toán công nợ	- Kế toán công nợ lập mẫu đối chiếu công nợ và gửi đến cho các khách	Bảng đối chiếu công nợ

<b>Công đoạn</b>	<b>Từng công đoạn</b>	<b>Trách nhiệm</b>	<b>Mô tả thực hiện công đoạn</b>	<b>Biểu mẫu áp dụng, hồ sơ</b>
	hồi công nợ		hàng và yêu cầu gửi phản hồi trong vòng 10 ngày kể từ ngày gửi.	
<b>4</b>	Lưu trữ hồ sơ	Kế toán công nợ	- Lưu trữ tất cả các hồ sơ liên quan đến việc mua hàng hóa, dịch vụ, thanh toán, đối chiếu công nợ, điều chỉnh công nợ	- File Hợp đồng - File Bảng đối trừ công nợ

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Bảng 4. Quy trình mua sắm tài sản cố định và cách xử lý chứng từ cho từng phần hành có liên quan

<b>Công đoạn</b>	<b>Tên công đoạn</b>	<b>Trách nhiệm</b>	<b>Mô tả thực hiện công đoạn</b>	<b>Biểu mẫu áp dụng, hồ sơ</b>
1	Đề xuất mua TSCĐ theo nhu cầu (Xác nhận báo hỏng)	- Kế toán tài sản cố định - Bộ phận có nhu cầu	Bộ phận có nhu cầu lập Phiếu đề xuất theo mẫu gửi cho Trưởng bộ phận xem xét và phê duyệt.	- Phiếu đề xuất mua tài sản. - Mẫu xác nhận báo hỏng (nếu có).
2	Xem xét, phê duyệt	Giám đốc	Giám đốc trên cơ sở giấy đề nghị của các đơn vị-bộ phận xem xét phê duyệt.	Phiếu đề xuất mua tài sản
3	Lựa chọn nhà cung cấp	Kế toán TSCĐ	- Tìm thông tin nhà cung cấp TSCĐ phù hợp nhu cầu của công ty. - Thẩm định báo giá TSCĐ. - Lập hồ sơ báo giá nhà cung cấp trình Kế toán TSCĐ, GD.	Phiếu đề xuất mua tài sản.
4	Xét duyệt nhà cung cấp	Giám đốc	- Ký duyệt nhà cung cấp trong danh sách hồ sơ KT TSCĐ trình	Phiếu lựa chọn nhà cung cấp được duyệt

<b>Công đoạn</b>	<b>Tên công đoạn</b>	<b>Trách nhiệm</b>	<b>Mô tả thực hiện công đoạn</b>	<b>Biểu mẫu áp dụng, hồ sơ</b>
			- Trong trường hợp không duyệt báo giá và nhà cung cấp, quay lại bước 3.	
5	Mua tài sản	Kế toán TSCĐ	- Kế toán TSCĐ chuẩn bị hợp đồng; liên hệ với nhà cung cấp để thỏa thuận các điều khoản trong hợp đồng và làm thủ tục ký hợp đồng.	Hợp đồng với nhà cung cấp
6	Kiểm tra, giao nhận tài sản	- Thủ kho - Kế toán TSCĐ - Đơn vị sử dụng tài sản - Bàn giao tài sản	- Thủ kho và kế toán TSCĐ kiểm tra số lượng, quy cách, các thông số kỹ thuật và chất lượng sản phẩm, kiểm tra các tem bảo hành và phiếu bảo hành... theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng. - Thủ kho lập thẻ kho ghi chi tiết từng loại, nhà cung cấp TSCĐ.	- Biên bản giao nhận TS. - Biên bản nghiệm thu.
7	Làm thủ tục thanh toán	Kế toán thanh toán	Sau khi giao nhận xong, kế toán TSCĐ hoàn thiện hồ sơ và chuyển hồ sơ cho kế toán thanh toán để làm thủ tục thanh toán.	Theo Quy trình thanh toán
8	Ghi sổ tài sản, trích khấu hao Lưu hồ sơ mua sắm Thực hiện chế độ bảo hành	Kế toán TSCĐ	- Kế toán TSCĐ nhập vào phần mềm đầy đủ, chính xác nguyên giá, khấu hao, từng nhà cung cấp. - Kế toán TSCĐ tiến hành lưu hồ sơ mua sắm tài sản và thực hiện chế độ bảo hành của nhà cung cấp.	- File hồ sơ mua sắm tài sản - Bảng tính và phân bổ khấu hao TSCĐ

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

### **3.4. Ưu điểm và nhược điểm của mô hình kế toán ảo so với phương pháp giảng dạy truyền thống**

#### **3.4.1. Ưu điểm**

- Sinh viên dễ tiếp thu thông qua thực hành thực tế của mô hình kế toán ảo từ đó giúp dễ kiếm việc làm khi ra trường. Qua đó cũng giúp thái độ học tập của sinh viên được chủ động và tích cực hơn.

#### **3.4.2. Nhược điểm**

- Chi phí đầu tư cơ sở vật chất cao hơn so với giảng dạy truyền thống
- Đòi hỏi sinh viên phải nghiêm túc và tuân thủ các hướng dẫn của giảng viên
- Giảng viên cần có kiến thức cả lý thuyết và thực tế

### **4. Kết luận**

Mô hình kế toán ảo không chỉ giúp phát triển kỹ năng nghề nghiệp cần thiết cho người học kế toán mà còn mang lại lợi ích cho doanh nghiệp và nhà trường. Do đó, việc thay đổi phương pháp giảng dạy với mô hình kế toán ảo là một xu hướng thiết yếu của việc đào tạo các môn học chuyên ngành kế toán. Việc giảng dạy thông qua tính thực tiễn của các bài giảng, chứng từ, quy trình, sổ sách giúp sinh viên dễ tiếp cận việc làm khi ra trường. Đây cũng là kết quả của việc đào tạo gắn liền giữa lý thuyết và thực hành, nó tạo ra chất lượng của chương trình đào tạo.

### **Tài liệu tham khảo**

Thống Nhất (2020) 'Thi đua đổi mới, sáng tạo dạy và học'. Truy cập 21 tháng 8 năm 2024. <http://www.hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Giao-duc/991626/thi-dua-doi-moi-sang-tao-day-va-hoc#>

Nguyễn V và Phạm QT (2018) *Sổ sách kế toán, báo cáo tài chính và báo cáo thuế*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động.

Quốc hội (2015) *Luật kế toán số 88/2015/QH13*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2015, bổ sung bởi *Luật số 38/2019/QH14*, ban hành 2019.

Bộ Tài chính (2005) *Hệ thống 26 chuẩn mực kế toán Việt Nam*.

Bộ Tài chính (2014) *Thông tư 200/2014/TT-BTC*, ban hành ngày 22 tháng 12 năm 2014.

Chính phủ (2016) *Nghị định số 174/2016/NĐ-CP: Quy định chi tiết một số điều của Luật kế toán*.

Chính phủ (2020) *Nghị định số 123/2020/NĐ-CP: Quy định về hóa đơn, chứng từ*.

# ĐÁNH GIÁ MÔN HỌC THEO CHUẨN ĐẦU RA: MINH HỌA VỚI MÔN HỌC “PHÂN TÍCH DỮ LIỆU KINH DOANH” TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

Vũ Quang Vinh<sup>1</sup>, Trần Kim Ngọc & Nguyễn Thị Thu Thảo

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Bài tham luận này đề xuất cách tiếp cận đánh giá môn học tập trung vào việc đo lường kết quả học tập cụ thể mà sinh viên đạt được. Thay vì chỉ dựa trên điểm số cuối kỳ, các tác giả sẽ đánh giá xem người học đã thực sự nắm vững kiến thức, kỹ năng và có thể áp dụng chúng vào thực tế như thế nào thông qua các chuẩn đầu ra của môn học. Thông qua môn học "Phân tích dữ liệu kinh doanh" đang được giảng dạy tại trường Đại học Công nghệ Sài Gòn, bài viết sẽ minh họa cách thức triển khai phương pháp này và những lợi ích mà nó mang lại cho cả giảng viên và sinh viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đại học trong thời đại số.

**Từ khóa:** Đánh giá môn học, Chuẩn đầu ra, Thang đo Bloom, Quyết định dựa trên dữ liệu

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh giáo dục đại học hiện nay, việc nâng cao chất lượng đào tạo nói chung và cho ngành Quản trị kinh doanh nói riêng đang trở thành một ưu tiên hàng đầu. Để đạt được mục tiêu này, việc thực hiện đánh giá môn học thông qua các chuẩn đầu ra không chỉ là một yêu cầu bắt buộc mà còn là một công cụ hữu ích giúp người dạy theo dõi, đo lường chất lượng giảng dạy cũng như có các cải tiến phù hợp.

Công văn số 1669/QLCL-KĐCLGD của Cục Quản lý Chất lượng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đánh giá chất lượng chương trình đào tạo, trong đó có việc đánh giá các môn học/học phần theo các chuẩn đầu ra đã được xác định trong đề cương môn học. Đặc biệt, Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT quy định rõ ràng về việc thiết lập các

---

<sup>1</sup> Email: vinh.vuquang@stu.edu.vn

tiêu chí đánh giá môn học dựa trên các chuẩn đầu ra của môn học. Cụ thể, thông tư đã nêu rõ rằng:

(1) “Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo được xác định rõ ràng, bao quát được cả các yêu cầu chung và yêu cầu chuyên biệt mà người học cần đạt được sau chương trình đào tạo.”

(2) “Đóng góp của mỗi học phần trong việc đạt được chuẩn đầu ra là rõ ràng.”

Điều này chỉ ra rằng mỗi môn học/học phần phải có vai trò cụ thể trong việc giúp sinh viên đạt được các chuẩn đầu ra đã đề ra. Thông tư này khẳng định tầm quan trọng của việc đánh giá từng môn học/học phần dựa trên các chuẩn đầu ra, nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo trong giáo dục đại học.

Sử dụng dữ liệu mẫu được thu thập từ môn học “Phân tích dữ liệu kinh doanh” được giảng dạy trong học kỳ 2, năm học 2023-2024 tại trường Đại học Công nghệ Sài Gòn, bài viết này sẽ tập trung vào việc phân tích các chuẩn đầu ra môn học trong mỗi hình thức đánh giá được trình bày trong đề cương môn học, từ đó tính toán mức đạt cho từng chuẩn đầu ra. Qua đó, kết quả phân tích sẽ giúp làm rõ hơn quy trình đánh giá sinh viên, đồng thời cung cấp cái nhìn sâu sắc về mức độ đạt được của sinh viên đối với các chuẩn đầu ra của môn học.

## 2. Một số vấn đề liên quan

### 2.1. Chuẩn đầu ra môn học

Theo Khoản 4, Điều 2 Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT, chuẩn đầu ra được định nghĩa như sau: “Chuẩn đầu ra là yêu cầu cần đạt về phẩm chất và năng lực của người học sau khi hoàn thành một chương trình đào tạo, gồm cả yêu cầu tối thiểu về kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm của người học khi tốt nghiệp” (Bộ GD&ĐT, Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT, 2021). Ngoài ra, theo Đại học Quốc gia TP.HCM thì chuẩn đầu ra được mô tả là “các tuyên bố về những gì người học được mong đợi sẽ đạt được khi kết thúc trải nghiệm học tập” (ĐHQG TP.HCM, 2022). Điều này cho thấy rằng chuẩn đầu ra không chỉ áp dụng cho toàn bộ chương trình đào tạo mà cũng có thể áp dụng cho từng môn học cụ thể. Bên cạnh đó, các quy định về phương pháp giảng dạy và đánh giá kết quả học tập tại Điều 9 Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT cũng yêu cầu đánh giá kết quả học tập của người học dựa trên mức độ đạt được theo các cấp độ tư duy được xác định trong chuẩn đầu ra đối với mỗi môn học, học phần và chương trình đào tạo.

Như vậy, **chuẩn đầu ra môn học (course learning outcome)** là các yêu cầu cụ thể mà người học cần đạt được sau khi hoàn thành một môn học nhất định. Đó không

chỉ đơn thuần là những gì người học cần đạt được mà còn phản ánh cam kết của cơ sở giáo dục đối với người học và xã hội về chất lượng đào tạo mà họ cung cấp.

Để đáp ứng yêu cầu chương trình đào tạo tại trường Đại học Công nghệ Sài Gòn, sinh viên phải đảm bảo về cả về kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành lẫn thái độ, tính tự chủ và trách nhiệm trong quá trình học tập. Dựa trên những yêu cầu này, các môn học cũng được xác định các kết quả đầu ra hay chuẩn đầu ra môn học cụ thể và trình bày trong đề cương chi tiết môn học.

## **2.2. Thang đo Bloom**

**Thang đo Bloom (Bloom's Taxonomy)** được phát triển bởi Benjamin Bloom vào năm 1956, là một công cụ quan trọng trong giáo dục dùng để phân loại các mục tiêu học tập thành sáu cấp độ khác nhau. Mô hình này giúp người dạy thiết kế bài giảng và đánh giá người học một cách hiệu quả hơn, từ việc ghi nhớ thông tin đến khả năng sáng tạo và giải quyết vấn đề.

Thang đo Bloom đã được cải tiến vào năm 2001 bởi hai nhà giáo dục là Lorin Anderson và David Krathwohl. Các cải tiến này bao gồm việc thay đổi thứ tự và tên của các cấp độ, giúp chúng dễ hiểu và áp dụng hơn trong giảng dạy.

Ban đầu, thang đo Bloom sử dụng các danh từ để nhấn mạnh các khái niệm và yếu tố cần đo lường trong quá trình học tập. Các danh từ này giúp dễ dàng xác định mục tiêu giảng dạy. Tuy nhiên, trong thang đo cải tiến, các động từ được sử dụng để tập trung vào các hành động cụ thể mà người học cần thực hiện, từ đó giúp làm rõ hơn các mục tiêu học tập và tạo ra các hoạt động giảng dạy và đánh giá phù hợp hơn.

Bảng 1. Thang đo Bloom ban đầu và thang đo Bloom cải tiến

Thang đo Bloom ban đầu	Thang đo Bloom cải tiến	Mức độ
Kiến thức (Knowledge): Ghi nhớ và nhắc lại thông tin.	Ghi nhớ (Remember): Ghi nhớ và nhắc lại thông tin.	1
Hiểu (Comprehension): Hiểu nghĩa và giải thích thông tin.	Hiểu (Understand): Hiểu nghĩa và giải thích thông tin.	2
Áp dụng (Application): Sử dụng kiến thức trong các tình huống mới.	Áp dụng (Apply): Sử dụng kiến thức trong các tình huống mới.	3
Phân tích (Analysis): Phân tích và chia nhỏ thông tin để hiểu rõ hơn.	Phân tích (Analyze): Phân tích và chia nhỏ thông tin để hiểu rõ hơn.	4
Tổng hợp (Synthesis): Kết hợp các phần thông tin để tạo ra cái mới.	Đánh giá (Evaluate): Đánh giá và đưa ra quan điểm dựa trên tiêu chí nhất định.	5
Đánh giá (Evaluation): Đánh giá và đưa ra quan điểm dựa trên tiêu chí nhất định.	Sáng tạo (Create): Kết hợp các phần thông tin để tạo ra cái mới.	6

Nguồn: Tác giả tổng hợp

### 2.3. Môn học “Phân tích dữ liệu kinh doanh”

Môn học *Phân tích dữ liệu kinh doanh* thuộc khối kiến thức cơ sở ngành Quản trị kinh doanh được triển khai giảng dạy cho sinh viên vào học kỳ 2, năm học thứ 2. Môn học cung cấp cho sinh viên một số phương pháp phân tích dữ liệu từ đơn giản đến phức tạp và qua đó tìm ra những thông tin hữu ích, quan trọng. Sinh viên sẽ được trang bị kiến thức và kỹ năng xử lý, phân tích dữ liệu nhằm hỗ trợ việc ra quyết định trong kinh doanh một cách hiệu quả. Bên cạnh các phương pháp thống kê, môn học này cũng nhấn mạnh vào việc phát triển tư duy phân tích và khả năng truyền đạt kết quả cho các bên liên quan.

Bảng 2. Chuẩn đầu ra môn học với trình độ năng lực tương ứng

Chuẩn đầu ra môn học	Mô tả mục tiêu	Chuẩn đầu ra của Chương trình đào tạo	Trình độ năng lực
CĐRa	<b>Trình bày</b> các phương pháp thu thập dữ liệu.	CĐR1	Kiến thức - <i>Hiểu</i> (mức độ 2)
CĐRb	<b>Ứng dụng</b> thống kê suy diễn để hỗ trợ việc ra quyết định.	CĐR2	Kiến thức - <i>Áp dụng</i> (mức độ 3)

<b>Chuẩn đầu ra môn học</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>Chuẩn đầu ra của Chương trình đào tạo</b>	<b>Trình độ năng lực</b>
CĐRc	<b>Xây dựng</b> mô hình hồi qui để ước lượng các hệ số và dự báo trong các tình huống đơn giản.	CĐR3	Kiến thức - <i>Phân tích</i> (mức độ 4)
CĐRd	<b>Xây dựng</b> khả năng làm việc nhóm và tự học.	CĐR4	Kỹ năng - <i>Đánh giá</i> (mức độ 5)
CĐRe	<b>Sử dụng</b> các công cụ thống kê trong Microsoft Excel để hỗ trợ việc phân tích dữ liệu.	CĐR5	Kỹ năng - <i>Áp dụng</i> (mức độ 4)
CĐRf	<b>Thể hiện</b> tính kỉ luật trong quá trình học.	CĐR6	Thái độ - <i>Ghi nhớ</i> (mức độ 1)

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Như ta có thể thấy, các chuẩn đầu ra CĐRa, CĐRb, CĐRc đều có thể được phân loại rõ ràng theo thang đo Bloom, cho thấy mức độ đạt được theo trình độ năng lực từ hiểu biết đến áp dụng môn học đối với sinh viên. Đối với chuẩn đầu ra CĐRe, dù liên quan đến kỹ năng song vẫn có thể đánh giá được một phần thông qua việc đọc hiểu kết quả trích xuất từ Microsoft Excel được thể hiện trong nội dung kiểm tra/thi. Tuy nhiên, CĐRd và CĐRf liên quan đến kỹ năng mềm và thái độ cá nhân, không hoàn toàn phù hợp với cấu trúc của thang đo Bloom, điều này cần được cân nhắc trong quá trình đánh giá tổng thể về kết quả đạt được.

#### **2.4. Dữ liệu**

Dữ liệu về các ghi nhận, điểm theo từng các hình thức đánh giá của 4 lớp “Phân tích dữ liệu kinh doanh” do giảng viên Vũ Quang Vĩnh giảng dạy ở học kỳ 2, năm học 2023-2024 cung cấp.

Tổng số sinh viên đăng ký theo danh sách ban đầu là 234. Sau khi bỏ ra những sinh viên không có điểm tổng kết môn học vì nhiều lý do, số lượng quan sát đủ điều kiện để thực hiện đánh giá là 168.

### **3. Thực hiện đánh giá môn học “Phân tích dữ liệu kinh doanh” và nhận xét theo chuẩn đầu ra**

#### **3.1. Minh họa các bước thực hiện đánh giá môn học**

**Bước 1:** Xác định các nội dung cụ thể đối với từng hình thức đánh giá của môn học

- Đánh giá quá trình học của sinh viên bao gồm 2 hoạt động chính:

- Đánh giá tính kỹ luật thông qua việc điểm danh chuyên cần, và đánh giá khả năng tự học thông qua việc kiểm tra bài tập giao về nhà cũng như ghi nhận sự tham gia thảo luận nội dung học, xung phong làm bài tập trên lớp.
- Đánh giá kiến thức thông qua hai bài kiểm tra nhanh (trắc nghiệm hoặc/và tự luận) với thời gian làm bài từ 15 – 20 phút.
- Đánh giá giữa kỳ là một bài kiểm tra với hình thức tự luận với thời gian làm bài 90 phút.
- Đánh giá cuối kỳ là một bài thi với hình thức tự luận với thời gian làm bài 90 phút.

**Bước 2:** Lập ma trận giữa hình thức đánh giá và các chuẩn đầu ra môn học, xác định điểm đóng góp tối đa và trọng số với từng nội dung cụ thể.

**Bước 3:** Triển khai giảng dạy và đánh giá. Trong quá trình triển khai, thực hiện ghi nhận các đánh giá, cho điểm thành phần đối với từng nội dung đánh giá.

**Bước 4:** Thu thập dữ liệu. Sau đó tách, phân loại các chuẩn đầu ra của môn học theo thành phần đánh giá và thực hiện đo lường.

Bảng 4. Chuẩn đầu ra môn học tương ứng với điểm thành phần tối đa

Hình thức đánh giá		Chuẩn đầu ra môn học	Điểm tối đa	Trọng số
Quá trình	Đánh giá tính kỹ luật	CĐRf	7	5%
	Đánh giá khả năng tự học	CĐRd	3	
	Kiểm tra nhanh 1	CĐRa	1	10%
		CĐRb	9	
Kiểm tra nhanh 2	CĐRb	10	10%	
Giữa kỳ	Kiểm tra tự luận	CĐRb	10	25%
Cuối kỳ	Thi tự luận	CĐRb	3	50%
		CĐRc	6	
		CĐRe	1	

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Đo lường mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra là xác định và so sánh kết quả đạt được của sinh viên (điểm đạt được thực tế) với yêu cầu của chuẩn đầu ra môn học (điểm tối đa tương ứng). **Mức đạt chuẩn đầu ra (level of achievement of learning outcomes)** của mỗi thành phần đánh giá được tính theo công thức sau:

$$L_{tp} = \frac{\sum \left( \frac{d_i \times 10}{D_i} \times w_i \right)}{\sum w_i} \quad (1)$$

Trong đó, đối với mỗi chuẩn đầu ra:

$d_i$ : điểm đạt được của nội dung thứ  $i$ ;

$D_i$ : điểm tối đa của nội dung thứ  $i$ ;

$w_i$ : trọng số của nội dung thứ  $i$ ;

$n$ : tổng số nội dung.

Chọn kết quả của sinh viên H.N.C.A có tham gia học môn *Phân tích dữ liệu kinh doanh* ở học kỳ 2, năm học 2023-2024 tại Trường để minh họa. Chẳng hạn, trong thành phần đánh giá quá trình, bài kiểm tra nhanh số 1 có hai chuẩn đầu ra CDRa và CDRb và điểm tối đa cho hai nội dung này lần lượt là 1 và 9. Sinh viên H.N.C.A đạt 1 điểm ứng với CDRa và 3 điểm ứng với CDRb (tổng điểm bài làm là 4), như vậy mức đạt của sinh viên H.N.C.A với hai chuẩn đầu ra này lần lượt là:

- Với CDRa:  $(1/1) \times 10 = 10$
- Với CDRb:  $(3/9) \times 10 = 3,333$

Thực hiện tương tự cho các thành phần đánh giá, bài thi còn lại. Sau đó, tính mức đạt chuẩn đầu ra của hình thức đánh giá quá trình theo công thức (1). Kết quả tính được trình bày ở Bảng 5.

$$L_{qt} = \frac{10 \times 0,0375 + 8 \times 0,0125 + 10 \times 0,01 + 3,333 \times 0,09 + 8 \times 0,1}{0,0375 + 0,0125 + 0,01 + 0,09 + 0,1} \approx 6,7$$

Bảng 5. Điểm quá trình của sinh viên H.N.C.A theo chuẩn đầu ra môn học

	Chuyên cần		Kiểm tra nhanh		
	Kỷ luật	Tự học	Kiểm tra 1		Kiểm tra 2
Chuẩn đầu ra	CDRf	CDRd	CDR <sub>a</sub>	CDR <sub>b</sub>	CDRb
Trọng số	0,0375	0,0125	0,01	0,09	0,1
Điểm tối đa	7,5	2,5	1	9	10
H.N.C.A	7,5	2	1	3	8
Mức đạt chuẩn đầu ra của quá trình ( $L_{qt}$ )	10	8	10	3,333	8
	<b>6,7</b>				

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Các bảng minh họa cách tính điểm theo chuẩn đầu ra môn học của sinh viên H.N.C.A theo các thành phần đánh giá còn lại được trình bày ở Phụ lục 1.

Điểm tổng kết môn học được tính theo mức đạt của từng chuẩn đầu ra với các trọng số tương ứng như công thức (2). Kết quả tính được trình bày ở Bảng 6.

$$L_{mh} = \sum_a^f L_i \times w_i \quad (2)$$

Bảng 6. Điểm tổng kết của sinh viên H.N.C.A theo các chuẩn đầu ra môn học

Chuẩn đầu ra	CĐRa	CĐRb	CĐRc	CĐRd	CĐRe	CĐRf	Tổng kết
Trọng số	0,01	0,59	0,3	0,0125	0,05	0,0375	7,206
Mức đạt chuẩn đầu ra	10	7,32	6,16	8	9,29	10	

Nguồn: Tác giả tổng hợp

**Bước 6:** So sánh với mức đạt của các chuẩn đầu ra môn học với yêu cầu.

Theo yêu cầu đánh giá môn học, sinh viên được xác định là đạt nếu điểm tổng kết môn học đạt từ 5 (điểm được làm tròn đến phần nguyên, theo thang điểm 10) trở lên. Do đó, sinh viên H.N.C.A có điểm tổng kết theo chuẩn đầu ra môn học là 7,206 nên đạt chuẩn đầu ra môn học “Phân tích dữ liệu kinh doanh.

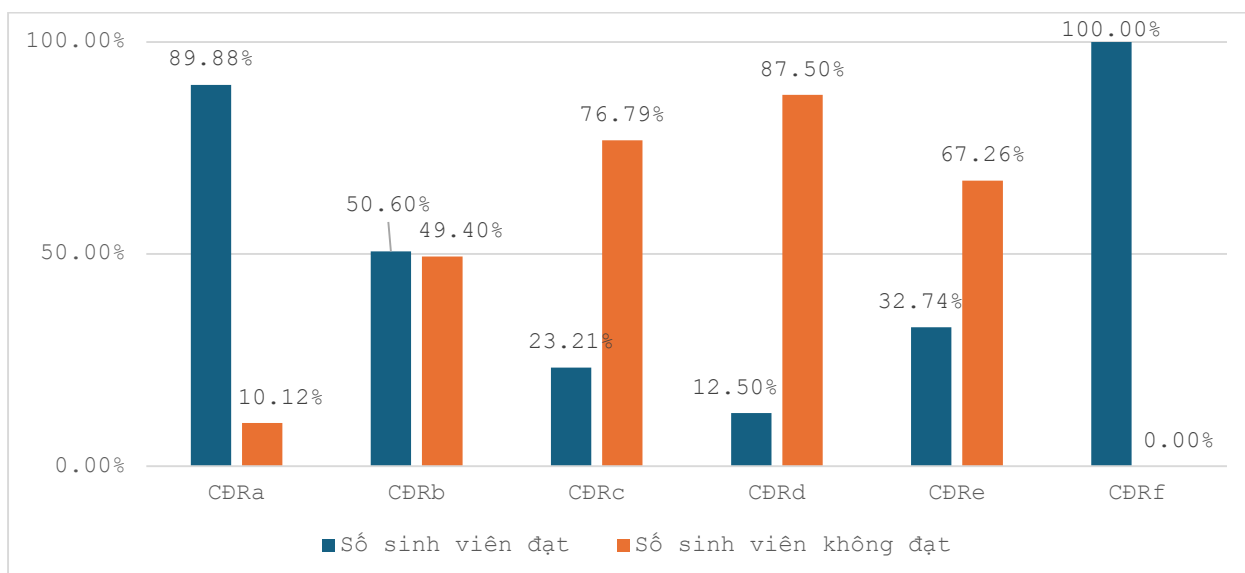
Thực hiện tương tự cho các sinh viên còn lại, kết quả tổng hợp được trình bày ở Bảng 7.

Bảng 7. Kết quả đạt chuẩn đầu ra môn học của mẫu sinh viên được đánh giá

	CĐRa	CĐRb	CĐRc	CĐRd	CĐRe	CĐRf	Tổng kết
Trọng số	0,01	0,59	0,3	0,0125	0,05	0,0375	
Số sinh viên đạt	151	85	39	21	55	168	69
	89,88%	50,60%	23,21%	12,50%	32,74%	100%	41,07%
Số sinh viên không đạt	17	83	129	147	113	0	99
	10,12%	49,40%	76,79%	87,50%	67,26%	0%	58,93%

Nguồn: Tác giả tổng hợp

### 3.2. Nhận xét kết quả môn học theo chuẩn đầu ra



Hình 1 – Tỷ lệ sinh viên đạt yêu cầu theo từng chuẩn đầu ra của môn học

Từ kết quả tổng hợp ở trên, có thể thấy rằng chuẩn đầu ra CDRa và CDRf có tỷ lệ sinh viên đạt chuẩn đầu ra rất cao, với CDRf đạt 100%. Ngược lại, các chuẩn đầu ra CDRd, CDRc và CDRe có tỷ lệ sinh viên không đạt chuẩn đầu ra cao, lần lượt là 87,50%, 76,79% và 67,26%. Chuẩn đầu ra CDRb có tỷ lệ sinh viên đạt và không đạt chuẩn đầu ra gần như bằng nhau, với tỷ lệ đạt là 50,60% và không đạt là 49,40%. Phân tích cụ thể hơn ở các chuẩn đầu ra, ta thấy:

CDRa có tỷ lệ đạt cao (89,88%) phản ánh phần nào việc sinh viên có khả năng tốt trong việc giải thích tốt các phương pháp thu thập dữ liệu. Tương tự, CDRf có tỷ lệ đạt tối đa (100%) cho thấy sinh viên thể hiện tính kỷ luật tốt trong quá trình học tập, song điều này cũng có thể là do những sinh viên không tham gia học tập đầy đủ đã bị loại khỏi tập dữ liệu (những sinh viên không tham gia học đủ số buổi theo yêu cầu sẽ bị cấm thi, do đó sẽ không có điểm tổng kết). Tuy nhiên, hai chuẩn đầu ra này có trọng số rất nhỏ (tổng trọng số là 0,0475) nên không có tác động đáng kể đến kết quả cuối cùng.

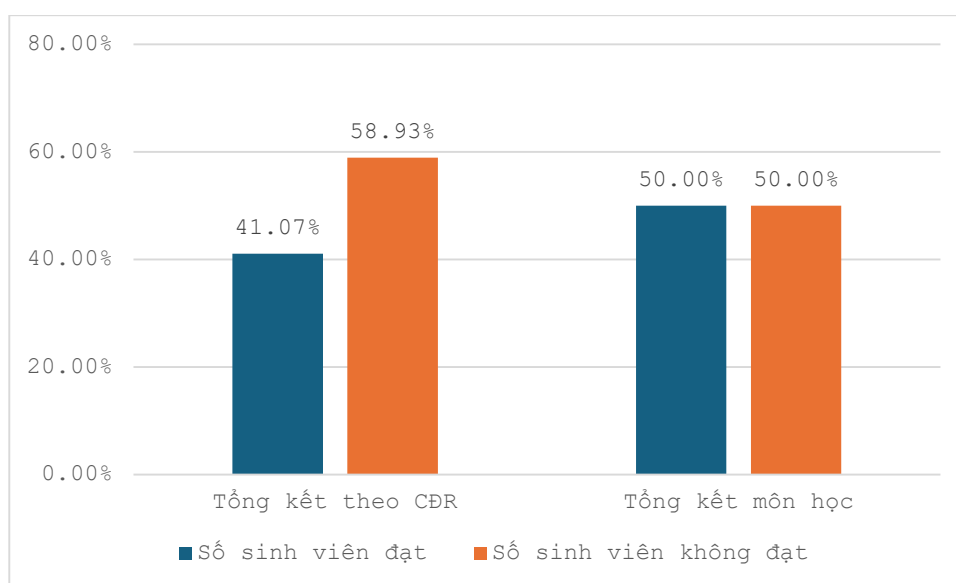
Tỷ lệ đạt trung bình của CDRb (50,6%) cho thấy sinh viên còn gặp khó khăn trong việc ứng dụng thống kê suy diễn vào thực tiễn. Thậm chí CDRc tỷ lệ đạt rất thấp (23,21%) cũng có thể cho thấy nội dung này quá phức tạp với đa số sinh viên. Các khái niệm trong thống kê, đặc biệt là suy diễn thống kê và hồi quy, thường yêu cầu sinh viên phải nắm vững nhiều lý thuyết nền tảng liên quan, đặc biệt là về toán và xác suất.

Tỷ lệ đạt thấp nhất (12,5%) của CDRd phản ánh sự thiếu hợp tác và các hoạt động học tập theo nhóm trong quá trình tự học của sinh viên. Phần lớn sinh viên không được trang bị đầy đủ kỹ năng tự học và nghiên cứu, dẫn đến khó khăn trong việc tự tìm hiểu

và áp dụng kiến thức. Hơn nữa, khả năng tự tìm tòi và phân tích thông tin hạn chế cũng góp phần làm giảm hiệu quả học tập của những sinh viên này.

Đối với chuẩn đầu ra CĐRe thì tỷ lệ đạt thấp (32,74%) này cho thấy sinh viên chưa tốt trong việc sử dụng công cụ thống kê trong Microsoft Excel. Trên thực tế, nội dung đánh giá chuẩn đầu ra chỉ yêu cầu sinh viên đọc trích xuất kết quả phân tích hồi quy từ Microsoft Excel, do đó việc không đạt chuẩn đầu ra này không thực sự là về kỹ năng mà liên quan đến kiến thức của sinh viên.

Hình 2 dưới đây minh họa so sánh tỷ lệ sinh viên đạt theo chuẩn đầu ra môn học và theo cách tính điểm tổng kết thông thường. Mặc dù có sự khác biệt về tỷ lệ đạt theo hai cách tiếp cận, tuy nhiên chênh lệch này là không đáng kể (với mức ý nghĩa thống kê 5%).



Hình 2 – Tỷ lệ sinh viên đạt theo chuẩn đầu ra môn học so và theo điểm tổng kết

#### 4. Kết luận

So với việc đánh giá môn học theo các hình thức kiểm tra (đánh giá chuyên cần, kiểm tra giữa kỳ, và thi kết thúc học phần) thì việc đánh giá theo chuẩn đầu ra môn học có những ưu điểm nhất định. Mặc dù không thực sự phù hợp, đánh giá theo chuẩn đầu ra vẫn có thể đo lường được cả kỹ năng, thái độ của người học bên cạnh yếu tố kiến thức. Điều này đảm bảo rằng người học không chỉ hiểu biết lý thuyết mà còn có khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Về phía người học, nếu thiết kế các chuẩn đầu ra môn học rõ ràng và cụ thể, việc đánh giá có thể khuyến khích sinh viên tự đánh giá mức độ đạt được các chuẩn đầu ra, từ đó nhận diện được điểm mạnh và điểm yếu của bản thân, nhờ đó chủ động hơn trong việc cải thiện khả năng học tập.

Về phía người dạy, kết quả từ việc đánh giá chuẩn đầu ra cung cấp định hướng rõ ràng cho người dạy trong việc xây dựng nội dung, từ đó làm cơ sở để điều chỉnh thiết kế chương trình dạy học. Ví dụ, từ phần nhận xét đối với các chuẩn đầu ra liên quan đến kỹ năng ở trên (CĐRd và CĐRe) có thể gợi ý rằng giảng viên nên cung cấp thêm các hướng dẫn để sinh viên có thể tự học và tự thực hành ngoài giờ lên lớp. Giảng viên cũng có thể tìm kiếm phương thức tiếp cận giảng dạy khác như mô hình lớp học đảo ngược để đánh giá tốt hơn các chuẩn đầu ra này (Hưng & Huy, 2024) (Vân, 2023).

Kết quả phản hồi về mức độ đạt được của người học đối với từng chuẩn đầu ra cho thấy hiệu quả của hoạt động đánh giá, đồng thời hỗ trợ người dạy điều chỉnh phương thức đánh giá cho phù hợp. Ví dụ, nhận xét của CĐRe chỉ ra rằng việc đưa nội dung này vào bài thi cuối kỳ là không phù hợp. Do đó, bên cạnh việc tìm kiếm phương thức đánh giá phù hợp thì việc loại bỏ nội dung này khỏi kết quả đầu ra của môn học cũng là một giải pháp.

Bên cạnh đó, việc đánh giá theo chuẩn đầu ra cũng nhằm đảm bảo rằng trọng số được phân bổ hợp lý nhằm phản ánh đầy đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ của mỗi sinh viên khi đạt yêu cầu của môn học. Ví dụ, phần tổng kết mức đạt theo chuẩn đầu ra cho thấy tổng trọng số của CDRb (0,59) và CDRc (0,3) là cao so với các chuẩn đầu ra còn lại. Như vậy, giảng viên có thể xem xét lại mức độ quan trọng của các chuẩn đầu ra và điều chỉnh lại trọng số để đảm bảo sinh viên sẽ được đánh giá một cách toàn diện hơn.

Tuy vậy, việc triển khai đánh giá theo chuẩn đầu ra đòi hỏi nhiều thời gian và nguồn lực để thiết lập các tiêu chí, công cụ đánh giá phù hợp, cũng như thực hiện các bước phân tích kết quả. Ngoài ra, dù có các tiêu chí rõ ràng, song trong một số hình thức đánh giá như tự luận với các câu hỏi dạng tổng hợp hoặc trong các bài tập nhóm thì việc xác định đóng góp của các chuẩn đầu ra một cách cụ thể không phải là một công việc đơn giản.

Đánh giá môn học có vai trò quan trọng, giúp xác định mức độ sinh viên đã đạt được các mục tiêu học tập và chuẩn đầu ra của môn học. Thông qua đánh giá, người dạy có thể nhận biết những kiến thức và kỹ năng mà người học đã nắm vững hoặc còn thiếu sót, từ đó đưa ra những điều chỉnh cần thiết. Đồng thời, đánh giá cung cấp phản hồi giá trị cho người học, giúp họ nhận diện điểm mạnh và điểm yếu, qua đó khuyến khích tinh thần tự học và phát triển kỹ năng tư duy phản biện. Việc đánh giá thường xuyên cũng giúp nhận ra các vấn đề nảy sinh trong quá trình giảng dạy và học tập, từ đó đề xuất các biện pháp cải thiện phù hợp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục. Đối với các

nhà quản lý giáo dục, kết quả đánh giá là cơ sở quan trọng để đưa ra quyết định về chính sách giáo dục, cải tiến chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Tóm lại, đánh giá môn học không chỉ là công cụ đo lường kết quả học tập mà còn là động lực thúc đẩy sự phát triển toàn diện của người học, nâng cao chất lượng giảng dạy cũng như đáp ứng yêu cầu của xã hội.

### **Tài liệu tham khảo**

Bộ GD&ĐT - Cục QLCL. (2019). *Công văn 1669/QLCK-KĐCLGD*. Hà Nội.

Bộ GD&ĐT. (2016). *Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT*. Hà Nội.

Bộ GD&ĐT. (2021). *Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT*. Hà Nội.

ĐHQG TP.HCM. (2022, 12 13). *Phẩm chất và năng lực sinh viên tốt nghiệp*. Retrieved from Đại học Quốc gia TP.Hồ Chí Minh: [https://vnuhcm.edu.vn/dao-tao\\_33373364/khai-niem-chuan-dau-ra/353330333364.html](https://vnuhcm.edu.vn/dao-tao_33373364/khai-niem-chuan-dau-ra/353330333364.html)

Hưng, T. V., & Huy, L. T. (2024, 02 15). *Tạp chí Khoa học và Giáo dục Việt Nam*. Retrieved from Bài viết khoa học số 2, 02/2024: <http://vjes.vnies.edu.vn/vi/giai-phap-su-dung-mo-hinh-lop-hoc-dao-nguoc-trong-dao-tao-giao-vien-tieu-hoc-dap-ung-thoi-ki-hoi>

Kiệt, D. H., Anh, T. T., & Hạnh, L. T. (2022). Thực hiện đo lường và đánh giá mức độ đạt chuẩn đầu ra học phần - Minh họa qua ví dụ chuẩn đầu ra học phần "Các phương pháp phân tích hiện đại" tại Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP.HCM. *Hội thảo khoa học - Đảm bảo và kiểm định chất lượng giáo dục đại học tổng cơ chế tự chủ* (pp. 81-91). Hồ Chí Minh: Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh.

Thư viện Pháp luật. (2024, 10 07). *Pháp luật về Giáo dục*. Retrieved from Thư viện Pháp luật: <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/chuan-dau-ra-la-gi-danh-gia-ket-qua-hoc-tap-cua-nguoi-hoc-trinh-do-dai-hoc-phai-dua-tren-chuan-dau--714261-179018.html>

Vân, P. T. (2023, 10 27). *Tạp chí Quản lý nhà nước*. Retrieved from Đào tạo, bồi dưỡng: <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/10/27/van-dung-mo-hinh-lop-hoc-dao-nguoc-cho-cac-truong-dai-hoc-o-viet-nam/>

### **Phụ lục**

**Phụ lục 1 - Các bảng minh họa cách tính điểm theo chuẩn đầu ra môn học của sinh viên H.N.C.A**

Bảng A1. Điểm giữa kỳ của sinh viên H.N.C.A theo chuẩn đầu ra môn học

	<b>Kiểm tra tự luận</b>
<i>Chuẩn đầu ra</i>	<i>CDRb</i>
Điểm tối đa	10
H.N.C.A	7,125
Mức đạt chuẩn đầu ra của giữa kỳ ( $L_{gk}$ )	7,125
	<b>7,125</b>

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Bảng A2. Điểm cuối kỳ của sinh viên H.N.C.A theo chuẩn đầu ra môn học

	<b>Thi tự luận</b>		
<i>Chuẩn đầu ra</i>	<i>CDRb</i>	<i>CDRc</i>	<i>CDRe</i>
Điểm tối đa	3	6	1
H.N.C.A	2,875	3,696	0,929
Mức đạt chuẩn đầu ra của cuối kỳ ( $L_{ck}$ )	9,583	6,16	9,29
	<b>7,5</b>		

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

## Phụ lục 2 – Tính điểm tổng kết môn học theo các hình thức đánh giá

Điểm tổng kết của môn học theo mức đạt chuẩn đầu ra của các thành phần đánh giá với trọng số tương ứng được tính như công thức (3). Kết quả tính toán được trình bày ở Bảng A3.

$$L_{mh} = L_{qt} \times w_{qt} + L_{gk} \times w_{gk} + L_{ck} \times w_{ck} \quad (3)$$

Bảng A3. Điểm tổng kết của sinh viên H.N.C.A theo các hình thức đánh giá

<b>Thành phần</b>	<b>Quá trình</b>	<b>Giữa kỳ</b>	<b>Cuối kỳ</b>	<b>Tổng kết</b>
<i>Trọng số</i>	0,25	0,25	0,5	<b>7,206</b>
Mức đạt chuẩn đầu ra	6,7	7,125	7,5	

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

# HƯỚNG DẪN VIẾT BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ MÔN HỌC

Trần Kim Ngọc<sup>1</sup>, Vũ Quang Vĩnh & Nguyễn Ngọc Vân Uyên

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Báo cáo đánh giá môn học/học phần là một công cụ không thể thiếu trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục đại học. Báo cáo đánh giá môn học không chỉ hỗ trợ việc duy trì và nâng cao chất lượng giáo dục, mà còn đảm bảo sự minh bạch và trách nhiệm trong quản lý giáo dục đại học. Nó đóng vai trò như một chiếc gương phản chiếu, giúp nhà trường nhìn nhận một cách khách quan về chất lượng đào tạo của mình, từ đó đưa ra những quyết sách đúng đắn để nâng cao hiệu quả giảng dạy và học tập.

Bài tham luận “Hướng dẫn viết báo cáo đánh giá môn học” cung cấp một khung chi tiết để thực hiện đánh giá khóa học một cách hiệu quả. Báo cáo đánh giá không chỉ giúp giảng viên đánh giá kết quả học tập của sinh viên mà còn giúp xác định những yếu tố cần cải thiện trong quá trình giảng dạy. Qua đó, giảng viên có thể xây dựng những kế hoạch hành động cụ thể để nâng cao chất lượng giảng dạy và đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của sinh viên.

**Từ khóa:** Báo cáo môn học, Đánh giá môn học, Chuẩn thực hiện, Kế hoạch hành động, Cải tiến liên tục

## 1. Mục đích và vai trò của báo cáo đánh giá môn học

Căn cứ theo quy định tại Điều 9 Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT, phương pháp giảng dạy và đánh giá kết quả học tập như sau:

- Phương pháp giảng dạy phải được thiết kế theo cách tiếp cận lấy người học làm trung tâm và chủ thể của quá trình đào tạo, thúc đẩy người học phát huy chủ động và nỗ lực tham gia các hoạt động học tập; định hướng hiệu quả để người học đạt được chuẩn đầu ra của mỗi học phần, mỗi thành phần và của cả chương trình đào tạo.

---

<sup>1</sup> Email: ngocstu@gmail.com

- Đánh giá kết quả học tập của người học phải dựa trên chuẩn đầu ra, phải làm rõ mức độ đạt được của người học theo các cấp độ tư duy quy định trong chuẩn đầu ra của mỗi học phần, mỗi thành phần và chương trình đào tạo.
- Đánh giá kết quả học tập của người học phải dựa trên đánh giá quá trình và đánh giá tổng kết; làm cơ sở để kịp thời điều chỉnh hoạt động giảng dạy và học tập, thúc đẩy nỗ lực và hỗ trợ tiến bộ của người học, cải tiến chương trình đào tạo và tổ chức thực hiện chương trình đào tạo.

Mục đích của báo cáo đánh giá môn học là để đánh giá hiệu quả của quá trình dạy và học trong một môn học cụ thể. Báo cáo này giúp:

- *Đánh giá mức độ đạt được các mục tiêu học tập*: Có nghĩa là xem xét xem sinh viên đã đạt được những kiến thức, kỹ năng và thái độ nào sau khi hoàn thành môn học.
- *Xác định những điểm mạnh và điểm yếu*: Nhận biết những khía cạnh thành công của khóa học cũng như những vấn đề cần cải thiện.
- *Đề xuất các biện pháp cải thiện*: Đưa ra những gợi ý cụ thể để nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập trong các khóa học sau.
- *Cung cấp thông tin cho việc ra quyết định*: Dựa trên kết quả đánh giá, các nhà quản lý giáo dục có thể đưa ra các quyết định liên quan đến việc điều chỉnh chương trình học, đào tạo giáo viên, hoặc phân bổ tài nguyên.

Báo cáo đánh giá môn học đóng vai trò quan trọng trong việc:

- *Nâng cao chất lượng giảng dạy*: Giúp giảng viên nhận ra những điểm cần cải thiện và điều chỉnh phương pháp giảng dạy cho phù hợp.
- *Cải thiện trải nghiệm học tập của sinh viên*: Giúp sinh viên có cơ hội đóng góp ý kiến và cải thiện chất lượng học tập.
- *Đảm bảo tính phù hợp của chương trình đào tạo*: Giúp nhà trường điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của xã hội và sinh viên.

Tóm lại, mục tiêu cuối cùng của báo cáo đánh giá môn học là để đảm bảo rằng quá trình dạy và học đạt hiệu quả cao nhất, giúp sinh viên đạt được những kiến thức và kỹ năng cần thiết để thành công trong tương lai.

## **2. Chuẩn bị**

### **2.1. Thu thập dữ liệu**

Khía cạnh quan trọng nhất của việc chuẩn bị cho báo cáo là thu thập dữ liệu cần thiết. Các chỉ báo về kết quả thực hiện của môn học (bài tập, bài kiểm tra, bài thi và các hoạt động đánh giá khác) nên được thiết kế để đo lường kết quả học tập (hay chuẩn đầu ra – CDR) được liệt kê trong đề cương chi tiết môn học.

Với các mục đích của báo cáo, cần có một con số phần trăm đại diện cho thành tích của từng sinh viên ở từng CDR trong đề cương chi tiết môn học. Dữ liệu này cho phép ta đo lường tỷ lệ sinh viên của lớp đạt một mức *chuẩn thực hiện* nào đó của Trường đối với từng CDR.

*Chuẩn thực hiện* (performance standard) là một chuẩn hoặc ngưỡng được đặt ra để đánh giá thành tích của sinh viên trong một môn học. Ví dụ, chuẩn thực hiện 75% có nghĩa là ít nhất 75% sinh viên phải đạt hoặc vượt qua các CDR mong đợi của môn học. Chuẩn này thường được sử dụng để đảm bảo rằng phần lớn sinh viên đang hiểu và áp dụng thành công kiến thức được giảng dạy.

Ví dụ, nếu một môn học có một CDR là: “Sinh viên sẽ có thể phân tích và diễn giải dữ liệu bằng các phương pháp thống kê”, chuẩn thực hiện 75% có nghĩa là ít nhất 75% sinh viên cần đạt điểm bằng hoặc cao hơn một mức nhất định (chẳng hạn: 7/10 hay 70%) trong một bài kiểm tra hoặc bài tập đánh giá khả năng phân tích và diễn giải dữ liệu bằng thống kê. Nếu một CDR không đạt chuẩn thực hiện này, điều đó cho thấy có thể có các lĩnh vực trong môn học (chương trình giảng dạy, phương pháp giảng dạy, sự tham gia của sinh viên, và/hoặc ...) có vấn đề và vì vậy cần được cải thiện, và các chiến lược nên được phát triển để giải quyết những khoảng trống này.

Với tư cách là người viết báo cáo, bạn cũng nên liên hệ với các giảng viên của các phần khác đang được giảng dạy cùng lúc để thu thập dữ liệu kết quả như đã mô tả trong đoạn trước, để trong báo cáo, môn học được đại diện đầy đủ bởi tất cả các phần của nó và dữ liệu có thể được kết hợp dễ dàng. Cũng nên thu thập những suy nghĩ và kinh nghiệm liên quan đến các vấn đề phát sinh từ việc đánh giá các mục tiêu học tập, nếu sinh viên gặp khó khăn đặc biệt trong một lĩnh vực cụ thể của môn học và các biện pháp khắc phục đề xuất cho những vấn đề này. Nếu có báo cáo trước đó, thì nên tham khảo trước khi bắt đầu học kỳ báo cáo vì các CDR để đánh giá lại có thể được xác định ở đây để có thể quyết định phương thức đo lường sự cải thiện.

## **2.2. Báo cáo trước**

Người viết báo cáo nên tham khảo các báo cáo trước để xác định xem có bất kỳ CDR nào cần được đánh giá lại hay không. Trong trường hợp không có báo cáo trước, người

viết nên chọn các CDR có thành tích thấp nhất để kiểm tra. Nếu điều này cũng không thể thực hiện được, hãy xem xét từng CDR theo thứ tự.

### 3. Phân tích dữ liệu

*Chỉ báo về sự thực hiện:* Trình bày dữ liệu về sự thực hiện của sinh viên đối với mỗi CDR. Sử dụng tỷ lệ phần trăm để thể hiện tỷ lệ sinh viên đạt chuẩn thực hiện.

*Phân tích thống kê:* Áp dụng các phương pháp thống kê phù hợp để phân tích dữ liệu. Các phương pháp này có thể bao gồm thống kê mô tả (tóm tắt dữ liệu), kiểm định giả thuyết (kiểm tra các giả định) hoặc phân tích hồi quy (xác định mối quan hệ giữa các biến).

### 4. Kết quả

*Tóm tắt kết quả:* Tóm tắt những kết quả chính từ phân tích dữ liệu. Nêu bật những lĩnh vực sinh viên thực hiện tốt và những lĩnh vực cần cải thiện.

*So sánh với điểm chuẩn:* So sánh kết quả hiện tại với báo cáo trước đó hoặc điểm chuẩn đã thiết lập để đánh giá sự tiến bộ.

### 5. Lập kế hoạch hành động

Báo cáo yêu cầu giảng viên giảng dạy cung cấp dữ liệu chứng minh thành tích của sinh viên trong môn học liên quan đến các CDR của môn học. Nếu một CDR trong báo cáo đạt chuẩn thực hiện thì một nhận xét về cách duy trì mức này sẽ phù hợp. Tuy nhiên, nếu một CDR không đạt chuẩn thực hiện thì một chiến lược phải được đề xuất để giải quyết các lĩnh vực cần phát triển được xác định trong phần Kết luận bởi các giảng viên của môn học.

Nếu nhiều phần của môn học đang được giảng dạy bởi nhiều giảng viên, thì tất cả các giảng viên nên đóng góp cả dữ liệu kết quả và chiến lược cho kế hoạch hành động, nếu cần. Một bản nháp của báo cáo nên được chia sẻ với họ để lấy ý kiến trước khi nộp cuối cùng.

Mẫu Báo cáo đánh giá môn học dưới đây sẽ cung cấp thêm thông tin về việc hoàn thành các phần khác nhau của báo cáo.

### 6. Mẫu Báo cáo đánh giá môn học

#### BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ MÔN HỌC

Học kỳ:

Năm học:

Tên môn học:

Mã môn học:

## I. Thông tin chung

### 1. Thông tin về môn học

1. Số tín chỉ lý thuyết:

2. Số tín chỉ thực hành:

### 2. Thông tin về giảng viên

3. Giảng viên giảng dạy lý thuyết:

4. Giảng viên giảng dạy thực hành:

5. Điều phối:

### 3. Thông tin về các nhóm lớp tổ chức trong học kỳ

Lớp - nhóm lý thuyết	Giảng viên phụ trách	Sĩ số	Buổi học

Lớp - nhóm thực hành	Giảng viên phụ trách	Sĩ số	Buổi học

## II. Vai trò của môn học trong chương trình đào tạo

Cung cấp mô tả về vai trò của môn học trong chương trình đào tạo (CTĐT). Ở Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU), ngoại trừ khối kiến thức giáo dục chuyên biệt và bài thi tốt nghiệp, các môn học trong CTĐT được phân theo 4 nhóm:

- Môn học thuộc khối kiến thức giáo dục đại cương – Khoa học tự nhiên
- Môn học thuộc khối kiến thức giáo dục đại cương – Khoa học xã hội
- Môn học thuộc khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp – Cơ sở ngành
- Môn học thuộc khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp – Chuyên ngành

**III. Phương pháp giảng dạy:** Thuyết giảng, lớp học đảo ngược ([Flipped classroom](#)), dựa trên vấn đề, *động não (brainstorm)*, thảo luận nhóm, đóng vai, thảo luận, dựa trên dự án, mô phỏng và trò chơi, nghiên cứu tình huống, thí nghiệm, thực hành, ...

#### IV. Phương pháp đánh giá

Cung cấp một mô tả về quá trình đánh giá được sử dụng. Bao gồm mô tả về công cụ và chuẩn thực hiện trong mô tả. Lưu ý là tất cả các phương pháp.

Cần mô tả các công cụ và phương pháp được sử dụng để đạt được kết quả đánh giá. Một bảng giống như bảng dưới đây thể hiện các phương pháp được sử dụng để đánh giá từng CDR, mặc dù có thể bổ sung thêm thông tin về bản chất, yêu cầu và trọng số/tầm quan trọng của từng bài kiểm tra và bài tập được liệt kê. Tất cả các phần nên được đại diện.

CHUẨN ĐẦU RA	ĐÁNH GIÁ								
	Quá trình (trọng số)					Giữa kỳ (trọng số)		Cuối kỳ (trọng số)	
	Chuyên cần					Trắc nghiệm	Tự luận	Trắc nghiệm	Tự luận
a									
b									
c									
d									
e									
f									

#### V. Kết quả đánh giá

Cung cấp một bản tóm tắt kết quả bao gồm các bảng/biểu đồ. Kết hợp thông tin từ các đánh giá trước đó nếu thích hợp. Đính kèm các trang bổ sung nếu cần thiết. Nếu đính kèm, ghi chú trong ô là “Xem tệp đính kèm”.

- Thông tin về CDR của sinh viên liên quan đến các CDR có thể được trình bày trong các bảng và biểu đồ.
- Nếu các CDR đang được đánh giá lại, tiến trình theo thời gian nên được biểu đồ hóa.
- Một bảng như thế này hiển thị dữ liệu liên quan một cách ngắn gọn:

CHUẨN ĐẦU RA	Tổng số SV trong danh sách	Số SV đạt	Số SV chưa đạt	% SV đạt
A	60	60	0	100,0

<b>CHUẨN ĐẦU RA</b>	<b>Tổng số SV trong danh sách</b>	<b>Số SV đạt</b>	<b>Số SV chưa đạt</b>	<b>% SV đạt</b>
B	60	52	8	86,7
C	60	48	12	80,0
D	60	40	20	66,7
E	60	16	44	26,7
F	60	48	12	80,0

**Nhận xét:** Từ thông tin này, hai CĐR (4 và 5) không đạt chuẩn thực hiện 75% và nên được xem xét trong các phần Kết luận và Kế hoạch hành động dưới đây cùng với bất kỳ kết quả nào không đạt chuẩn trước đó.

## **VI. Tóm tắt đánh giá cấp độ môn học về CĐR, chỉ báo và kết quả**

Thêm các hàng bổ sung vào bảng nếu cần thiết

<b>CHUẨN ĐẦU RA</b> (Đưa vào các CĐR được đánh giá trong chu kỳ này)	<b>Chỉ báo</b> (Đưa vào các chỉ báo được sử dụng cho từng CĐR: câu hỏi thi, tiêu chí chấm điểm, v.v... Hãy cụ thể)	<b>Phần trăm câu trả lời đúng</b>	<b>Phần trăm câu trả lời sai</b>	<b>Chuẩn thực hiện đạt*</b> (có hoặc không)
A				
B				
C				
D				

\* Cung cấp mức chuẩn thực hiện.

## **VII. Phản hồi của sinh viên (Nếu có)**

Phản hồi của sinh viên là rất quan trọng. Mặc dù một số nhận xét từ sinh viên có chất lượng đáng ngờ, hoặc mang tính phê bình xây dựng đối với giảng viên, nhưng có những nhận xét liên quan đến nội dung và tổ chức môn học đáng được chia sẻ. Việc chia sẻ thông tin này làm tăng khả năng các nhận xét này sẽ được đưa vào kế hoạch hành động để cải thiện nội dung của môn học.

## **VIII. Kết quả**

Cung cấp một bản tóm tắt ngắn gọn về các kết quả rút ra dựa trên phân tích dữ liệu. Đính kèm các tài liệu bổ sung nếu cần thiết. Nếu đính kèm, ghi chú trong ô là “Xem tập đính kèm”.

Tổng quan về các kết quả đánh giá về các CDR đạt / chưa đạt và các yếu tố ảnh hưởng đến các CDR đó.

### **IX. Kế hoạch hành động**

*Đề xuất cho các khóa học trong tương lai:* phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá, khối lượng học tập của môn học, tài liệu học tập, nguồn lực và phương tiện hỗ trợ, ...

*Kế hoạch thực hiện:* xác định rõ mục tiêu, đặt ra các chỉ báo, các biện pháp/hoạt động cụ thể sẽ thực hiện cùng với thời gian, đánh giá và theo dõi, ...

### **X. Phụ lục**

Các tập dữ liệu hỗ trợ đính kèm

**TRƯỞNG BỘ MÔN**

*(ký và ghi rõ họ tên)*

**GIẢNG VIÊN**

*(ký và ghi rõ họ tên)*

### **Ghi chú:**

Bài viết này được hỗ trợ bởi công cụ Microsoft Copilot và Gemini để hoàn thiện cấu trúc và nội dung.

### **Tài Liệu Tham Khảo**

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021) [Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT](#): Quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học, Hà Nội, ngày 22 tháng 6 năm 2021.

Eastern West Virginia Community and Technical College (n.d.) ‘Writing Course Assessment Reports, truy cập tại: <https://easternwv.edu/wp-content/uploads/Guide-to-Writing-Course-Assessment-Reports.pdf>, truy cập ngày 03/9/2024.

Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh (2024) ‘Mẫu báo cáo môn học năm học 2023-2024’.

## PHẦN 2

# CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ CƠ SỞ VẬT CHẤT

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

Trần Thị Mười<sup>1</sup>, Nguyễn Thị Hồng Minh, Nguyễn Thị Hồng Thủy

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Mục tiêu của bài viết là đánh giá chương trình đào tạo (CTĐT) ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) trình độ đại học khóa 2024 của Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn về kiến thức, kỹ năng và khả năng học tập suốt đời trong bối cảnh nền kinh tế hội nhập toàn cầu như hiện nay. Dữ liệu thu thập từ website của Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn về CTĐT và của một số trường đại học khác trong nước về CTĐT ngành QTKD trình độ đại học khóa 2024; từ đó tổng hợp, phân tích, đánh giá, nhận định về cấu trúc và nội dung của CTĐT ngành QTKD khóa 2024 của Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn. Kết quả cho thấy, CTĐT ngành QTKD khóa 2024 của Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn cần điều chỉnh, cập nhật các kiến thức và kỹ năng về công nghệ số; từ đó có thể đáp ứng nguồn nhân lực quản trị chất lượng cao cho các doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất một số kiến nghị đối với Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn cần xây dựng CTĐT ngành QTKD khóa 2025 với kiến thức, kỹ năng và khả năng hội nhập nền kinh tế số nhằm cung ứng đội ngũ nhân lực quản trị số cho các doanh nghiệp trên phạm vi toàn cầu.

**Từ khóa:** chương trình đào tạo, quản trị kinh doanh, công nghệ số

## 1. Giới thiệu

Chương trình đào tạo (CTĐT) đại học là hệ thống các học phần thể hiện mục tiêu đào tạo của các trường đại học, trong đó quy định các chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ mà người học sẽ đạt được sau khi tốt nghiệp. Với phạm vi và cấu trúc nội dung đào tạo, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả đào tạo đối với mỗi học phần sẽ đóng góp cho sự thành công của sự nghiệp đào tạo các ngành học ở các trường đại học. Với bối cảnh toàn cầu hóa trong tất cả các lĩnh vực, đào tạo là vấn đề

---

<sup>1</sup> Email: tran.muoi2@gmail.com

cốt lõi nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội; do đó các trường đại học Việt Nam dựa trên cơ sở tiếp cận các CTĐT quốc tế và nhu cầu của xã hội cần thường xuyên cập nhật, điều chỉnh CTĐT cho phù hợp với điều kiện thực tế từ đó có thể đáp ứng nhu cầu của xã hội. Công nghệ số đã thay đổi hầu hết các lĩnh vực trong nền kinh tế các nước trên toàn thế giới, do đó các trường đại học Việt Nam đã nắm bắt xu thế và thay đổi chương trình đào tạo các ngành học nhằm đào tạo đội ngũ nguồn nhân lực có thể ứng dụng công nghệ số vào lĩnh vực nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp. Đã đến lúc ngành Quản trị kinh doanh của trường Đại học Công nghệ Sài Gòn cần tạo ra sự khác biệt trong đào tạo với nội dung CTĐT được thiết kế giúp người học đạt được chuẩn kiến thức, kỹ năng về công nghệ số ứng dụng vào hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp và khả năng học tập suốt đời với chìa khóa thành công là công nghệ số để phát triển nghề nghiệp trong tương lai của mình.

## **2. Nhu cầu nguồn nhân lực quản trị kinh doanh trong xu thế hội nhập kinh tế**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, sự bùng nổ của công nghệ số và trí tuệ nhân tạo đã và đang thay đổi phương thức kinh doanh và quản lý trong hầu hết các doanh nghiệp, do đó những nhà quản trị có khả năng ứng dụng công nghệ nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh luôn được các doanh nghiệp tìm kiếm và đón nhận.

Công nghệ số đã thay đổi toàn bộ lĩnh vực quản trị tại các doanh nghiệp như quản trị sản xuất, quản trị nguồn nhân lực, quản trị marketing, quản trị tài chính, quản trị chuỗi cung ứng,... Với nhu cầu xã hội ngày càng cao về nguồn nhân lực ứng dụng công nghệ vào lĩnh vực quản trị tại các doanh nghiệp đã định hướng trong việc đào tạo các ngành nghề ở các trường đại học, trong đó ngành Quản trị kinh doanh với mục tiêu đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực quản trị số chất lượng cao cho các doanh nghiệp trong và ngoài nước.

## **3. Sự cần thiết trong việc cập nhật chương trình đào tạo ngành Quản trị kinh doanh tại Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn**

Ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) tại Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn gồm 4 chuyên ngành đào tạo: Quản trị kinh doanh, Quản trị marketing, Quản trị tài chính, Quản trị chuỗi cung ứng. Thời gian qua, nhà trường đã đào tạo nhiều thế hệ sinh viên tốt nghiệp, đáp ứng được nhu cầu nguồn nhân lực quản trị cho các doanh nghiệp, tổ chức trong nền kinh tế. Đây là kết quả đạt được về nội dung chương trình đào tạo (CTĐT) của nhà trường với những kiến thức và kỹ năng trang bị cho sinh viên để ứng dụng vào thực tiễn công việc tại các doanh nghiệp.

Xã hội ngày càng phát triển, nền kinh tế đòi hỏi nguồn nhân lực ngành QTKD nói riêng và các ngành nghề khác nói chung một đội ngũ nhân lực được đào tạo kiến thức, kỹ năng về công nghệ số để hội nhập kinh tế quốc tế. Với ý nghĩa đó, các trường đại học trong nước đã có những thay đổi trong việc thiết kế chương trình đào tạo các ngành nghề với ứng dụng công nghệ số vào CTĐT, do đó Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn cần cập nhật các kiến thức mới để đào tạo đội ngũ sinh viên ngành QTKD năng động, sáng tạo trong các lĩnh vực quản trị bằng công nghệ số tại các doanh nghiệp.

#### 4. Chương trình đào tạo ngành Quản trị kinh doanh khóa 2024 tại Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn

Khối kiến thức	CTĐT khóa 2024		CTĐT khóa 2025	
	Số TC	Tỷ lệ %	Số TC	Tỷ lệ %
<b>Kiến thức giáo dục đại cương</b>	<b>37</b>	<b>26,81%</b>	<b>29</b>	
<b>Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp</b>	<b>101</b>	<b>73,19%</b>		
Nhóm môn cơ sở khối ngành và ngành	43	31,16%		
<b>Nhóm môn ngành</b>				
Nhóm môn chuyên ngành	48	34,78%		
Nhóm môn tốt nghiệp	10	7,25%	9	
<b>Cộng</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>		

*Nguồn: CTĐT ngành QTKD khóa 2024 và đề xuất CTĐT khóa 2025 của nhóm tác giả*

Kiến thức giáo dục đại cương khóa 2025 (29 tín chỉ) giảm 8 tín chỉ so với khóa 2024 (37 tín chỉ).

Cần bổ sung thêm nhóm môn ngành trong CTĐT khóa 2025 ở phần kiến thức giáo dục chuyên nghiệp bao gồm: nhóm môn cơ sở ngành, nhóm môn ngành, nhóm môn chuyên ngành, nhóm môn tốt nghiệp để dễ dàng cho việc xây dựng các chuyên ngành đào tạo trong ngành Quản trị kinh doanh.

##### 4.1. Kiến thức giáo dục đại cương

CTĐT khóa 2024			CTĐT khóa 2025		
Mã học phần	Khối kiến thức	Số TC	Mã học phần	Khối kiến thức	Số TC
	<b>Kiến thức Giáo dục đại cương</b>	<b>37</b>		<b>Kiến thức Giáo dục đại cương</b>	<b>29</b>
				<b>Kiến thức lý luận chính trị</b>	<b>11</b>
GS79005	Triết học Mác - Lênin	3	GS79005	Triết học Mác - Lênin	3
GS79006	Kinh tế chính trị Mác - Lênin	2	GS79006	Kinh tế chính trị Mác - Lênin	2
GS79007	Chủ nghĩa xã hội khoa học	2	GS79007	Chủ nghĩa xã hội khoa học	2

CTĐT khóa 2024			CTĐT khóa 2025		
Mã học phần	Khối kiến thức	Số TC	Mã học phần	Khối kiến thức	Số TC
GS79008	Lịch sử Đảng Công sản Việt Nam	2	GS79008	Lịch sử Đảng Công sản Việt Nam	2
GS79009	Tư tưởng Hồ Chí Minh	2	GS79009	Tư tưởng Hồ Chí Minh	2
				<b>Kiến thức pháp luật</b>	<b>3</b>
GS29001	Pháp luật Việt Nam đại cương	3	GS29001	Pháp luật đại cương	3
				<b>Ngoại ngữ</b>	<b>6</b>
GS19001	Tiếng Anh 1	2		Tiếng Anh căn bản	3
GS19002	Tiếng Anh 2	2		Tiếng Anh trong kinh doanh	3
GS19003	Tiếng Anh 3	2			
GS19004	Tiếng Anh 4	2			
				<b>Toán – Tin học</b>	<b>9</b>
BA13901	Toán C1	3		Toán C1	3
GS33004	Toán C2	3			
BA19009	Xác suất thống kê	3	BA19009	Xác suất thống kê	3
GS59001	Tin học đại cương	2			
GS59002	Thực hành Tin học đại cương	2			
BA19008	Tin học ứng dụng trong kinh doanh	2	BA19008	Tin học ứng dụng trong kinh doanh	3

*Nguồn: CTĐT ngành QTKD khóa 2024 và đề xuất CTĐT khóa 2025 của nhóm tác giả*

CTĐT khóa 2025, phần kiến thức giáo dục đại cương (29 tín chỉ) giảm 8 tín chỉ so với CTĐT khóa 2024 (37 tín chỉ) gồm các nội dung đề xuất thay đổi như sau:

- Đổi tên học phần Pháp luật Việt Nam đại cương thành Pháp luật đại cương để thống nhất với tên học phần trong CTĐT của các trường đại học khác.
- Thay 4 học phần Tiếng Anh 1, 2, 3, 4 (8 tín chỉ) thành học phần Tiếng Anh căn bản (3 tín chỉ) và Tiếng Anh trong kinh doanh (3 tín chỉ).

Nội dung học phần Tiếng Anh căn bản thay thế cho 4 học phần Tiếng Anh 1, 2, 3 và 4 nhằm hệ thống lại các kiến thức và kỹ năng tiếng Anh căn bản; từ đó làm cơ sở cho việc học tiếp học phần Tiếng Anh trong kinh doanh. Với học phần Tiếng Anh trong kinh doanh, người học được trang bị kiến thức và kỹ năng tiếng Anh thuộc lĩnh vực kinh tế, giúp người học có thể giao tiếp và soạn thảo văn bản bằng tiếng Anh trong hoạt động kinh doanh tại các doanh nghiệp.

- Bỏ học phần Toán C2 (3 tín chỉ) do người học chỉ cần kiến thức của học phần Toán C1 là đủ để ứng dụng kiến thức của toán học vào lĩnh vực kinh tế.

- Bổ học phần Tin học đại cương (2 tín chỉ) và Thực hành tin học đại cương (2 tín chỉ) do nội dung đào tạo của 2 học phần này có thể ghép vào học phần Tin học ứng dụng trong kinh doanh, do đó cần tăng số tín chỉ học phần Tin học ứng dụng trong kinh doanh từ 2 tín chỉ thành 3 tín chỉ.

#### 4.2. Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp

Mã Môn Học	Tên Môn Học	Tín Chỉ	Mã Môn Học	Tên Môn Học	Tín Chỉ
	<b>Kiến thức Giáo dục chuyên nghiệp</b>	<b>101</b>		<b>Kiến thức Giáo dục chuyên nghiệp</b>	
	<b>Nhóm môn cơ sở ngành</b>	<b>43</b>		<b>Nhóm môn cơ sở khối ngành và ngành</b>	
BA19001	Kinh tế vi mô	3			
BA19002	Kinh tế vĩ mô	3			
BA39001	Nguyên lý kế toán	3			
BA29001	Marketing căn bản	3			
BA49001	Quản trị học	3			
BA39002	Lý thuyết Tài chính – Tiền tệ	3			
BA49004	Luật kinh tế	3			
BA39003	Thuế	2			
BA43018	Chuyên đề Khởi nghiệp	3		Khởi nghiệp	3
BA39006	Thị trường chứng khoán	3			
BA49011	Đạo đức và văn hóa kinh doanh	2			
BA49003	Giao tiếp kinh doanh	3			
BA49007	Quản trị hành chính văn phòng	3			
BA19003	Phân tích dữ liệu kinh doanh	3			
BA19004	Phương pháp định lượng trong quản trị	3			
				Kinh tế số	3
				<b>Nhóm môn ngành</b>	
				Một số học phần được chuyển từ nhóm môn cơ sở ngành và nhóm môn chuyên ngành	
				Học phần tự chọn ngành	2
	<b>Nhóm môn chuyên ngành</b>	<b>48</b>		<b>Nhóm môn chuyên ngành</b>	
BA39009	Quản trị tài chính 1	3			
BA19005	Quản trị chất lượng	3			
BA29004	Quản trị Marketing	3			
BA49010	Quản trị nguồn nhân lực	3			
BA49012	Quản trị chiến lược	3			
BA39008	Hành vi tổ chức	3			

Mã Môn Học	Tên Môn Học	Tín Chỉ	Mã Môn Học	Tên Môn Học	Tín Chỉ
BA39010	Thiết lập và thẩm định dự án đầu tư	3			
BA49009	Nghiệp vụ ngoại thương	3			
BA39004	Kế toán tài chính 1	3			
BA39008	Kế toán tài chính 2	3			
BA49010	Kế toán quản trị	3			
BA33020	Quản trị tài chính 2	3			
BA33019	Đầu tư tài chính	3			
BA39005	Nghiệp vụ ngân hàng	3			
BA09007	Môn học tự chọn 1_QT tài chính	2			
				Công nghệ tài chính	3
BA09014	Môn học tự chọn 2_QT tài chính	2		Học phần tự chọn chuyên ngành 1 (Chọn 1 trong 3 môn)	2
				Chiến lược chuyển đổi số	
				Quản trị danh mục đầu tư	
			BA39012	Quản trị ngân hàng thương mại	
BA09009	Môn học tự chọn 3_QT tài chính	2		Học phần tự chọn chuyên ngành 2 (Chọn 1 trong 3 môn)	2
			BA29006	Thương mại điện tử	
				Quản lý tài chính cá nhân	
				Chiến lược tài chính	
	<b>Nhóm môn tốt nghiệp</b>	<b>10</b>		<b>Nhóm môn tốt nghiệp</b>	<b>9</b>
BA03151	Thực tập tốt nghiệp	3	BA03151	Thực tập tốt nghiệp	3
BA03153	Khóa luận tốt nghiệp	7	BA03153	Khóa luận tốt nghiệp	6
	<b>Hoặc</b>			<b>Hoặc</b>	
BA03151	Thực tập tốt nghiệp	3	BA03151	Thực tập tốt nghiệp	3
BA03152	Bài thi tốt nghiệp	7	BA03152	Bài thi tốt nghiệp	6
BA13158	TT_BTTN_Quản trị dịch vụ	3	BA13158	TT_BTTN_Quản trị dịch vụ	2
BA23157	TT_BTTN_Marketing giữa các tổ chức	2	BA23157	TT_BTTN_Marketing giữa các tổ chức	2
BA33159	TT_BTTN_Thị trường tài chính phái sinh	2	BA33159	TT_BTTN_Thị trường tài chính phái sinh	2
	<b>DANH SÁCH MÔN TỰ CHỌN</b>				
	<b>Kiến thức Giáo dục chuyên nghiệp</b>				
BA49016	Nghệ thuật lãnh đạo	2			
BA39012	Quản trị ngân hàng thương mại	2			
BA33022	Quản trị chi phí	2			
BA29006	Thương mại điện tử	2			
BA09011	Lập kế hoạch kinh doanh	2			
BA39013	Thanh toán quốc tế	2			
BA29007	Marketing kỹ thuật số	2			

*Nguồn: CTĐT ngành QTKD khóa 2024 và đề xuất CTĐT khóa 2025 của nhóm tác giả.*

Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp CTĐT khóa 2025 thay đổi so với CTĐT khóa 2024:

*a) Nhóm môn cơ sở khối ngành và ngành:*

- Đổi tên học phần Chuyên đề khởi nghiệp thành Khởi nghiệp.
- Bổ sung học phần Kinh tế số (3 tín chỉ).

Kinh tế số được hiểu là một nền kinh tế vận hành chủ yếu dựa trên công nghệ số, đặc biệt là các giao dịch điện tử thông qua Internet. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, kinh tế số đã có những đóng góp rất lớn vào sự tăng trưởng của hầu hết các nền kinh tế trên thế giới và Việt Nam cũng nằm trong chuỗi giá trị được tạo ra trong việc phát triển nền kinh tế toàn cầu. Vì vậy, để vận hành nền kinh tế dựa trên công nghệ số, học phần Kinh tế số được bổ sung vào kiến thức cơ sở khối ngành và ngành nhằm trang bị cho người học kiến thức tổng quan về triển vọng kinh tế Internet, chính sách phát triển và dữ liệu trong nền kinh tế số, cơ hội và thách thức của kinh tế số đối với các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp Việt Nam; từ đó hoạch định các chính sách phát triển và đổi mới nền kinh tế để hội nhập toàn cầu. Học phần này cung cấp kiến thức cơ bản để học các học phần tiếp theo về số.

*b) Nhóm môn ngành*

Để hình thành nhóm môn ngành, có thể:

- Chuyển một số học phần đang xếp ở nhóm môn cơ sở ngành và một số học phần đang xếp ở nhóm môn chuyên ngành sang nhóm môn ngành.
- Chuyển môn học tự chọn 1\_QT tài chính ở CTĐT khóa 2024 đang xếp ở nhóm môn chuyên ngành sang nhóm môn ngành và đổi thành học phần tự chọn ngành gồm các học phần chung cho ngành QTKD.

*c) Nhóm môn chuyên ngành Quản trị tài chính:*

- Bổ sung học phần Công nghệ tài chính (3 tín chỉ): Công nghệ tài chính (Fintech) là sự kết hợp của tài chính và công nghệ. Với khả năng ứng dụng của công nghệ tiên tiến mà các dịch vụ tài chính trở nên linh hoạt, tiện lợi và phù hợp hơn cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trong hầu hết các lĩnh vực ngân hàng, cho vay, thanh toán, huy động vốn và đầu tư; công nghệ tài chính còn bao gồm cả blockchain, big data (dữ liệu lớn) hay đồng tiền ảo bitcoin. Nền kinh tế số dựa trên công nghệ số và học phần Công nghệ tài chính không thể thiếu được đối với chuyên ngành Quản trị tài chính thuộc ngành QTKD, do đó cần bổ sung học phần

này vào nhóm môn chuyên ngành Quản trị tài chính nhằm trang bị cho người học các kiến thức liên quan đến công nghệ ứng dụng vào lĩnh vực tài chính.

- Môn học tự chọn 2\_QT tài chính được đổi thành học phần tự chọn chuyên ngành 1; môn học tự chọn 3\_QT tài chính được đổi thành học phần tự chọn chuyên ngành 2 nhằm thể hiện sự khác biệt về kiến thức và kỹ năng mà người học được trang bị ở mỗi học phần thuộc các chuyên ngành khác nhau trong ngành QTKD. Cụ thể là đối với chuyên ngành Quản trị tài chính:

- o Học phần tự chọn chuyên ngành 1 gồm 3 học phần: Chiến lược chuyển đổi số, Quản trị ngân hàng thương mại, Quản trị danh mục đầu tư.
- o Học phần tự chọn chuyên ngành 2 gồm 3 học phần: Thương mại điện tử, Quản lý tài chính cá nhân, Chiến lược tài chính.

d) *Nhóm môn tốt nghiệp*: Giảm số tín chỉ học phần Khóa luận tốt nghiệp/Bài thi tốt nghiệp từ 7 tín chỉ còn 6 tín chỉ.

## **5. Một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành QTKD tại Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn**

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành QTKD tại Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn, nhóm tác giả đưa ra một số đề xuất trong việc xây dựng CTĐT khóa 2025 như sau:

(1) *Đặt tên tiếng Anh cho tất cả các học phần trong CTĐT*

(2) *Đổi tên học phần:*

- Pháp luật Việt Nam đại cương (3 tín chỉ) thành Pháp luật đại cương (3 tín chỉ) trong kiến thức giáo dục đại cương.
- Chuyên đề Khởi nghiệp (3 tín chỉ) thành Khởi nghiệp (3 tín chỉ).

(3) *Bỏ học phần*: Toán C2 (3 tín chỉ), Tin học đại cương (2 tín chỉ) và Thực hành Tin học đại cương (2 tín chỉ) trong kiến thức giáo dục đại cương.

(4) *Điều chỉnh số tín chỉ*

- Tăng 1 tín chỉ học phần Tin học ứng dụng trong kinh doanh thuộc kiến thức giáo dục đại cương từ 2 tín chỉ thành 3 tín chỉ.
- Giảm 1 tín chỉ học phần Khóa luận tốt nghiệp/Bài thi tốt nghiệp thuộc nhóm môn tốt nghiệp từ 7 tín chỉ còn 6 tín chỉ.

(5) *Bổ sung học phần mới*

- Kinh tế số (3 tín chỉ) vào nhóm môn cơ sở ngành.
- Công nghệ tài chính (3 tín chỉ) vào nhóm môn chuyên ngành Quản trị tài chính.

(6) *Thay thế một số học phần*

(a) Kiến thức giáo dục đại cương

- Các học phần Tiếng Anh 1 (2 tín chỉ), Tiếng Anh 2 (2 tín chỉ), Tiếng Anh 3 (2 tín chỉ), Tiếng Anh 4 (2 tín chỉ) được thay thế bằng *Tiếng Anh căn bản* (3 tín chỉ), *Tiếng Anh trong kinh doanh* (3 tín chỉ).

(b) Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp

(b<sub>1</sub>) Nhóm môn ngành

- Môn học tự chọn 1\_QT tài chính (2 tín chỉ) được đổi thành *học phần tự chọn ngành* (2 tín chỉ).

(b<sub>2</sub>) Nhóm môn chuyên ngành

- Môn học tự chọn 2\_QT tài chính (2 tín chỉ) được đổi thành Học phần tự chọn chuyên ngành 1 (2 tín chỉ) gồm 3 học phần: Chiến lược chuyển đổi số, Quản trị ngân hàng thương mại, Quản trị danh mục đầu tư.
- Môn học tự chọn 3\_QT tài chính (2 tín chỉ) được đổi thành Học phần tự chọn chuyên ngành 2 (2 tín chỉ) gồm 3 học phần: Thương mại điện tử, Quản lý tài chính cá nhân, Chiến lược tài chính.

(7) Bổ sung mã các học phần mới

- Tiếng Anh căn bản, Tiếng Anh trong kinh doanh.
- Kinh tế số, Công nghệ tài chính, Chiến lược chuyển đổi số, Quản trị danh mục đầu tư, Quản lý tài chính cá nhân, Chiến lược tài chính.

## 6. Kết luận

Công nghệ số đã làm thay đổi mọi mặt trong hầu hết các lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật, văn hóa, xã hội trên toàn cầu. Ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) đòi hỏi các trường đại học cung ứng cho doanh nghiệp các nhà quản trị có kiến thức và kỹ năng ứng dụng công nghệ số vào quản trị một cách hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Nhằm góp phần đào tạo nguồn nhân lực ngành QTKD đáp ứng nhu cầu xã hội, Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn cần cập nhật CTĐT ngành QTKD khóa 2025 với các học phần từ kiến thức đại cương đến kiến thức cơ sở khối ngành và ngành, ngành và chuyên ngành nhằm trang bị cho sinh viên ngoài các kiến thức cơ bản về ngành quản trị, còn có các kiến thức và kỹ năng về công nghệ số từ đó giúp sinh viên có thể ứng dụng vào các lĩnh vực quản trị tại doanh nghiệp. Dựa trên cơ sở CTĐT ngành QTKD khóa 2024, nhóm tác giả đưa ra đề xuất cho CTĐT khóa 2025 với một số học phần về công nghệ số được bổ sung và thay thế nhằm giúp sinh viên sau khi tốt nghiệp đạt

được những kiến thức và kỹ năng cần thiết, từ đó làm cơ sở cho việc tiếp cận với các ứng dụng của công nghệ số vào lĩnh vực quản trị doanh nghiệp.

### **Một số từ viết tắt**

CTĐT: Chương trình đào tạo

QTKD: Quản trị kinh doanh

TC: Tín chỉ

### **Tài liệu tham khảo**

Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (2024) 'Cử nhân Đại học chính quy chương trình Quản trị kinh doanh'. <https://tuyensinh.ueh.edu.vn/bai-viet/quan-tri-dai-hoc-chinh-quy-chuong-trinh-chuan/>, ngày 20/09/2024.

STU (2024) 'Chương trình đào tạo ngành Quản trị kinh doanh khóa học 2024-2028, trình độ đại học chính quy tập trung'. [http://daotao1.stu.edu.vn/Upload/CTDT/KHOA%202024/7\\_CTDT%20DAI%20HOC%202024\\_QUAN%20TRI%20KINH%20DOANH\\_2024.09.09.pdf](http://daotao1.stu.edu.vn/Upload/CTDT/KHOA%202024/7_CTDT%20DAI%20HOC%202024_QUAN%20TRI%20KINH%20DOANH_2024.09.09.pdf), ngày 08/10/2024.

Trường Đại học Kinh tế - Tài chính (2024) 'Cử nhân Đại học chính quy trình độ đại học ngành Quản trị kinh doanh khóa học 2024-2028', <https://www.uef.edu.vn/daotao/chuong-trinh-dao-tao/khoa-2024-nganh-quan-tri-kinh-doanh-24995>, ngày 30/09/2024.

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội (2024) 'Chương trình đào tạo trình độ đại học - hình thức chính quy ngành Quản trị kinh doanh năm 2024'. <https://dt.hunre.edu.vn/ban-mo-ta-chuong-trinh-dao-tao-trinh-do-dai-hoc-hinh-thuc-chinh-quy-nganh-quan-tri-kinh-doanh-nam-2024.html>, ngày 25/09/2024.

# CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH DƯỚI GÓC NHÌN CỦA DOANH NGHIỆP

**Đào Quang Chung<sup>1</sup>**

*Giám đốc điều hành - Công ty TNHH Nuphaco Việt Nam*

## **Tóm tắt**

Nhiều báo cáo cho thấy, dù nhu cầu nhân lực trong ngành Quản trị Kinh doanh rất cao, nhưng tỷ lệ cao các sinh viên tốt nghiệp vẫn không được tuyển dụng do không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Bài tham luận tập trung phân tích thực trạng đào tạo ngành Quản trị Kinh doanh hiện nay dưới góc nhìn của doanh nghiệp. Tác giả đề cập đến khoảng cách giữa kiến thức học thuật và yêu cầu thực tế của doanh nghiệp liên quan đến chương trình học thiếu cập nhật, thiếu kỹ năng mềm và cơ hội thực hành thực tế. Các kỳ thực tập của sinh viên hiện nay chủ yếu giao việc hành chính đơn giản, không đúng chuyên ngành, khiến sinh viên thiếu tự tin và kỹ năng ứng biến trong công việc thực tế. Trước vấn đề này, tác giả đề xuất cập nhật chương trình học, tích hợp dự án doanh nghiệp vào giảng dạy, và mở rộng hợp tác với doanh nghiệp nhằm tạo cơ hội thực hành cho sinh viên. Ngoài ra, tăng cường đào tạo kỹ năng mềm và tổ chức các hoạt động học thuật sẽ giúp sinh viên hoàn thiện năng lực toàn diện hơn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu tuyển dụng và phát triển nghề nghiệp bền vững.

**Từ khóa:** Quản trị kinh doanh, Yêu cầu tuyển dụng, Chương trình đào tạo, Kỹ năng mềm, Thực tập, Hợp tác doanh nghiệp

## **1. Thực trạng**

Với hơn 15 năm trong vai trò quản lý cấp cao, tôi đã tham gia tuyển dụng hàng trăm sinh viên thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau. Qua mỗi năm, tôi nhận thấy được các yêu cầu cho cùng một vị trí cụ thể đã thay đổi một cách đáng kể, ngày càng nhiều và khó hơn. Và kéo theo là số lượng sinh viên đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng ngày càng thấp dần theo thời gian, đặc biệt là các vị trí liên quan đến ngành quản trị kinh doanh.

---

<sup>1</sup> Email: chung.dq@nuphacovietnam.com

Thực tế hiện nay cho thấy, mặc dù số lượng sinh viên tốt nghiệp ngành này rất lớn, nhưng số lượng sinh viên được tuyển dụng vào các vị trí phù hợp với chuyên ngành đào tạo vẫn còn rất khiêm tốn.

Trong một bài viết của Đại học kinh tế quốc dân Hà Nội, một trong những trường top đầu về đào tạo ngành quản trị kinh doanh tại Việt Nam, có phân tích:

*“Theo số liệu thống kê từ Bộ Giáo dục và Đào tạo trong 3 năm gần đây, ngành quản trị kinh doanh luôn thu hút số lượng lớn hồ sơ đăng ký của sinh viên (khoảng 10% hồ sơ mỗi năm). Trung bình mỗi năm sẽ có hơn 10.000 sinh viên tốt nghiệp ngành quản trị kinh doanh. Vậy, học quản trị kinh doanh có thất nghiệp không?”*

*Theo khảo sát từ các trang tuyển dụng, hiện nay có đến 64,28% doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng đối với ngành quản trị kinh doanh. Tuy vậy, nhưng số lượng tuyển dụng vẫn không đủ để đáp ứng số lượng cử nhân ra trường mỗi năm. Tuy nhiên, theo báo cáo thị trường lao động gần đây, trong giai đoạn 2020 – 2025, Thành Phố Hồ Chí Minh sẽ cần khoảng 270.000 nhân sự cho vị trí quản trị kinh doanh. Điều này cũng cho thấy xu hướng tuyển dụng nhân lực ngành quản trị kinh doanh trong tương lai là rất lớn... Hiện nay, có đến 60% sinh viên quản trị kinh doanh ra trường làm trái ngành. Nguyên nhân chính dẫn đến vấn đề này là vì sinh viên ngành quản trị kinh doanh hiện nay được đào tạo kiến thức tổng quát và đa ngành hơn” (Trường ĐH Kinh Tế Quốc Dân 2023).*

Một bài viết khác từ trường Đại học Kinh tế - Luật Thành phố Hồ Chí Minh cũng cho thấy:

*“Theo báo cáo thị trường tuyển dụng của trang TopCV, gần 42% doanh nghiệp phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân sự. Nhóm doanh nghiệp có quy mô từ 300 – 500 nhân sự có tỷ lệ thiếu hụt lên đến 54,8%. Kinh doanh là lĩnh vực thứ 2 trong топ 10 lĩnh vực có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất là 48.1%” ... Hơn một nửa số nhà tuyển dụng (55,2%) được khảo sát cho rằng, số lượng hồ sơ ứng viên không đủ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng chính là lý do lớn nhất khiến doanh nghiệp của mình bị thiếu hụt nguồn nhân lực” (Trường ĐH Kinh Tế - Luật 2023).*

Bài viết này tôi sẽ tập trung phân tích các vấn đề tồn tại trong chương trình đào tạo quản trị kinh doanh trên góc nhìn của nhà tuyển dụng, và đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, từ đó giúp sinh viên có cơ hội tuyển dụng và phát triển nghề nghiệp cao hơn.

## **2. Nguyên nhân**

### **2.1. Chương trình đào tạo chưa được cập nhật kịp thời**

Công nghệ và xu hướng kinh doanh đã và đang thay đổi rất nhanh chóng trong thời đại 4.0, nhưng nhiều chương trình đào tạo dù đã được cập nhật nhưng vẫn chưa theo kịp nhu cầu, do thời gian giữa các lần cập nhật dài, với các quy trình thẩm định chương trình phức tạp. Sự chậm trễ trong việc cập nhật và điều chỉnh nội dung đào tạo dẫn đến khoảng cách lớn giữa kiến thức nhà trường cung cấp cho sinh viên và yêu cầu thực tế của doanh nghiệp.

### **2.2. Thiếu các môn học kỹ năng mềm và cơ hội ứng dụng kiến thức vào thực tế**

Hiện nay, các chương trình đào tạo tập trung phần lớn vào các môn lý thuyết ở góc độ quản trị như quản trị chiến lược, tài chính, marketing, nguồn nhân lực, dự án...; nhưng lại thiếu các môn học về phát triển tư duy như giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, đổi mới, cũng như các kỹ năng mềm cần thiết như giao tiếp và thuyết trình, quản lý thời gian, và sử dụng tiếng Anh trong thương mại.

Lượng kiến thức tiếp nhận nhiều, nhưng chủ yếu trên sách vở, ít được so sánh hay ứng dụng vào những tình huống thực tế, làm cho sinh viên khó nắm bắt nội dung cũng như hiểu được cách thức vận hành từ lý thuyết vào thực tế.

Vừa thiếu kỹ năng, vừa thiếu cơ hội được tiếp xúc với những tình huống thực tế tại doanh nghiệp, sinh viên mới ra trường sẽ cảm thấy thiếu tự tin, thiếu tính ứng biến khi phải đối mặt với các vấn đề phát sinh ngoài sách vở trong hoạt động công sở sau tốt nghiệp.

### **2.3. Chất lượng kỳ thực tập tại doanh nghiệp**

Trong quá trình tuyển dụng, một trong những yếu tố mà các nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất là kinh nghiệm làm việc của ứng viên, đặc biệt là những công việc mà sinh viên đã hoàn thành được trong kỳ thực tập tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, phần lớn sinh viên ngành quản trị kinh doanh hiện nay chỉ được yêu cầu hoàn thành các kỳ thực tập theo hình thức "cho có", cụ thể là các công việc hành chính giấy tờ, photo tài liệu...theo kiểu ai sai gì làm nấy. Sinh viên chưa được cơ quan thực tập cho phép tham gia vào các công việc đúng chuyên môn, xuất phát từ sự nghi ngại về năng lực của sinh viên. Điều này khiến sinh viên vừa không có cơ hội áp dụng kiến thức đã học vào công việc, vừa không nhận ra được thiếu sót trong kiến thức cũng như kỹ năng để đáp ứng công việc trong tương lai của bản thân.

### **2.4. Thiếu định hướng nghề nghiệp**

Nhiều sinh viên quản trị kinh doanh không có định hướng nghề nghiệp rõ ràng khi ra trường. Rất nhiều bạn sinh viên mơ hồ nghĩ rằng học quản trị kinh doanh khi ra trường sẽ làm sếp, làm giám đốc, quản lý và điều hành công ty. Bởi đây sẽ là ngành mà sinh viên được học kiến thức nền tảng của rất nhiều ngành khác nhau, song lại không đi sâu vào một chuyên ngành cụ thể nào. Sinh viên sẽ rất khó để biết mình muốn làm gì nếu ngay từ đầu không có định hướng rõ ràng. Bên cạnh đó, nhiều sinh viên ra trường không biết cách viết CV, không biết chuẩn mực khi viết email xin việc, cách chuẩn bị cho buổi phỏng vấn hoặc tìm kiếm các cơ hội việc làm phù hợp. Điều này có thể khiến cho việc xin việc trở nên khó khăn hơn và giảm cơ hội thành công của sinh viên

### **3. Đề xuất**

#### **3.1. Cập nhật chương trình đào tạo thường xuyên**

Chương trình đào tạo cần được cập nhật thường xuyên để bắt kịp những thay đổi trong nhu cầu của doanh nghiệp trong thời đại công nghệ số, dựa vào khảo sát của trường về nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Các trường đại học có thể cân nhắc đưa vào chương trình học những môn học liên quan đến công nghệ số như: chuyển đổi số, kinh tế số, quản trị trong kỷ nguyên 4.0, phân tích dữ liệu, và marketing số..... Điều này không chỉ giúp sinh viên quản trị kinh doanh trang bị được những kiến thức hiện đại, đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp, mà còn giúp nâng cao hình ảnh của trường trong mắt các doanh nghiệp.

Đồng thời các trường đại học cần đẩy mạnh công tác tư vấn và định hướng nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ năm đầu, để giúp sinh viên xác định được mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng và có kế hoạch phát triển cá nhân phù hợp.

#### **3.2. Tăng cường đào tạo kỹ năng thực hành thông qua dự án thực tế**

Một trong những giải pháp hiệu quả nhất để khắc phục tình trạng thiếu kỹ năng thực hành là tích hợp các dự án thực tế của doanh nghiệp vào trong chương trình học. Thông qua module đào tạo này, sinh viên có thể được tham gia trực tiếp vào việc giải quyết các vấn đề kinh doanh cụ thể, như lập chiến lược kinh doanh, triển khai các kế hoạch marketing, quản lý tài chính, hoặc vận hành doanh nghiệp. Việc này không chỉ giúp sinh viên áp dụng được kiến thức lý thuyết vào công việc, mà còn giúp sinh viên rèn luyện khả năng làm việc nhóm và ra quyết định trong các tình huống thực tế.

#### **3.3. Cải thiện chất lượng quá trình thực tập**

Thực tập là cơ hội quý giá để sinh viên trải nghiệm môi trường làm việc thực tế, học hỏi kỹ năng và xây dựng mối quan hệ với đồng nghiệp. Để có thể cải thiện chất lượng quá trình thực tập, tôi có các đề xuất như sau:

- Có đội ngũ chuyên trách đánh giá doanh nghiệp, tăng cường ký kết Biên bản ghi nhớ hợp tác (MOU) trước khi chấp thuận cho sinh viên thực tập, để đảm bảo doanh nghiệp có thể sắp xếp các vị trí thực tập phù hợp với chuyên ngành của sinh viên, cũng như có khả năng nhận sinh viên vào làm sau quá trình thực tập.
- Sau khi ký kết MOU, doanh nghiệp có nghĩa vụ phải đảm bảo sinh viên được giao phó những công việc cụ thể, phù hợp với chuyên môn, thay vì chỉ làm những công việc đơn giản, làm mất đi ý nghĩa quá trình thực tập. Cần tiến hành đánh giá thẩm định doanh nghiệp mỗi 2-3 năm để đảm bảo việc tuân thủ MOU.
- Sinh viên phải nộp báo cáo công việc hàng tuần/ tháng cho thầy/cô phụ trách để đánh giá chất lượng thực tập theo các tiêu chí công khai được trường và doanh nghiệp đồng thuận trong MOU. Đồng thời thầy/cô sẽ hướng dẫn sinh viên cải thiện chất lượng công việc dựa trên báo cáo.
- Việc đánh giá quá trình thực tập phải được tiến hành công khai giữa trường, doanh nghiệp và sinh viên để các bên tiến hành đánh giá, rút kinh nghiệm cho những đợt thực tập tiếp theo.

### **3.4. Đào tạo kỹ năng mềm**

Bên cạnh các môn học về chuyên môn, Nhà trường cũng cần trang bị cho sinh viên những kỹ năng mềm cần thiết cho quá trình làm việc trong doanh nghiệp. Các môn học phát triển tư duy, kỹ năng mềm cần thiết (đã liệt kê trong Mục 2, phần Vấn đề) cần được tập trung và dành nhiều thời lượng trong chương trình đào tạo hơn. Nhà trường cũng nên nghiên cứu tổ chức và vận hành các câu lạc bộ học thuật hiệu quả hơn bằng cách tổ chức thêm các cuộc thi sáng tạo, khởi nghiệp... dành cho sinh viên. Có một vài đề xuất như sau:

- Xem trường/ khoa như một khách hàng và đặt hàng sinh viên làm các dự án về truyền thông, marketing thu hút sinh viên trong các giai đoạn tuyển sinh
- Cuộc thi giữa các câu lạc bộ học thuật liên trường,
- Cuộc thi sự hợp tác và trao giải thưởng từ các doanh nghiệp. Ở đây cần nhấn mạnh doanh nghiệp sẽ được hưởng lợi gì từ quá trình truyền thông của trường, thay vì chỉ kêu gọi tài trợ thông thường cho một cuộc thi sinh viên.

### **3.5. Mở rộng quan hệ hợp tác với doanh nghiệp**

Nhà trường nên tích cực xây dựng các mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực khác nhau với hai mục đích:

- Tạo cơ hội thực tập, làm việc bán thời gian, cũng như tham gia các dự án hợp tác nghiên cứu, phát triển cho sinh viên.
- Mời các chuyên gia, nhà quản lý từ doanh nghiệp tham gia giảng dạy, trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm cũng sẽ giúp sinh viên có cái nhìn thực tế hơn về ngành nghề sinh viên đang theo đuổi.
- Việc mở rộng quan hệ hợp tác có thể tiến hành thông qua các hình thức:
  - + Hội chợ việc làm
  - + Mối quan hệ của Ban lãnh đạo, các giảng viên
  - + Thành lập cộng đồng cựu sinh viên trường, có Ban đại diện để liên hệ cựu sinh viên tất cả các khóa, và dựa trên lời giới thiệu của các cựu sinh viên.

### **Tài liệu tham khảo**

Trường ĐH Kinh Tế - Luật (2023) 'Nhu cầu đào tạo ngành quản trị kinh doanh vẫn rất lớn', truy cập ngày 27 tháng 10 năm 2024. <https://tuyensinh.uel.edu.vn/nhu-cau-dao-cao-nganh-quan-tri-kinh-doanh-van-rat-lon/>

Trường ĐH Kinh Tế Quốc Dân (2023) 'Quản trị kinh doanh có thất nghiệp không? Mức độ cạnh tranh', truy cập ngày 27 tháng 10 năm 2024. <https://dec.neu.edu.vn/quan-tri-kinh-doanh-co-that-nghiiep-khong>

# VĂN HOÁ SỐ VÀ NĂNG LỰC SỐ TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC: THỰC TRẠNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

Nguyễn Thị Thiên Hương<sup>1</sup> & Lê Hữu Yến Thanh

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Bài báo tập trung vào vai trò của văn hóa số và năng lực số trong quá trình chuyển đổi số tại các trường đại học, với nghiên cứu thực tiễn tại Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU). Chuyển đổi số không chỉ đơn thuần là áp dụng công nghệ mà còn đòi hỏi sự thay đổi toàn diện trong quy trình làm việc, văn hóa tổ chức và phương pháp đào tạo. Văn hóa số được xem như một yếu tố cốt lõi, bao gồm các giá trị, niềm tin và hành vi trong việc sử dụng công nghệ. Năng lực số, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc, là yêu cầu bắt buộc đối với đội ngũ giảng viên và nhân viên quản lý. Bên cạnh đó bài báo cũng phân tích các thách thức trong nâng cao năng lực số tại các trường đại học tại Việt Nam nói chung và STU nói riêng, bao gồm hạn chế về cơ sở hạ tầng công nghệ, tâm lý kháng cự với sự thay đổi, và thiếu hụt các chính sách hỗ trợ từ phía lãnh đạo. Các đề xuất cải thiện gồm: tổ chức đào tạo liên tục, đầu tư cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, và thiết lập cơ chế đánh giá, khen thưởng phù hợp để thúc đẩy đổi mới trong giáo dục đại học.

**Từ khóa:** Chuyển đổi số, Văn hóa số, Năng lực số, Giáo dục đại học, Hạ tầng công nghệ, Chính sách giáo dục, Phát triển giảng viên

## 1. Tổng Quan Về Năng Lực Số Và Văn Hoá Số

### 1.1. Tổng quan về chuyển đổi số

Chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số. Đây không phải là Tin học Hóa. Tin học hóa, hay còn gọi là ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa quy trình nghiệp vụ đã có. Thông thường, tin học hóa không làm thay đổi quy trình đã có

---

<sup>1</sup> Email: thienhuongstu@gmail.com

hoặc mô hình hoạt động đã có. Trong khi đó chuyển đổi số làm thay đổi quy trình mới, mô hình tổ chức mới, phương thức cung cấp dịch vụ hoặc cung cấp dịch vụ mới nhưng phải giữ được giá trị cốt lõi. Công nghệ (đặc biệt về dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo, IoT, chuỗi khối) là công cụ phục vụ chuyển đổi số. Khó khăn lớn nhất của chuyển đổi số là thay đổi thói quen trong khi thách thức lớn nhất của chuyển đổi số là có nhận thức đúng.

Chuyển đổi số tại các cơ sở đào tạo, trong đó có trường đại học bao gồm:

- Chuyển đổi số chính bản thân các cơ sở đào tạo
- Đào tạo nhân lực cho quá trình chuyển đổi số của xã hội

Chuyển đổi số thành công và bền vững phải dựa trên sự tích hợp của nhiều yếu tố. Văn hóa số (Digital Culture) và Năng lực số (Digital Literacy) là 2 trong số các yếu tố quan trọng nhất

### **1.2. Tổng quan về văn hoá số:**

Theo Diễn đàn Kinh tế Thế giới – World Economic Forum (WEF), văn hóa số là văn hóa sử dụng công nghệ số và thấu hiểu sâu sắc việc dựa trên dữ liệu để ra quyết định, hướng khách hàng làm trung tâm song song với việc thúc đẩy hợp tác và đổi mới bên trong tổ chức.

Nói cách khác, văn hóa số là một tập hợp các giá trị, niềm tin, và hành vi của cá nhân và tổ chức trong bối cảnh của xã hội số. Nó bao gồm cách chúng ta sử dụng công nghệ số, giao tiếp và tương tác với nhau trong môi trường kỹ thuật số, cách chúng ta ứng phó với những thách thức và cơ hội của xã hội số.

Văn hoá số sẽ hình thành trên hành trình Chuyển đổi số của doanh nghiệp, khi mà công nghệ được tích hợp vào mọi khía cạnh của hoạt động và quản lý. Các tiến bộ công nghệ mới sẽ ảnh hưởng và thay đổi cách các bộ phận tương tác, tạo ra sự biến đổi trong niềm tin và thái độ của đội ngũ nhân sự đối với tổ chức chung. Họ sẽ phát triển tư duy, hành động và sự hợp tác trong môi trường công nghệ, tạo ra giá trị mới, cũng như hình thành các hành vi và ứng xử mới.

Xây dựng văn hoá số không chỉ là quá trình thúc đẩy giá trị cơ bản, hành vi, và biểu hiện trong cơ sở đào tạo mà còn tạo ra một không gian thuận lợi cho quá trình chuyển đổi số. Đồng thời, nó cũng giúp nhận biết và giải quyết các thách thức về văn hoá hiện tại, nhằm mục tiêu tạo ra đột phá cho tương lai.

"Văn hóa số là một phần quan trọng của nền văn hóa đậm đà bản sắc dân tộc Việt Nam" - Thủ tướng chính phủ Phạm Minh Chính chia sẻ trong Hội nghị trực tuyến toàn

quốc sơ kết 6 tháng đầu năm 2023 về chuyển đổi số quốc gia và Đề án phát triển dữ liệu dân cư, định danh và xác thực điện

Theo, Jisc –tổ chức của Vương quốc Anh về công nghệ giáo dục, nghiên cứu và đổi mới, đã có nhiều dự án về chuyển đổi số, liên kết với các trường Đại Học tại Việt Nam thì: Văn hóa số là các giá trị, niềm tin và thực hành bị ảnh hưởng bởi việc sử dụng công nghệ số. Tập trung ở lãnh đạo số (chiến lược, lập kế hoạch và đầu tư), vào các chiến lược cốt lõi, cấu trúc và quy trình hành chính, quản trị hiệu quả, hỗ trợ bên liên quan, phát triển và gắn kết.

Văn hóa số của tổ chức xác định cách tiếp cận của tổ chức đối với các vấn đề như an toàn, xúc cảm trong môi trường số, tính cởi mở, hợp tác và công bằng, đa dạng và hòa nhập, cũng như mức độ triển khai và thích ứng với sự thay đổi của tổ chức. Văn hoá số của tổ chức được tạo thành bởi:

Văn hóa số và tư duy số: Bao gồm thái độ, hành vi, niềm tin và thực hành trong định hình mối quan hệ của mọi người với công nghệ số và cách thức chúng chuyển đổi các hoạt động của tổ chức. Nó cũng bao gồm cách các bên liên quan tiếp cận đổi mới, cộng tác, chia sẻ thông tin, tạo và sử dụng nội dung số cũng như là cách thức chúng có thể nâng cao công việc và việc học của họ.

- Phát triển và xây dựng mô hình một nền văn hóa số nội bộ phù hợp với sứ mệnh và giá trị của tổ chức
- Áp dụng các hành vi và tư duy bền vững
- Lãnh đạo số hiệu quả
- Đảm bảo văn hóa số của tổ chức hỗ trợ công bằng, đa dạng và hòa nhập (EDI)
- Năng lực số của tất cả các bên liên quan
- Thiết lập và hỗ trợ văn hóa đổi mới và thử nghiệm

Bản sắc tổ chức: Những đặc điểm và phẩm chất riêng biệt xác định một tổ chức và phân biệt tổ chức này với các tổ chức khác. Bao gồm các hoạt động số hỗ trợ quảng bá các giá trị và tôn chỉ chiến lược và cách thức chúng truyền tải các hoạt động kinh doanh và tác động đến các bên liên quan

- Xây dựng và quảng bá bản sắc số phản ánh sứ mệnh và giá trị của tổ chức ra bên ngoài
- Bản sắc số của nhân viên và sinh viên

### 1.2.1. Lãnh đạo và vai trò trong chuyển đổi số cơ sở đào tạo

- Lãnh đạo trường (Hiệu trưởng) là thuyền trưởng của quá trình chuyển đổi số

- Cán bộ quản lý cấp trung (Trưởng Ban, Trưởng Khoa, GD trung tâm v.v.) đóng vai trò đề xuất, tham mưu, và trực tiếp tham gia và thúc đẩy quá trình chuyển đổi
- Cán bộ quản lý CNTT là kiến trúc sư trưởng về thiết kế, xây dựng, triển khai công nghệ phục vụ chuyển đổi
- Đối tượng thụ hưởng (cán bộ, sinh viên) áp dụng và góp ý cải thiện quy trình, công nghệ mới

Con người có năng lực là yếu tố quan trọng nhất, Hiệu trưởng là người quan trọng nhất. Do đó năng lực số là năng lực bắt buộc.

### 1.3. Tổng quan về năng lực số

Năng lực số (Digital Literacy) là khả năng truy cập, quản lý, hiểu, kết hợp, giao tiếp, đánh giá và sáng tạo thông tin một cách an toàn và phù hợp thông qua công nghệ số để phục vụ cho các công việc từ đơn giản đến phức tạp cũng như khởi nghiệp.

Năng lực số là tổng hợp của năng lực sử dụng máy tính, năng lực công nghệ thông tin, năng lực thông tin và năng lực truyền thông.



Nguồn: Unesco (2018)

## **2. Hiện trạng năng lực số của CBCNV trường đại học nói chung**

### **2.1. Hiện trạng năng lực số của CBCNV các trường đại học**

CBCNV trường Đại Học đều có năng lực số nhất định và ở các trình độ khác nhau

- Đa phần năng lực số được tích lũy cá nhân thông qua quá trình tự học, tự trải nghiệm
- CBCNV, cá nhân học và làm việc trong môi trường công nghệ, CNTT có lợi thế về năng lực số
- Các đơn vị không thuộc nhóm STEM Science, Technology, Engineering, Arts và Mathematics gặp nhiều khó khăn và rào cản

Thêm vào đó việc Đánh giá và đào tạo năng lực số cũng gặp nhiều bất cập do:

- Công tác tự “đánh giá” năng lực số của nguồn nhân lực trong tổ chức còn hạn chế. Phần lớn cá nhân đánh giá cảm tính, không khách quan.
- Chưa thực sự chú trọng phát triển năng lực số do không có thời gian và công nghệ.
- Chưa có chiến lược, kế hoạch đào tạo năng lực số phù hợp với sự phát triển của tổ chức.
- Trong cơ sở đào tạo, nội dung năng lực số được đưa vào mờ nhạt trong các chương trình.
- Công tác kiểm định, đánh giá ngoài cũng chưa thực sự chú trọng đến năng lực số.

### **2.2. Thách thức trong việc nâng cao năng lực số cho CBCNV nói chung và CBCNV STU nói riêng**

Khi đại dịch Covid -19 xuất hiện tại Việt Nam, các thầy cô giáo đã phải làm quen và học cách sử dụng các công cụ số cho quản lí học tập và hỗ trợ dạy học trực tuyến như các phần mềm Zoom, Google Meet, Microsoft Team, Powerpoint hay email/web, Google classroom. Giai đoạn hậu Covid thì học trực tuyến, trải nghiệm thực tế và dữ liệu lớn là những ví dụ về xu hướng công nghệ đang thay đổi trong các trường đại học. Tuy nhiên, chuyển đổi số ở giáo dục đại học không chỉ đơn thuần là giảng dạy trực tuyến, tài liệu số mà cần có sự tham gia sáng tạo của đội ngũ cán bộ nhân viên – giảng viên trong xây dựng và triển khai các các mô hình và môi trường dạy và học mới. Đó là sự chuyển đổi toàn bộ phương pháp giảng dạy, cách thức quản lý lớp học, cách tương tác với người học qua không gian số, ứng dụng công nghệ thông tin để tổ chức giảng dạy

thành công. Nhiều ý kiến cho rằng chuyển đổi số là thiên về áp dụng công nghệ vào các hoạt động, lĩnh vực, mà quên mất rằng công nghệ có phát triển đến đâu thì yếu tố con người vẫn đóng vai trò quyết định cho công cuộc chuyển đổi số. Giáo dục đại học trong chuyển đổi số lấy giảng viên làm trung tâm, giảng viên vừa đứng trước những cơ hội thay đổi nâng cao kỹ năng giảng dạy và năng lực chuyên môn. Giảng viên cần am hiểu và đáp ứng khung năng lực số, đặc biệt là khả năng sử dụng và áp dụng hiệu quả các công nghệ thông tin và truyền thông trong quá trình làm việc, học tập và giao tiếp. Đồng thời giảng viên cũng chịu thách thức kếp làm thế nào để nâng cao chất lượng giảng dạy, đảm bảo chuẩn đầu ra và biện pháp để giám sát sinh viên học thi thời công nghệ 4.0. Vậy những thách thức nào mà người giảng viên cần phải vượt qua trong thời chuyển đổi số trong giáo dục đại học?

### *2.2.1. Kiến thức*

Trình độ kỹ thuật số thấp của đội ngũ giảng viên, đặc biệt là những giảng viên lớn tuổi với kiến thức sâu rộng, có nhiều kinh nghiệm giảng dạy nhưng không quen với việc sử dụng công nghệ trong giảng dạy là vấn đề chung của nhiều trường đại học tại Việt Nam. Nhiều giảng viên gặp khó khăn trong việc làm quen với các nền tảng giáo dục số, chẳng hạn như hệ thống quản lý học tập (LMS) hay các công cụ hỗ trợ học trực tuyến. Việc không quen với giao diện và các tính năng của LMS như việc thiết lập các bài giảng trực tuyến, tạo lớp học cộng với việc tải tài liệu, tổ chức bài giảng, và sắp xếp nội dung học tập lên LMS đòi hỏi giảng viên phải biết cách xử lý các định dạng tệp tin khác nhau (video, PDF, tài liệu văn bản) khiến những giảng viên chưa thành thạo về công nghệ thông tin gặp khó khăn khi thao tác. Họ gặp rắc rối trong việc định dạng đúng, dẫn đến việc tài liệu hiển thị không đúng cách hoặc không truy cập được dẫn đến giảng viên phải mất nhiều thời gian và công sức hơn để chuẩn bị bài giảng, đánh giá sinh viên, cũng như tham gia các hoạt động nghiên cứu. Điều này gây ra tình trạng giảm hiệu quả trong giảng dạy và ảnh hưởng đến trải nghiệm học tập của sinh viên. Bên cạnh đó các cán bộ và nhân viên quản lý và trong các bộ phận hỗ trợ thiếu hoặc không đủ khả năng triển khai sử dụng các nền tảng số. Các hệ thống quản lý thông tin như quản lý sinh viên, nhân sự, tài chính, hoặc học vụ thường yêu cầu người dùng phải có kiến thức nền tảng về công nghệ thông tin.

Ngoài giảng viên thì các cán bộ và nhân viên tại các phòng ban như phòng đào tạo, phòng khảo thí, và các bộ phận hỗ trợ sinh viên cũng cần sử dụng các nền tảng LMS để quản lý tiến trình học tập, tổ chức thi cử, hoặc cung cấp hỗ trợ kỹ thuật. Tuy nhiên, do thiếu kỹ năng số, họ gặp khó khăn trong việc thiết lập và vận hành hệ thống, gây trở

ngại trong việc theo dõi kết quả học tập và đảm bảo tính chính xác trong quá trình thi cử. Đối với các cán bộ và nhân viên không quen thuộc với việc thao tác trên các hệ thống phức tạp này, việc quản lý thông tin trở nên rất khó khăn, dẫn đến sai sót trong việc nhập liệu, cập nhật dữ liệu không chính xác, hoặc thậm chí mất dữ liệu.

### 2.2.2. Tâm lý

Việc nâng cao năng lực số cho giảng viên và cán bộ tại các trường đại học không chỉ đơn thuần là vấn đề kỹ thuật, mà còn liên quan sâu sắc đến sự kháng cự với sự thay đổi và những lo ngại về việc áp dụng các công nghệ mới. Thực tế cho thấy tại các cơ sở đào tạo đại học ở Việt Nam hiện nay thì giáo dục đại học theo phương pháp truyền thống vẫn là phổ biến với hình ảnh người thầy, bảng đen, phấn trắng và những buổi học tập trực tiếp trên giảng đường của sinh viên. Ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo đại học gần như chỉ đóng vai trò hỗ trợ, chưa tham gia trực tiếp vào quá trình dạy và học. Nhiều giảng viên vẫn giữ quan điểm bảo thủ, cho rằng phương pháp giảng dạy truyền thống mà họ đã áp dụng trong nhiều năm mang lại hiệu quả cao hơn. Họ lo lắng rằng công nghệ số sẽ làm phức tạp quy trình giảng dạy, hoặc rằng học tập trực tuyến sẽ thiếu đi yếu tố tương tác trực tiếp và sự gắn kết với sinh viên. Bên cạnh đó sự thay đổi phương pháp sư phạm, từ dạy học trực tiếp sang sử dụng công nghệ, có thể khiến nhiều giảng viên cảm thấy bị áp lực, đặc biệt khi họ thiếu kỹ năng và kiến thức cần thiết để quản lý các công cụ số như hệ thống quản lý học tập (LMS)

Với các cán bộ và nhân viên quản lý, nỗi sợ công nghệ cũng là một rào cản lớn. Việc phải áp dụng các quy trình làm việc số yêu cầu sự thay đổi từ thói quen xử lý công việc thủ công sang quản lý số hóa. Nhiều cán bộ lo ngại rằng những công nghệ mới sẽ khiến họ mắc lỗi, đặc biệt khi họ không tự tin vào khả năng sử dụng các hệ thống quản lý trực tuyến. Hơn nữa, các công cụ số thường phức tạp, yêu cầu thời gian để làm quen và thành thạo, dẫn đến sự chậm trễ trong công việc và gây áp lực cho những người thiếu kinh nghiệm.

### 2.2.3. Cơ sở hạ tầng công nghệ

Cơ sở hạ tầng công nghệ không chỉ bao gồm các thiết bị phần cứng như máy tính, máy chủ, và mạng internet, mà còn liên quan đến các phần mềm quản lý, hệ thống học tập trực tuyến (LMS), và dịch vụ lưu trữ dữ liệu an toàn. Khi cơ sở hạ tầng này không đáp ứng đủ yêu cầu, việc triển khai các công cụ số và công nghệ mới trở nên vô cùng khó khăn. Sự thiếu hụt cơ sở hạ tầng công nghệ trong các trường đại học không chỉ giới hạn ở việc thiếu thiết bị và kết nối internet, mà còn liên quan chặt chẽ đến sự thiếu thốn tài liệu và học liệu trên các hệ thống quản lý học tập (LMS). LMS là

nền tảng cốt lõi để hỗ trợ giảng dạy và học tập trực tuyến, tuy nhiên, khi các hệ thống này thiếu tài liệu học tập phong phú hoặc được cập nhật không đầy đủ, giảng viên và sinh viên đều gặp khó khăn trong việc tiếp cận nội dung học tập hiệu quả. Đối với giảng viên, việc thiếu học liệu trên LMS đồng nghĩa với việc họ phải tự tìm kiếm, biên soạn và tải lên các tài liệu, điều này không chỉ tốn nhiều thời gian mà còn đòi hỏi kỹ năng số để thực hiện một cách chính xác và hiệu quả. Hơn nữa, nếu hệ thống LMS không được hỗ trợ đầy đủ về tài liệu giảng dạy, giảng viên khó có thể tiếp cận với các tài nguyên cần thiết cho việc xây dựng bài giảng theo các tiêu chuẩn quốc tế hoặc các phương pháp giảng dạy hiện đại. Điều này đặc biệt gây khó khăn cho những người không có nhiều kinh nghiệm về công nghệ số. Về phía sinh viên, việc thiếu tài liệu trên LMS làm giảm tính tương tác và hiệu quả của quá trình học tập. Các công cụ số như video, tài liệu tương tác, hoặc các nguồn tài nguyên mở không có sẵn trên LMS khiến việc tự học của sinh viên trở nên khó khăn hơn.

Hiện tại thì ở STU kết nối internet chưa ổn định và băng thông chưa đủ mạnh để hỗ trợ các hoạt động giảng dạy và quản lý trực tuyến. Điều này khiến giảng viên và nhân viên gặp khó khăn trong việc truy cập và sử dụng các hệ thống quản lý học tập, không thể tổ chức lớp học trực tuyến hiệu quả hoặc quản lý tài liệu học tập một cách trơn tru. Chất lượng kết nối không ổn định gây gián đoạn trong quá trình giảng dạy và quản lý, ảnh hưởng đến trải nghiệm học tập của sinh viên. Hơn nữa, STU mặc dù có sử dụng LMS, nhưng chỉ dừng lại ở việc cập nhật danh sách sinh viên và tài liệu học, chưa có các chức năng tương tác như giao bài tập và nộp bài online, chấm điểm online. Điều này khiến việc áp dụng công nghệ số trong giảng dạy của STU là vô cùng khó khăn.

#### *2.2.4. Tầm nhìn*

Tầm nhìn và chính sách chưa thực sự phù hợp từ phía lãnh đạo nhà trường. Các nhà lãnh đạo có vai trò quyết định trong việc định hướng phát triển công nghệ, nhưng ở nhiều trường đại học, cơ chế đánh giá và khen thưởng cho những giảng viên áp dụng công nghệ mới chưa được chú trọng. Điều này dẫn đến tình trạng giảng viên không có động lực để thử nghiệm và sử dụng các công cụ số hiện đại.

Một trong những vấn đề lớn là các tiêu chí đánh giá giảng viên vẫn chủ yếu dựa vào phương pháp giảng dạy truyền thống, chưa cập nhật những tiêu chuẩn mới phù hợp với bối cảnh số hóa giáo dục. Điều này có nghĩa là dù giảng viên có nỗ lực áp dụng công nghệ trong giảng dạy hay nâng cao năng lực số, những đóng góp này không được ghi nhận hoặc đánh giá một cách tương xứng. Bên cạnh đó, cơ chế khen thưởng cho việc ứng dụng công nghệ mới trong giảng dạy chưa đủ mạnh để khuyến khích sự đổi

mới. Trong một môi trường giáo dục mà các tiêu chí khen thưởng chưa đồng bộ với nhu cầu chuyển đổi số, giảng viên cảm thấy việc đầu tư thời gian và công sức để học hỏi và áp dụng công nghệ không mang lại lợi ích thiết thực. Điều này càng làm chậm quá trình đổi mới và cải thiện năng lực số cho giảng viên, trong khi các công nghệ giảng dạy hiện đại vẫn chưa được khai thác hiệu quả. Hệ quả là nhiều giảng viên, đặc biệt là những người đã quen với phương pháp giảng dạy cũ, không có lý do để thay đổi hoặc thử nghiệm các công nghệ mới vì không thấy được lợi ích rõ ràng trong việc đánh giá năng lực và thăng tiến.

### **3. Một số đề xuất**

- Các trường đại học cần quan tâm đến việc đào tạo giảng viên về việc sử dụng công nghệ trong giảng dạy. Chương trình đào tạo cần liên tục, khuyến khích sự thử nghiệm và tạo điều kiện để giảng viên, cán bộ cảm thấy an toàn khi học hỏi và áp dụng công nghệ mới. Các buổi tập huấn sẽ giúp giảng viên làm quen với các công cụ và phương pháp học trực tuyến, từ đó tăng cường khả năng giảng dạy trực tuyến và giúp họ tự tin hơn trong việc chuyển đổi sang môi trường số hóa.
- Các trường đại học cần có sự đầu tư mạnh mẽ vào cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, bao gồm cải thiện kết nối mạng và cung cấp các công cụ phần mềm hiện đại và hỗ trợ cho việc mua các tài liệu trực tuyến.
- Ban lãnh đạo nhà trường cần thiết lập các chính sách hỗ trợ rõ ràng, bao gồm việc cập nhật cơ chế đánh giá dựa trên khả năng ứng dụng công nghệ và khen thưởng phù hợp cho những cá nhân tiên phong trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy số.

### **Tài liệu tham khảo**

JISC (2023) 'The framework - a structure for digital transformation'. Retrieved from, <https://repository.jisc.ac.uk/9056/1/framework-for-digital-transformation-in-higher-education.pdf>

Unesco (2018) 'A Global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2. – UNESCO'. Retrieved from, <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>

Bộ Thông Tin Và Truyền Thông (2021), 'Cẩm Nang chuyển đổi số'. Retrieve from, <https://dx.mic.gov.vn/doc-truc-tuyen/cam-nang-chuyen-doi-so/pdf/cam-nang-chuyen-doi-so.pdf>

# ĐỔI MỚI MÔ HÌNH ĐÀO TẠO NHÂN TÀI ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

Tôn Thất Hoàng Hải<sup>1</sup> & Phạm Văn Đan Duy<sup>2</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Ngành quản trị kinh doanh hiện đang phải đối mặt với nhiều vấn đề, thách thức, nhiều trường cao đẳng, đại học đã tích cực triển khai công tác cải cách, xây dựng, cụ thể thể hiện ở việc chuyển đổi quan niệm giáo dục và giảng dạy, hoàn thiện mục tiêu đào tạo nhân tài, tính rõ ràng về định hướng đào tạo nhân tài và lộ trình đào tạo nhân tài, những biện pháp này sẽ giúp nâng cao sức hấp dẫn của ngành quản trị kinh doanh đối với thị trường sinh viên và khả năng cạnh tranh trên thị trường việc làm.

Mô hình đào tạo nhân tài quản trị kinh doanh hiện nay còn nhiều vấn đề về nội dung giảng dạy, chương trình, phương pháp giảng dạy..., chủ yếu thể hiện ở việc sinh viên còn thiếu năng lực và phát triển năng lực không đồng đều. Để bồi dưỡng nhân tài đổi mới sáng tạo, chúng ta phải chú ý đến nhu cầu thị trường, lấy đào tạo năng lực làm khâu đột phá, tiến hành cải cách, đổi mới phù hợp với xu hướng phát triển của kinh tế tri thức và quy luật phát triển của giáo dục quản trị kinh doanh.

**Từ khóa:** Quản trị kinh doanh, Tài năng sáng tạo, Mô hình đào tạo

Đào tạo nhân tài không chỉ là nhu cầu cấp thiết của sự phát triển kinh tế, khoa học, công nghệ và xã hội, mà còn là một trong những xu hướng tất yếu của cải cách giáo dục đại học và giảng dạy. Việc thực hiện kết quả của nó có thể tạo ra các lĩnh vực học thuật mới. Do đó, đây là một cách quan trọng để các trường cao đẳng và đại học thực hiện đổi mới học thuật và đạt được những kết quả đổi mới lớn.

Mô hình đào tạo nhân tài là một cấu trúc hệ thống kết hợp một cách hữu cơ một số yếu tố liên quan để đạt được mục tiêu đào tạo nhân tài. Đây là một cách thực hiện đơn

---

<sup>1</sup> haiton.stu@gmail.com

<sup>2</sup> danduy6325@gmail.com

giản và đầy đủ mà giảng viên và người quản lý giảng dạy có thể sử dụng để vận hành trong hoạt động giảng dạy và khái niệm giảng dạy, mục tiêu đào tạo, tiêu chuẩn đào tạo, hệ thống chương trình giảng dạy và quy trình đào tạo (Hu et al. 2021). Để bồi dưỡng nhân tài đổi mới, chúng ta phải tìm hiểu những khuyết điểm của mô hình đào tạo nhân tài truyền thống, hiểu sâu sắc ý nghĩa của việc đào tạo nhân tài đổi mới, tìm ra cách thức hợp lý và biện pháp hiệu quả cho các mô hình đào tạo nhân tài đổi mới dựa trên lý thuyết tối ưu hóa hệ thống.

## **1. Nhược điểm của mô hình đào tạo nhân tài truyền thống ngành Quản trị kinh doanh**

Hiện nay, việc xây dựng các ngành quản trị kinh doanh ở nước ta chưa thật khoa học, đào tạo nhân tài còn ở trạng thái “đồng nhất”, đặc điểm chuyên môn chưa đủ nổi bật với nhu cầu của thị trường. Những nhược điểm của mô hình đào tạo nhân tài truyền thống thể hiện chủ yếu ở các khía cạnh sau:

### **1.1. Việc bồi dưỡng năng lực cho sinh viên chưa toàn diện**

Mặc dù các trường cao đẳng và đại học tại Việt Nam nhìn chung đã thừa nhận tầm quan trọng của việc trau dồi năng lực cho sinh viên trong những năm gần đây, nhưng hầu hết giáo dục quản trị kinh doanh vẫn còn ở giai đoạn truyền bá lý thuyết và thảo luận tình huống đơn giản. Việc nuôi dưỡng những tài năng đổi mới là vấn đề trau dồi năng lực. Hiện nay, đào tạo ngành quản trị kinh doanh ở nước ta quan tâm nhiều hơn đến việc rèn luyện khả năng phân tích vấn đề cho sinh viên, nhưng chưa chú ý đầy đủ đến việc trau dồi khả năng “phát hiện vấn đề”; trong khi rèn luyện sinh viên đề xuất các giải pháp độc đáo cho các vấn đề. Không chú trọng đầy đủ vào khả năng cung cấp những hiểu biết sâu sắc; tập trung nhiều hơn vào việc dạy sinh viên cách áp dụng các giải pháp ổn định và đáng tin cậy cho các vấn đề, trong khi chưa chú trọng đầy đủ vào việc nuôi dưỡng lòng dũng cảm của sinh viên để chấp nhận rủi ro.

### **1.2. Thiếu nuôi dưỡng tinh thần khởi nghiệp**

Tinh thần khởi nghiệp đề cập đến cách thức các doanh nhân tổ chức, thành lập, vận hành và quản lý doanh nghiệp. Nó là một yếu tố vô hình quan trọng và đặc biệt của doanh nghiệp sản xuất. Nó bao hàm những tài năng kinh doanh, đồng thời mang nhiều ý nghĩa hơn như tinh thần phiêu lưu, hiệu quả, hợp tác và chuyên nghiệp, v.v. Đây là những ý nghĩa đúng đắn của tinh thần khởi nghiệp.

Theo số liệu thống kê mới đây trong Chương trình Khởi nghiệp do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI, Báo Diễn đàn Doanh nghiệp) đã thống kê có đến

66,6% sinh viên Việt Nam hiện nay chưa hề biết đến các hoạt động khởi nghiệp và thực tế số lượng sinh viên hàng năm tham gia các chương trình khởi nghiệp do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) khởi xướng chỉ đạt 0.016%; 62% sinh viên được hỏi cho rằng các hoạt động khởi nghiệp hiện nay đang mang tính phong trào, chưa thực sự hiệu quả. Tuy nhiên, khi hỏi về khả năng kinh doanh có đến 89% sinh viên cho rằng bản thân có khả năng kinh doanh và 80% sinh viên có ý định sẽ tham gia các hoạt động kinh doanh sau khi tốt nghiệp. Cơ hội khởi nghiệp từ kinh doanh của sinh viên hiện nay có đến 61% đến từ phía gia đình, 21% từ bạn bè và 18% đến từ các nơi khác (Thanh 2018).

Nhiều chuyên gia đánh giá tỷ lệ khởi nghiệp ở sinh viên còn thấp, phần lớn sinh viên sau khi tốt nghiệp cao đẳng, đại học đều có xu hướng nộp đơn tuyển dụng vào các doanh nghiệp đang hoạt động, chỉ có một số ít muốn khởi nghiệp bằng việc tự kinh doanh. Lý giải cho tình trạng chỉ thích làm thuê, không thích làm chủ của sinh viên, nhiều ý kiến cho rằng, chương trình giáo dục phổ thông và đại học hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu kiến thức về khởi nghiệp tại Việt Nam; giáo trình chú trọng vào lý thuyết, chưa đề cao tính thực hành và kiến thức thực tiễn. Trên thị trường cũng đang thiếu những đơn vị đào tạo về khởi nghiệp đổi mới sáng tạo dành cho sinh viên đại học và các dịch vụ công cụ hỗ trợ khởi nghiệp. Do đó, nhiều sinh viên hiện nay thiếu kiến thức, thiếu tự tin và thiếu tầm nhìn cần thiết để có thể bắt tay khởi nghiệp kinh doanh.

Kết quả khảo sát này đã gióng lên hồi chuông cảnh báo cho ngành đào tạo quản trị kinh doanh của chúng ta. Hiện nay, sinh viên tốt nghiệp có xu hướng làm việc trong các công ty lớn hiện có hơn là các doanh nghiệp nhỏ và họ không biết cách khởi nghiệp. Điều này không phải là không liên quan đến việc nhà trường chưa chuẩn bị đầy đủ cho các em trong những năm đi học.

### ***1.3. Bỏ qua việc trau dồi khả năng ứng phó với những thay đổi của môi trường bên ngoài công ty***

Trong thế giới ngày nay, sự thay đổi là hằng số duy nhất. Hoạt động kinh doanh phần lớn phụ thuộc vào tốc độ ứng phó với những thay đổi của môi trường kinh doanh nên có người cho rằng ngày nay là “thời đại cá nhanh nuốt cá chậm”, “Quản lý không có công thức cố định”. Nguyên nhân là do môi trường thay đổi bất cứ lúc nào nên khả năng ứng phó với những thay đổi của môi trường là một trong những năng lực then chốt của doanh nghiệp và người quản lý doanh nghiệp. Ngược lại, chương trình đào tạo quản trị kinh doanh của chúng ta chỉ chú trọng dạy sinh viên cách vận hành, quản lý các bộ phận khác nhau trong doanh nghiệp mà chưa chú trọng đến việc “rèn luyện

sự nhạy cảm của sinh viên trước sự phát triển và thay đổi của môi trường bên ngoài doanh nghiệp” (như kinh tế, chính trị, xã hội, pháp lý, v.v.) khả năng phục hồi và thích ứng. Từ tình hình thực tế, những vấn đề lớn mà hầu hết doanh nghiệp gặp phải là do những thay đổi của môi trường bên ngoài.

#### **1.4. Chưa quan tâm đúng mức đến phát triển công nghệ thông tin**

Hiện nay, hai xu hướng có mối liên hệ với nhau và đang tăng tốc là: phát triển nền kinh tế theo hướng dịch vụ và phát triển doanh nghiệp theo hướng sử dụng nhiều thông tin. Các xu hướng này đặt ra những yêu cầu mới về giáo dục quản trị kinh doanh. Tất cả các bộ phận trong doanh nghiệp (tài chính, kế toán, marketing, quản lý) đều phải ứng dụng công nghệ thông tin và thu thập, xử lý, truyền tải và sử dụng lượng lớn thông tin. Khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trong tương lai sẽ phụ thuộc phần lớn vào công nghệ thông tin. Rõ ràng, trong giáo dục quản trị kinh doanh, chỉ cung cấp một hoặc hai khóa học về quản lý thông tin và công nghệ là không đủ.

## **2. Ý nghĩa của việc bồi dưỡng nhân tài đổi mới sáng tạo trong ngành quản trị kinh doanh**

Theo văn kiện Đại hội XIII của Đảng khẳng định: “*Tập trung đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp giáo dục và đào tạo theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng những yêu cầu phát triển mới của kinh tế - xã hội, của cuộc cách mạng khoa học công nghệ và thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*” (Đảng Cộng Sản Việt Nam 2021). Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; từ chủ yếu trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng, chú ý dạy và học trực tuyến, qua internet, truyền hình, các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học”

Để khắc phục những tồn tại của mô hình đào tạo truyền thống, nhiều trường cao đẳng, đại học đã triển khai giáo dục đổi mới. Giáo dục đổi mới thường bao gồm các nội dung sau:

- Nuôi dưỡng ý thức đổi mới là việc xác lập mục tiêu đổi mới, giải phóng tiềm năng đổi mới và giải phóng niềm đam mê đổi mới.
- Việc trau dồi tư duy đổi mới đề cập đến quá trình tư duy sáng tạo hoặc khám phá một cách mới để giải quyết một việc gì đó.
- Đào tạo kỹ năng đổi mới sáng tạo là năng lực kỹ năng hành vi của chủ thể đổi mới sáng tạo, bao gồm khả năng xử lý thông tin, khả năng vận hành, thực hành,

khả năng sử dụng các kỹ thuật đổi mới sáng tạo, khả năng thể hiện và hiện thực hóa các kết quả đổi mới sáng tạo, v.v.

- Nuôi dưỡng cảm xúc đổi mới đề cập đến sức mạnh cảm xúc của đổi mới, bao gồm các mục tiêu đổi mới độc đáo, tình cảm cao quý đối với đổi mới nhằm nâng cao giá trị thẩm mỹ của con người và sự nhiệt tình nắm vững các kỹ năng đổi mới để tối ưu hóa các chức năng đổi mới của cá nhân (Singhvi 2023).

Kết hợp với đặc điểm nghề nghiệp, chúng tôi cho rằng việc bồi dưỡng nhân tài đổi mới sáng tạo trong quản trị kinh doanh cần đề cao các khía cạnh sau:

- *Bảo vệ sự nhiệt tình khám phá tự do của sinh viên và nuôi dưỡng tinh thần tự do và ý thức chủ quan*: Chuyên ngành quản trị kinh doanh ở các trường cao đẳng và đại học phải nuôi dưỡng ý thức tự chủ của sinh viên, bảo vệ sự nhiệt tình tự do khám phá của sinh viên và tạo điều kiện cho mỗi sinh viên có đủ không gian để phát triển tự do nhằm trau dồi tinh thần tự do và ý thức chủ quan của sinh viên. Tự do bao gồm tự do tư tưởng, tự do phát triển nhân cách và tự do nhận thức đầy đủ các giá trị của cuộc sống. Niềm đam mê khám phá tự do là nền tảng của tinh thần và khả năng đổi mới.
- *Trau dồi ý thức cạnh tranh và kỹ năng hợp tác*: Cạnh tranh là một trong những quy luật cơ bản của kinh tế thị trường, là huyết mạch của kinh tế thị trường, cạnh tranh có thể khơi dậy sức sống của con người và là động lực cho sự tiên phong, đổi mới. Cạnh tranh không thể tồn tại nếu không có sự hợp tác. Đặc điểm chính của nền kinh tế và công nghiệp hiện đại là “liên ngành, tích hợp tri thức và tích hợp công nghệ”. Đặc điểm này cho mọi người biết rằng sự phát triển cần vượt qua những hạn chế của kiến thức cá nhân. Làm việc theo nhóm đã trở thành một phương tiện cần thiết để giành chiến thắng trong cạnh tranh. Vì vậy, việc nâng cao nhận thức cạnh tranh và khả năng hợp tác của các nhân tài quản lý doanh nghiệp là điều cấp thiết.
- *Trau dồi cấu trúc kiến thức đa dạng và cấu trúc năng lực tổng hợp*: Từ góc độ cơ cấu kiến thức, nhân tài quản lý doanh nghiệp phải có trình độ chuyên môn sâu, tầm nhìn học thuật rộng, cũng như kiến thức khoa học xã hội và nhân văn phong phú; họ phải có kiến thức về vận hành sản xuất, quản lý chiến lược, v.v. và hiểu biết về các kiến thức liên quan đến nghi thức quốc tế, phong tục, địa lý nhân văn, kinh tế chính trị, v.v. Từ góc độ cơ cấu năng lực, nhân tài quản lý doanh nghiệp phải đa dạng và nhân tài tổng hợp để tham gia cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Nhân tài có khả năng phát triển toàn diện, tinh thần kinh doanh và ứng dụng thực tế mạnh mẽ, cũng như khả năng thích ứng linh hoạt và khả

năng ra quyết định dứt khoát. Để đáp ứng với toàn cầu hóa kinh tế, nhân tài quản trị kinh doanh cần có cấu trúc kiến thức ba chiều: giao thoa, cấu trúc năng lực đa dạng và phức hợp.

### **3. Các phương thức và biện pháp cơ bản bồi dưỡng nhân tài sáng tạo trong quản trị kinh doanh**

Thời đại kinh tế tri thức rất cần những nhà quản lý sáng tạo. Đối với sinh viên chuyên ngành quản trị kinh doanh, việc rèn luyện tinh thần đổi mới và trau dồi khả năng đổi mới là đặc biệt quan trọng. Làm thế nào để giáo dục quản trị kinh doanh đại học mang nội hàm, chức năng của giáo dục đổi mới thông qua đổi mới nội dung và mô hình giảng dạy là một vấn đề cấp bách.

#### ***3.1. Tôn trọng sự phát triển cá nhân của sinh viên và trau dồi mạnh mẽ những phẩm chất đổi mới***

Việc trau dồi những phẩm chất đổi mới trước hết đòi hỏi phải thay đổi quan niệm giáo dục đề cao tính phổ biến, coi nhẹ tính cá nhân, chú ý đến đặc thù của phẩm chất nhân tài. Mô hình giáo dục truyền thống sử dụng cùng một cuốn sách giáo khoa, cùng một kế hoạch giảng dạy và cùng một phương pháp giảng dạy cho tất cả sinh viên, và kết quả là những sinh viên mà họ đào tạo đều giống nhau. Trên thực tế, mỗi sinh viên có mức độ khác nhau về cấu trúc kiến thức, tính cách và đặc điểm tâm lý, sở thích. Thực tiễn đã chứng minh rằng những phẩm chất độc đáo nhất định thường là biểu hiện của những phẩm chất đổi mới của họ. Vì vậy, việc chú trọng rèn luyện phẩm chất sáng tạo của sinh viên trước hết phải chú ý đến việc phát triển nhân cách sinh viên và chú trọng sự phát triển đồng bộ về kiến thức, năng lực và phẩm chất. Các trường đại học nên chú trọng hơn vào việc mang lại cho sinh viên một chân trời trí tuệ rộng lớn, sự quan tâm đến việc học tập suốt đời và ý thức khám phá các vấn đề.

#### ***3.2. Đi sâu cải cách nội dung giảng dạy chuyên nghiệp và hệ thống giáo trình, tăng cường các khóa học đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp***

Về hệ thống giáo trình, thiết kế tối ưu hóa tổng thể dựa trên quan điểm về kiến thức, năng lực và phẩm chất quản lý mà sinh viên cần có, đồng thời cải cách và xây dựng một loạt các khóa học quản trị kinh doanh. Khi tăng cường xây dựng các khóa học chuyên nghiệp và các khóa học cơ bản, nhà trường sẽ tập trung vào việc thiết lập các khóa học mới nhằm nâng cao kiến thức và trình độ đọc viết của sinh viên, tăng tính tùy chọn của sinh viên trong các khóa học mà họ theo học và thực hiện đào tạo chuyển hướng cho sinh viên theo sở thích khác nhau của họ; về cải cách hệ thống giáo trình,

nhà trường sẽ tập trung vào đào tạo năng lực, phá vỡ ranh giới của các khóa học hiện có, tập trung vào sự kết hợp hữu cơ và sự thâm nhập lẫn nhau của các khóa học theo chuỗi, xây dựng một hệ thống mới các khóa học theo chuỗi quản lý "do năng lực dẫn dắt" và giới thiệu các khóa học kết hợp các lý thuyết quản lý tiên tiến của quốc tế với các đặc điểm kinh tế địa phương, chẳng hạn như: Quản lý khởi nghiệp của các doanh nghiệp vừa và nhỏ, Giao tiếp kinh doanh quốc tế... ; Về cải cách nội dung giảng dạy, nhà trường sẽ lựa chọn nội dung giảng dạy một cách cẩn thận, loại bỏ cái cũ và đưa vào cái mới, xử lý mối quan hệ giữa nội dung truyền thống và nội dung hiện đại. Trong khi truyền đạt nội dung kinh điển, chúng ta phải thâm nhập vào quan điểm và phương pháp quản lý hiện đại, và cung cấp một cửa sổ để hiển thị và một giao diện để phát triển mở rộng cho quản lý hiện đại.

### ***3.3. Đổi mới phương pháp giảng dạy và đẩy mạnh các phương pháp giảng dạy quản lý hiện đại như dạy học trải nghiệm***

Các phương pháp giảng dạy truyền thống không thể thích ứng với các yêu cầu của quản lý kinh doanh hiện đại và khó có thể bồi dưỡng ý thức đổi mới và khả năng đổi mới của sinh viên trong công việc tương lai. Trong bối cảnh xã hội "lấy con người làm trung tâm", "đề cao cá tính" và "khuyến khích đổi mới", các nhà tuyển dụng chú ý nhiều hơn đến khả năng hợp tác và giao tiếp, khả năng thực tế và đổi mới, khả năng nắm bắt và vận dụng kiến thức của sinh viên đại học. Để thích ứng với nhu cầu của xã hội, sinh viên đại học ngày càng chú trọng hơn đến việc tích cực tham gia giảng dạy và các hoạt động thực tế trong khi tiếp thu kiến thức, tận hưởng niềm vui khi tiếp thu thông tin và bồi dưỡng cảm xúc nghề nghiệp thông qua trải nghiệm cá nhân, hiểu biết và nắm vững kiến thức lý thuyết tốt hơn để đạt được mục đích nâng cao khả năng thực tế và chất lượng toàn diện. Do đó, chúng ta phải thực hiện những đổi mới táo bạo trên cơ sở mô hình giảng dạy hiện có và chuyển đổi mô hình giảng dạy tập trung vào việc truyền đạt kiến thức. Thông qua hình thức giáo viên dẫn dắt và lấy học sinh làm trung tâm, để học sinh nhận thức, hiểu, lĩnh hội và kiểm chứng nội dung giảng dạy thông qua trải nghiệm trong môi trường thực hoặc ảo, để học sinh có thể hình thành các khái niệm, phán đoán và kỹ năng của riêng mình trong khi tiếp thu kiến thức và chủ động nắm vững chúng. Đây là một mô hình giảng dạy mới - giảng dạy trải nghiệm.

Thông qua các hình thức giảng viên hướng dẫn và lấy sinh viên làm trung tâm, sinh viên được nhận thức, hiểu, lĩnh hội và kiểm chứng nội dung giảng dạy thông qua trải nghiệm trong môi trường thực hoặc ảo, để sinh viên có thể độc lập hình thành các khái

niệm, nhận định, kỹ năng trong khi tiếp thu kiến thức và chủ động làm chủ là mô hình dạy học mới - dạy học trải nghiệm.

Dạy học trải nghiệm có nghĩa là trong quá trình dạy học, giảng viên chủ đích tạo ra các tình huống dạy học phù hợp với mục tiêu dạy học và yêu cầu nội dung dạy học để sinh viên tham gia vào các trải nghiệm về thể chất, tinh thần, cảm xúc, trí tuệ, từ đó hình thành nhận thức, hiểu biết và trở thành một chủ thể trải nghiệm. Một mô hình giảng dạy "toàn diện" về sự hợp tác, tích hợp cảm xúc và kiến thức cũng như đổi mới thực tế. So với dạy học truyền thống, dạy học trải nghiệm không phải là sự thay đổi đơn giản về phương pháp dạy học mà là sự tích hợp, thống nhất giữa các quá trình nhận thức và quá trình cảm xúc, từ đó hình thành sự đổi mới toàn diện về khái niệm dạy học, phương pháp dạy học và đánh giá dạy học.

### ***3.4. Xây dựng đội ngũ giảng viên sáng tạo***

Giáo dục có thể bồi dưỡng những tài năng sáng tạo lý tưởng cho thế kỷ mới hay không, thì việc đổi mới tư duy giáo dục của giảng viên và chuyển đổi các khái niệm giáo dục đóng vai trò then chốt. Những tài năng sáng tạo cần những giảng viên sáng tạo để bồi dưỡng. Giảng viên sáng tạo cần có những đặc điểm sau: tính chuyên nghiệp cao và tình cảm giáo dục chân thành; nắm vững lý thuyết và phương pháp giáo dục tiên tiến; có lòng dũng cảm tiến lên phía trước và sự sáng tạo và linh hoạt để thích nghi; có khả năng tiếp thu, xử lý và xuất thông tin một cách sáng tạo; có tầm nhìn xa, giỏi truyền cảm hứng sáng tạo cho sinh viên, khuyến khích sinh viên tìm kiếm sự khác biệt và đổi mới, v.v. Đặc điểm của quản trị kinh doanh đòi hỏi giảng viên không chỉ nghiên cứu sâu về lý thuyết mà còn phải có kinh nghiệm thực hành quản lý nhất định. Giảng viên cần điều chỉnh từ vai trò truyền đạt kiến thức thành người tổ chức học tập, cộng tác viên, người phát triển và người hướng dẫn, trở thành người tổ chức lớp học xuất sắc. Phương pháp giảng dạy đã thay đổi từ phong cách giảng bài và nhồi nhét sang truyền cảm hứng, dựa trên trường hợp và dựa trên tìm hiểu, có thể huy động sinh viên suy nghĩ và thảo luận đầy đủ.

### ***3.5. Xây dựng hệ thống đánh giá có lợi cho việc bồi dưỡng năng lực sáng tạo của sinh viên***

Hệ thống đánh giá giáo dục truyền thống khiến sinh viên giỏi tiếp thu và bắt chước kiến thức, yếu về tư duy ngược và tư duy phản biện, thiếu nhận thức đổi mới và sáng tạo, khiến sinh viên có hiện tượng tìm kiếm điểm tương đồng mạnh mẽ. Để phá vỡ "hiện tượng hội tụ" này, cần phải thay đổi hệ thống đánh giá giáo dục truyền thống và xây

dựng một hệ thống đánh giá có lợi cho việc bồi dưỡng năng lực sáng tạo của sinh viên. *Thứ nhất*, cần phải chuyển đổi từ tập trung vào đánh giá kết quả sang tập trung vào đánh giá quá trình, chú ý nhiều hơn đến quá trình tâm lý của sinh viên, giao tiếp cảm xúc và giao tiếp hiểu biết hơn là sự gia tăng hay giảm sút kiến thức, chú ý nhiều hơn đến quá trình giảng dạy tương tác hơn là kết quả của việc truyền đạt kiến thức giảng dạy, và chú ý nhiều hơn đến mức độ tham gia của giáo viên và sinh viên vào tình huống hơn là tính đúng đắn của kết quả; *Thứ hai*, cần phải chuyển đổi từ một tiêu chuẩn đánh giá đơn lẻ sang một tiêu chuẩn đánh giá đa dạng. Về đánh giá học tập, áp dụng các tiêu chuẩn đánh giá đa dạng bao gồm quan sát lớp học, kiểm tra và thực hành, đánh giá công việc của sinh viên, trải nghiệm và phản ánh của sinh viên, tập trung vào đánh giá khả năng tư duy của sinh viên và khả năng ứng dụng. Đánh giá đa dạng chú ý nhiều hơn đến sự khác biệt cá nhân của sinh viên, để sinh viên có thể thể hiện một mức độ linh hoạt nhất định trên cơ sở đánh giá thống nhất, do đó tạo không gian cho sự phát triển cá nhân của họ.

### **Tài liệu tham khảo**

Đảng Cộng Sản Việt Nam 2021, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2 tập)*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.

Hu X, Liu F and Yuan Y (2021) 'Research on talent training mode of interdisciplinary integration in colleges and universities', *International Journal of Education and Humanities*, 1(1):28-35.

Thanh NT (2018) 'Nghiên cứu nhận dạng nhu cầu và đề xuất giải pháp hỗ trợ quá trình khởi nghiệp cho sinh viên bậc đại học của Trường Đại học Bách khoa Hà Nội'.

Singhvi, A. (2023, in press). The role of creativity in education: Nurturing innovation and lifelong learning. Medium. Available at: [https://medium.com/@the\\_exploring\\_minds/the-role-of-creativity-and-innovation-in-the-education-4-0-era-d6b28cd82106](https://medium.com/@the_exploring_minds/the-role-of-creativity-and-innovation-in-the-education-4-0-era-d6b28cd82106)

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

Vũ Tiến Long<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## **Tóm tắt**

Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản trị Kinh doanh là mục tiêu trọng tâm của Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU). Trên cơ sở thảo luận khái niệm “chất lượng” trong giáo dục dưới nhiều góc độ khác nhau, bài tham luận đề xuất các giải pháp thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Khoa Quản trị Kinh doanh. Các giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo toàn diện, đáp ứng yêu cầu của người học và doanh nghiệp, đồng thời góp phần củng cố vị thế của STU trong lĩnh vực giáo dục Quản trị Kinh doanh.

**Từ khóa:** Chất lượng đào tạo, Đổi mới chương trình, Phát triển giảng viên, Kết nối doanh nghiệp, Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn.

## **1. Chất lượng chương trình đào tạo**

Chất lượng (CL) là 1 phạm trù rộng lớn, có nhiều quan điểm, góc nhìn khác nhau:

- Theo Reeves and Bednar (1994): “Chất lượng là mức phù hợp của sản phẩm đối với yêu cầu của người tiêu dùng”.
- Vavilov et al. (1940) trong quyển “Hiệu quả của sản xuất XHCN và chất lượng sản xuất” có viết: “Chất lượng sản phẩm (SP) là tập hợp những tính chất của SP, chứa đựng mức độ thích ứng của nó để thỏa mãn những nhu cầu nhất định theo công dụng của nó với những chi phí xã hội cần thiết”.
- Tổ chức tiêu chuẩn thế giới ISO (International Organization for Standardization) cho rằng: “Chất lượng sản phẩm (CLSP) là tổng thể các chỉ tiêu, những đặc trưng của nó, thể hiện được sự thỏa mãn nhu cầu trong những

---

<sup>1</sup> Email: long\_tienvu@yahoo.com

điều kiện tiêu dùng xác định, phù hợp với những công dụng của sản phẩm mà người tiêu dùng mong muốn”.

- Crosby (2006), Phó Chủ tịch Hãng Điện tín Điện thoại Quốc tế (International Telephone and Telegraph) cho rằng: “Chất lượng là sự phù hợp với yêu cầu”. Và ông viết thêm: trong suốt tác phẩm này, nếu bạn gặp từ “chất lượng” thì hãy đọc là “phù hợp với yêu cầu”.
- Theo điều khoản 3.6.2 của tiêu chuẩn ISO 9000:2015 – Hệ thống quản lý chất lượng – cơ sở và từ vựng, có nêu: “Chất lượng là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có của một đối tượng đáp ứng các yêu cầu”.
- Quan điểm về chất lượng theo góc nhìn của các chuyên gia nổi tiếng trong lĩnh vực chất lượng như sau:
  - o Theo Feigenbaum (1999): “Chất lượng là khi sử dụng sản phẩm hay dịch vụ, đáp ứng được sự mong đợi của khách hàng”.
  - o Theo Juran (2003) – một Giáo sư người Mỹ: “Chất lượng là sự phù hợp với nhu cầu”.
  - o Theo Giáo sư người Nhật Ishikawa (1985): “Chất lượng là sự sự thoả mãn nhu cầu thị trường với chi phí thấp nhất”.

Trong hoạt động giáo dục, cũng có nhiều quan điểm về chất lượng đào tạo (CLĐT)

- Tam and Cheng (2007) định nghĩa chất lượng đào tạo là đặc trưng của một loạt yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra của hệ thống giáo dục đào tạo mà nó cung cấp các dịch vụ làm thỏa mãn nhu cầu người học và nhu cầu của xã hội về đào tạo.
- Có quan điểm cho rằng: chất lượng được đánh giá bằng “Đầu vào”, một số nước phương Tây có quan điểm cho rằng “CL một trường ĐH phụ thuộc vào CL hay số lượng đầu vào của trường đó”. Quan điểm này được gọi là “quan điểm nguồn lực” có nghĩa là: Nguồn lực = Chất lượng. Theo quan điểm này, một trường ĐH tuyển được sinh viên (SV) giỏi, có đội ngũ cán bộ giảng dạy uy tín, có nguồn tài chính cần thiết để trang bị các phòng thí nghiệm, giảng đường, các thiết bị tốt nhất được xem là trường có CL cao.
- Một quan điểm khác về CLĐT cho rằng “đầu ra” có tầm quan trọng hơn nhiều so với “đầu vào” của quá trình đào tạo. “Đầu ra” chính là sản phẩm của nhà trường được thể hiện bằng mức độ hoàn thành công việc của SV tốt nghiệp hay khả năng cung cấp các hoạt động đào tạo của trường đó.

- Chất lượng được đánh giá bằng “Giá trị gia tăng”, quan điểm này về CLĐT cho rằng một trường ĐH có tác động tích cực tới SV khi nó tạo ra được sự khác biệt trong sự phát triển về trí tuệ và cá nhân của SV. “Giá trị gia tăng” được xác định bằng giá trị của “đầu ra” trừ đi giá trị của “đầu vào”, kết quả thu được: là “giá trị gia tăng” mà trường ĐH đã đem lại cho SV và được đánh giá là CLĐT.
- Chất lượng được đánh giá bằng “Giá trị học thuật”, đây là quan điểm truyền thống của nhiều trường ĐH phương Tây, chủ yếu dựa vào sự đánh giá của các chuyên gia về năng lực học thuật của đội ngũ cán bộ giảng dạy trong từng trường trong quá trình thẩm định công nhận CLĐT. Điều này có nghĩa là trường ĐH nào có đội ngũ giáo sư, tiến sĩ đông, có uy tín khoa học cao thì được xem là trường có CLĐT cao.
- Chất lượng được đánh giá bằng “Văn hoá tổ chức riêng”, quan điểm này dựa trên nguyên tắc các trường ĐH phải tạo ra được “Văn hoá tổ chức riêng” hỗ trợ cho quá trình liên tục cải tiến CL. Vì vậy một trường được đánh giá là có CL khi nó có được “Văn hoá tổ chức riêng” với nét đặc trưng quan trọng là không ngừng nâng cao CLĐT. Quan điểm này bao hàm cả các giả thiết về bản chất của CL và bản chất của tổ chức.
- Chất lượng được đánh giá bằng “Kiểm toán”, quan điểm này về CLĐT xem trọng quá trình bên trong trường ĐH và nguồn thông tin cung cấp cho việc ra quyết định. Nếu kiểm toán tài chính xem xét các tổ chức có duy trì chế độ sổ sách tài chính hợp lý không, thì kiểm toán CL quan tâm xem các trường ĐH có thu thập đủ thông tin phù hợp và những người ra quyết định có đủ thông tin cần thiết hay không, quá trình thực hiện các quyết định về CL có hợp lý và hiệu quả không. Quan điểm này cho rằng nếu một cá nhân có đủ thông tin cần thiết thì có thể có được các quyết định chính xác, và CLĐT được đánh giá qua quá trình thực hiện, còn “Đầu vào” và “Đầu ra” chỉ là các yếu tố phụ.

Như vậy với quan điểm tiếp cận thị trường và với góc độ cá nhân, CLĐT có thể được hiểu theo khái niệm sau đây:

- Chất lượng đào tạo là mức độ đạt được so với mục tiêu đào tạo được đề ra nhằm thỏa mãn yêu cầu của người học.
- Chất lượng là sự phù hợp với nhu cầu của các bên liên quan.
- Trong hoạt động của trường đại học, các bên liên quan bao gồm: Ban giám hiệu, Ban lãnh đạo Khoa, Giảng viên (GV), Sinh viên, Doanh nghiệp, Cựu sinh viên...

## **2. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản trị kinh doanh – Trường ĐH Công Nghệ Sài Gòn**

Trên cơ sở định hướng ứng dụng, tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu chiến lược của Trường và Khoa đặt ra tác giả xin phép đề xuất các nhóm giải pháp sau:

### **2.1. Nhóm giải pháp liên quan đến Giảng viên:**

- Không ngừng cập nhật, tiếp cận kiến thức, phần mềm, công cụ... liên quan những môn GV đang giảng dạy theo hướng ứng dụng.
- Tham quan học hỏi, trải nghiệm, tập huấn các công cụ, hoạt động... thực tế (các môn GV đang phụ trách) tại Doanh nghiệp.
- Không ngừng cập nhật, tiếp cận kiến thức, xu hướng mới liên quan những môn GV đang phụ trách.

### **2.2. Nhóm giải pháp liên quan Ban Chủ Nhiệm Khoa:**

- Mở thêm 1 số ngành mới: Tài chính, Marketing, Du lịch...
- Mở chương trình đào tạo Cao học
- Mở các lớp Chất lượng cao: sử dụng bài giảng bằng tiếng Anh và thi bằng Tiếng Anh, giảng và trao đổi trên lớp phối hợp giữa tiếng Việt và tiếng Anh, tiến tới việc giảng hoàn toàn bằng tiếng Anh.
- Đào tạo và cấp văn bằng 2 các ngành đào tạo của Khoa.
- Thường xuyên rà soát, cập nhật CTĐT Khoa mang tính ứng dụng và theo xu hướng mới, nhu cầu mới của xã hội và DN.
- Cắt giảm CTĐT xuống còn khoảng 120 tín chỉ cho phù hợp với thực tế cạnh tranh hiện nay với các trường ĐH khác.
- Thông qua mối quan hệ của Trường, Khoa với các DN, tạo điều kiện cho GV đến học hỏi, tiếp cận các hoạt động thực tế và ứng dụng tại DN (các môn GV đang phụ trách).
- Kết nối thường xuyên với các DN, có thể thành lập Ban phụ trách liên lạc kết nối với các DN, việc này có thể làm ở cấp Khoa hay cấp Trường (Ban này được cấp ngân sách hoạt động và nhân sự có liên quan được hưởng phụ cấp).
- Lập Ban phụ trách kết nối với Cựu sinh viên (Ban này cũng được cấp ngân sách hoạt động và nhân sự có liên quan được hưởng phụ cấp), đồng thời thành lập Hội Cựu Sinh Viên Khoa.

- Tổ chức các hoạt động tham quan, giao lưu, học hỏi tại DN cho sinh viên (thực sự có liên quan trực tiếp đến môn học và ngành học).
- Thường xuyên mời DN đến Khoa chia sẻ về thực tế vận hành hoạt động và ứng dụng các công cụ trong các mảng công việc có liên quan đến các môn học và các ngành học cho GV, SV.
- Thường xuyên khảo sát DN về mục tiêu, CDR của các môn học, CTĐT và nhu cầu của DN.

### **2.3. Nhóm giải pháp liên quan Ban Giám Hiệu nhà trường**

- Thành lập Ban chuyên trách xây dựng thương hiệu và các hoạt động Marketing cho Trường.
- Đẩy mạnh hơn hoạt động kết nối DN.
- Cử nhân sự phụ trách công tác SV chuyên nghiệp hơn (ví dụ SV nghỉ học là có cán bộ phụ trách liên lạc để tìm hiểu nguyên nhân liền, đặc biệt là SV năm 1 và 2...).
- Kết nối, hợp tác với Ngân hàng hay Công ty tài chính đưa ra sản phẩm: cho sv vay tiền học đại học STU (4 năm) và cho vay tiền tạm đóng học phí.
- Ngoài những hình thức công nhận ngày công tác xã hội của Sv như hiện nay, bổ sung thêm hình thức sau: SV thực tập, phụ giúp những công việc có liên quan đến các môn học thuộc CTĐT (không phải đợt thực tập chính thức) tại DN và được DN xác nhận, nhằm mục đích rèn luyện, tăng cường cho SV trải nghiệm, học hỏi thực tế tại DN).

### **2.4. Nhóm giải pháp liên quan đến cơ sở vật chất:**

- Trang bị mỗi lớp học 2 micro không dây nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, tạo điều kiện cho sinh viên tham gia phát biểu và tương tác với GV trong lớp.
- Trang bị hệ thống máy lạnh trong lớp học cho các lớp Chất lượng cao được đề xuất trong mục 2.

### **Tài liệu tham khảo**

Crosby DC (2006) 'Quality is easy', *Quality*, 45(1):58.

Feigenbaum AV (1999) 'The new quality for the twenty-first century', *The TQM magazine*, 11(6):376-383.

- Ishikawa A (1985) 'Principles of QC circle activities and their effects on productivity in Japan: A corporate analysis', *Management International Review*:33-40.
- Juran JM (2003) *Juran on leadership for quality*, Simon and Schuster.
- Reeves CA and Bednar DA (1994) 'Defining quality: alternatives and implications', *Academy of management review*, 19(3):419-445.
- Tam W-m and Cheng Y-C (2007) 'Teacher education and professional development for sustainable school effectiveness', *International handbook of school effectiveness and improvement*, Springer.
- Vavilov N, Lysenko T and Polyakov I (1940) 'Genetics in the Soviet Union', *Science and Society*, 4:183.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Vũ Trần Anh<sup>1</sup>

Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn

## Tóm tắt

Bài tham luận phân tích thực trạng đào tạo ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số, từ đó làm rõ những thách thức và cơ hội mà chuyển đổi số mang lại cho giáo dục đại học nói chung và ngành QTKD nói riêng. Nghiên cứu chỉ ra rằng, việc tích hợp công nghệ số vào chương trình đào tạo, phát triển năng lực số cho giảng viên và sinh viên, đổi mới phương pháp và nội dung giảng dạy, phát triển học liệu số, hợp tác quốc tế và kết nối với doanh nghiệp là những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo ngành QTKD, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong thời đại số.

**Từ khóa:** Chuyển đổi số, Giáo dục đại học, Quản trị kinh doanh, Chất lượng đào tạo.

## 1. Dẫn nhập

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số đã trở thành xu thế không thể tránh khỏi trong nhiều lĩnh vực, bao gồm cả giáo dục đại học. Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) đã mang lại những thay đổi căn bản trong cách thức tiếp cận và triển khai các chương trình đào tạo. Đặc biệt, ngành Quản trị kinh doanh - một trong những ngành học có tính chất linh hoạt và thay đổi nhanh chóng theo xu thế thị trường - đang đối mặt với những yêu cầu cấp thiết trong việc nâng cao chất lượng đào tạo thông qua chuyển đổi số.

Chuyển đổi số không chỉ đơn thuần là việc tích hợp các công cụ kỹ thuật số vào quá trình giảng dạy mà còn bao gồm việc tái cấu trúc toàn diện phương pháp và nội dung đào tạo, nhằm đảm bảo rằng sinh viên ngành Quản trị kinh doanh không chỉ được trang bị kiến thức chuyên môn mà còn nắm vững các kỹ năng kỹ thuật số để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong tương lai. Việc nâng cao chất lượng đào tạo

---

<sup>1</sup> Email: anh.vutran@stu.edu.vn

ngành QTKD trong bối cảnh chuyển đổi số là một yêu cầu cấp thiết, nhằm trang bị cho sinh viên những kiến thức, kỹ năng và năng lực cần thiết để thích ứng với môi trường kinh doanh hiện đại, năng động và hội nhập quốc tế.

Trên cơ sở các nghiên cứu đã được thực hiện trong và ngoài nước, bài tham luận này tập trung phân tích các thách thức và cơ hội trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản trị kinh doanh trong bối cảnh chuyển đổi số, từ đó đề xuất các giải pháp cải thiện và tối ưu hóa quá trình đào tạo tại các trường đại học ở Việt Nam.

## **2. Thực trạng đào tạo Quản trị kinh doanh hiện nay**

Mặc dù ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) tại Việt Nam đã có những bước phát triển đáng kể, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nền kinh tế thị trường, nhưng vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định, đặc biệt là trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số (Bùi 2024). Theo báo cáo từ Hội thảo khoa học quốc gia về chuyển đổi số trong giáo dục, nhiều trường đại học vẫn chưa thực sự áp dụng chuyển đổi số một cách toàn diện, dẫn đến những bất cập trong chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy ngành QTKD (Bùi 2024).

Cụ thể, chương trình đào tạo chưa đủ linh hoạt để thích ứng với sự phát triển không ngừng của công nghệ và yêu cầu từ thị trường lao động. Việc cập nhật nội dung đào tạo với các kiến thức về chuyển đổi số, kinh doanh số, phân tích dữ liệu, thương mại điện tử... là vô cùng cần thiết (Lê 2024). Bên cạnh đó, phương pháp giảng dạy vẫn còn mang nặng tính truyền thống, thiếu sự tích hợp các công cụ kỹ thuật số và chưa chú trọng rèn luyện kỹ năng số cho sinh viên (Weerawardane 2021). Sinh viên cần được trang bị những kỹ năng số thiết yếu để làm việc hiệu quả trong môi trường kinh doanh hiện đại, bao gồm kỹ năng sử dụng các phần mềm quản lý, phân tích dữ liệu, marketing online, v.v. (Lê 2024). Ngoài ra, việc phát triển học liệu số và đa dạng hóa tài nguyên học tập cũng là một yếu tố quan trọng giúp sinh viên tiếp cận với những kiến thức và thông tin cập nhật nhất (Bùi 2024).

## **3. Chuyển đổi số và tác động đến giáo dục đại học**

Chuyển đổi số (Digital Transformation) là quá trình tích hợp công nghệ số vào tất cả các lĩnh vực của một tổ chức, thay đổi căn bản cách thức hoạt động và phương thức tạo ra giá trị (Marks, Alali & Reitesema 2016). Trong giáo dục, chuyển đổi số không chỉ là việc ứng dụng công nghệ vào dạy và học, mà còn là sự thay đổi toàn diện về tư duy, mô hình và phương thức hoạt động của các cơ sở giáo dục (Weerawardane 2021).

UNESCO định nghĩa chuyển đổi số trong giáo dục là sử dụng công nghệ kỹ thuật số để tăng cường và đổi mới giáo dục (Tawil & Miao 2024).

Chuyển đổi số mang đến cả cơ hội và thách thức cho hệ thống giáo dục. Về cơ hội, chuyển đổi số có tiềm năng to lớn trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục. Công nghệ số cho phép cá nhân hóa việc học tập, cung cấp các công cụ và nền tảng học tập hiện đại, tạo ra môi trường học tập tương tác và linh hoạt hơn. Giáo dục trực tuyến xóa bỏ rào cản địa lý, giúp người học ở khắp mọi nơi tiếp cận với các chương trình đào tạo chất lượng cao, mở rộng quy mô và đối tượng người học. Hơn nữa, chuyển đổi số thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong giảng dạy, học tập và nghiên cứu, tạo ra các phương thức giáo dục mới mẻ và phù hợp với nhu cầu của người học trong thời đại số (Tawil & Miao 2024).

Tuy nhiên, song song với những cơ hội này, chuyển đổi số cũng đặt ra không ít thách thức. Nghiên cứu từ UNESCO chỉ ra rằng sự thiếu chuẩn bị về cơ sở hạ tầng kỹ thuật và nguồn nhân lực là một trong những trở ngại lớn nhất (Tawil & Miao 2024). Cụ thể, nhiều trường đại học tại Việt Nam chưa có đủ nguồn lực tài chính để đầu tư vào hệ thống quản lý học tập trực tuyến, trí tuệ nhân tạo (AI), và phân tích dữ liệu lớn, khiến sinh viên không được tiếp cận đầy đủ với các công cụ và phương pháp học tập hiện đại (Banerjee & Belson 2015). Thách thức tiếp theo đến từ năng lực số của giảng viên và nhân viên quản lý giáo dục. Để chuyển đổi số thành công, giảng viên không chỉ cần nắm vững kiến thức chuyên môn mà còn phải thành thạo trong việc sử dụng các công cụ kỹ thuật số hỗ trợ giảng dạy (Reddy et al. 2024). Ngoài ra, cần thu hẹp khoảng cách số, đảm bảo mọi người học đều có cơ hội tiếp cận công bằng với công nghệ và giáo dục số (Tawil & Miao 2024). Cuối cùng, vấn đề an ninh thông tin và bảo mật dữ liệu trong môi trường số cũng cần được quan tâm đúng mức (Clark 2024).

#### **4. Cơ hội từ chuyển đổi số trong giáo dục đại học**

##### **4.1. Cá nhân hóa trải nghiệm học tập**

Chuyển đổi số mang lại cơ hội cá nhân hóa giáo dục cho sinh viên. Thông qua các công nghệ như trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn, các trường đại học có thể phân tích hành vi học tập của từng sinh viên, từ đó thiết kế các chương trình học tập phù hợp với nhu cầu và sở trường của từng cá nhân (Tawil & Miao 2024). Điều này đặc biệt quan trọng đối với ngành Quản trị kinh doanh, nơi sinh viên cần được rèn luyện cả về kiến thức chuyên môn lẫn kỹ năng thực tế.

Các hệ thống quản lý học tập (LMS) hiện đại cho phép sinh viên có thể học mọi lúc, mọi nơi, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tự học và phát triển kỹ năng (Weerawardane, 2021). Bên cạnh đó, các nền tảng học tập trực tuyến như Coursera hay Udemy đã mở ra cơ hội cho sinh viên tiếp cận với các khóa học từ các trường đại học và chuyên gia hàng đầu thế giới (Banerjee & Belson 2015).

#### **4.2. Áp dụng công nghệ mới trong giảng dạy**

Việc áp dụng công nghệ mới trong giảng dạy không chỉ nâng cao hiệu quả giảng dạy mà còn giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận với các công nghệ hiện đại ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Theo nghiên cứu của Deloitte, việc sử dụng các công nghệ như thực tế ảo (VR), thực tế tăng cường (AR), và trí tuệ nhân tạo trong giảng dạy đã mang lại những hiệu quả tích cực trong việc nâng cao trải nghiệm học tập (Banerjee & Belson 2015). Các công nghệ này không chỉ giúp sinh viên tiếp cận với kiến thức một cách sinh động mà còn tạo cơ hội để họ thực hành các kỹ năng trong môi trường mô phỏng thực tế (Reddy et al. 2024).

### **5. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản trị kinh doanh trong bối cảnh chuyển đổi số**

#### **5.1. Tích hợp công nghệ số vào chương trình đào tạo**

Một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản trị kinh doanh là tích hợp các công nghệ số vào chương trình đào tạo. Điều này không chỉ bao gồm việc đưa các công cụ kỹ thuật số vào quá trình giảng dạy mà còn phải xây dựng các môn học về quản trị kinh doanh trong kỷ nguyên số, giúp sinh viên nắm vững các kỹ năng về quản lý công nghệ, phân tích dữ liệu, và chiến lược kinh doanh trong môi trường số hóa (Tawil & Miao 2024).

#### **5.2. Đào tạo và phát triển kỹ năng kỹ thuật số cho giảng viên và sinh viên**

Giảng viên cần được đào tạo và phát triển các kỹ năng kỹ thuật số để có thể áp dụng hiệu quả công nghệ vào giảng dạy. Các trường đại học cần tổ chức các khóa tập huấn, hội thảo để giảng viên có thể cập nhật các xu hướng công nghệ mới và cách sử dụng các công cụ hỗ trợ giảng dạy (Weerawardane 2021). Bên cạnh đó, sinh viên cũng cần được trang bị kiến thức và kỹ năng để làm việc trong môi trường số hóa, bao gồm việc sử dụng thành thạo các phần mềm quản lý doanh nghiệp, phân tích dữ liệu, và truyền thông kỹ thuật số (Banerjee & Belson 2015).

#### **5.3. Phát triển mô hình đào tạo linh hoạt**

Một trong những ưu điểm của chuyển đổi số trong giáo dục là khả năng phát triển các mô hình đào tạo linh hoạt, kết hợp giữa học tập trực tuyến và trực tiếp. Điều này giúp sinh viên có thể tự chủ hơn trong việc sắp xếp thời gian học tập, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập suốt đời (Tawil & Miao 2024). Các chương trình đào tạo ngành Quản trị kinh doanh cần áp dụng mô hình này để tối ưu hóa hiệu quả giảng dạy và đáp ứng nhu cầu của sinh viên hiện đại.

#### **5.4. Đổi mới chương trình đào tạo**

Để thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số, chương trình đào tạo ngành QTKD cần được đổi mới toàn diện trên nhiều phương diện. Trước hết, cần cập nhật nội dung chương trình bằng cách bổ sung các kiến thức và kỹ năng về chuyển đổi số, công nghệ 4.0, kinh doanh số, phân tích dữ liệu, thương mại điện tử,... (Lê 2024). Đồng thời, tăng cường tính thực tiễn cho chương trình thông qua việc kết hợp lý thuyết với thực hành, đẩy mạnh các hoạt động thực tập, trải nghiệm thực tế, dự án và nghiên cứu tình huống (Lê 2024). Bên cạnh đó, cần phát triển các chương trình đào tạo trực tuyến, mở rộng các khóa học trực tuyến, chương trình đào tạo từ xa, kết hợp với các nền tảng học tập trực tuyến (Bùi Đức Triệu, 2024). Cuối cùng, quốc tế hóa chương trình đào tạo thông qua hợp tác với các trường đại học và tổ chức quốc tế để trao đổi sinh viên, giảng viên và chương trình đào tạo cũng là một yếu tố quan trọng (Bùi 2024).

#### **5.5. Đổi mới phương pháp giảng dạy**

Để nâng cao hiệu quả giảng dạy ngành QTKD, cần mạnh dạn áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại như dạy học dựa trên dự án, học tập kết hợp, lớp học đảo ngược,... (Nguyễn & Lê 2024). Đồng thời, tăng cường sử dụng công nghệ bằng cách ứng dụng các công cụ và nền tảng học tập trực tuyến, phần mềm mô phỏng, thực tế ảo,... vào quá trình giảng dạy (Nguyễn & Trần 2024). Bên cạnh đó, cần cá nhân hóa việc học tập, cung cấp các lộ trình học tập phù hợp với nhu cầu và khả năng của từng sinh viên (Đỗ & Trần 2024). Cuối cùng, cần đánh giá kết quả học tập một cách toàn diện, kết hợp nhiều hình thức đánh giá, đánh giá dựa trên năng lực, đánh giá thường xuyên và liên tục (Vũ 2024).

#### **5.6. Phát triển học liệu và tài nguyên**

Để hỗ trợ việc học tập trong kỷ nguyên số, cần đầu tư phát triển nguồn lực số đa dạng và phong phú. Cụ thể, cần xây dựng kho học liệu số bằng cách số hóa các giáo trình, bài giảng, tài liệu tham khảo,... (Nguyễn & Lê 2024). Đồng thời, phát triển các học liệu tương tác như video, bài tập trực tuyến, trò chơi mô phỏng,... để nâng cao hứng thú và

hiệu quả học tập (Nguyễn & Trần 2024). Ngoài ra, cần khai thác hiệu quả các nguồn tài nguyên mở như thư viện điện tử, cơ sở dữ liệu trực tuyến,... (Đỗ & Trần 2024). Cuối cùng, việc xây dựng các nền tảng học tập trực tuyến như hệ thống quản lý học tập (LMS), mạng xã hội học tập,... cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo môi trường học tập số hiện đại và hiệu quả (Vũ 2024).

### **5.7. Nâng cao năng lực số**

Nâng cao năng lực số cho cả giảng viên và sinh viên là yếu tố then chốt để chuyển đổi số trong đào tạo ngành QTKD thành công. Đối với sinh viên, cần tăng cường đào tạo các kỹ năng số thiết yếu như lập trình, phân tích dữ liệu, thiết kế website, marketing online,... Song song đó, cần nâng cao năng lực số cho giảng viên, trang bị cho họ kỹ năng sử dụng công nghệ trong giảng dạy, thiết kế bài giảng điện tử, quản lý lớp học trực tuyến,... (Tawil & Miao 2024). Để đạt được mục tiêu này, cần phát triển các chương trình bồi dưỡng năng lực số, tổ chức các khóa học, hội thảo, seminar về chuyển đổi số và công nghệ 4.0 cho cả giảng viên và sinh viên (Vũ 2024).

### **5.8. Hợp tác quốc tế**

Hợp tác quốc tế đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo ngành QTKD. Cần chủ động thực hiện các chương trình trao đổi sinh viên và giảng viên với các trường đại học và tổ chức quốc tế (Bùi 2024). Bên cạnh đó, tham gia các dự án nghiên cứu quốc tế về chuyển đổi số và QTKD cũng là một cách hiệu quả để tiếp cận với những kiến thức và kinh nghiệm tiên tiến (Bùi 2024). Đồng thời, cần học hỏi kinh nghiệm từ các trường đại học hàng đầu trên thế giới về đào tạo ngành QTKD trong bối cảnh chuyển đổi số (Đỗ & Nguyễn 2024).

### **5.9. Kết nối với doanh nghiệp và thị trường lao động**

Cần tăng cường kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp để sinh viên có cơ hội cọ xát thực tế và phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Cụ thể, cần tăng cường các chương trình thực tập, kiến tập tại các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế, giúp sinh viên trải nghiệm môi trường làm việc thực tế, vận dụng kiến thức vào thực tiễn và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp (Lê 2024). Hợp tác với doanh nghiệp trong việc thực hiện các dự án, đề tài nghiên cứu, ứng dụng công nghệ mới vào quản trị kinh doanh cũng là một hướng đi cần được đẩy mạnh (Bùi 2024). Xây dựng mạng lưới cựu sinh viên thành công, tạo điều kiện cho sinh viên giao lưu, học hỏi kinh nghiệm và tìm kiếm cơ hội việc làm (Bùi 2024). Ngoài ra, tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm với sự tham gia của các chuyên

gia, doanh nhân, nhà quản lý,... để giúp sinh viên cập nhật kiến thức, xu hướng mới nhất của thị trường lao động cũng là một hoạt động thiết thực (Lê 2024).

### **5.10. Xây dựng môi trường học tập số**

Xây dựng môi trường học tập số hiện đại và tiện nghi là yếu tố quan trọng thúc đẩy chuyển đổi số trong đào tạo ngành QTKD. Cần tập trung phát triển và hoàn thiện hệ thống quản lý học tập (LMS), tích hợp các công cụ học tập trực tuyến, tạo môi trường học tập linh hoạt, thuận tiện cho sinh viên (Bùi Đức Triệu, 2024). Đồng thời, cần xây dựng hệ sinh thái số trong nhà trường, kết nối các hệ thống thông tin, dữ liệu, ứng dụng, tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập, nghiên cứu và quản lý (Nguyễn & Lê 2024). Ngoài ra, thiết kế không gian học tập hiện đại, khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới và ứng dụng công nghệ cũng là một yếu tố cần được quan tâm (Nguyễn & Trần 2024).

## **6. Kết luận**

Chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, tác động đến mọi mặt của đời sống, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục đại học. Ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) cũng không nằm ngoài xu thế này, đòi hỏi sự thay đổi toàn diện về nội dung và phương pháp đào tạo để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số. Để vượt qua những thách thức hiện hữu như thiếu hụt cơ sở hạ tầng, năng lực số của giảng viên và sinh viên, cũng như những hạn chế của phương thức đào tạo truyền thống, ngành QTKD cần chủ động ứng dụng công nghệ mới và mô hình học tập linh hoạt.

Cá nhân hóa trải nghiệm học tập, ứng dụng công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo, thực tế ảo, thực tế tăng cường, cùng với việc phát triển học liệu số và hệ sinh thái học tập số là những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó, việc gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp, xây dựng chương trình thực tập thực tế sẽ giúp sinh viên làm quen với môi trường làm việc hiện đại, phát triển kỹ năng nghề nghiệp cần thiết.

Chuyển đổi số không chỉ là một xu hướng nhất thời mà còn là yếu tố then chốt quyết định sự phát triển bền vững của ngành giáo dục nói chung và ngành QTKD nói riêng. Đổi mới phương pháp giảng dạy, phát triển năng lực số cho sinh viên và giảng viên sẽ giúp các trường đại học trang bị cho người học không chỉ kiến thức chuyên môn mà còn khả năng thích ứng và phát triển trong môi trường kinh doanh năng động.

## **Tài liệu tham khảo**

- Banerjee, PM & Belson, G (2015) 'Digital education 2.0: From content to connections', *Deloitte Review*, Issue 16.
- Bùi ĐT (2024) 'Thực hiện chiến lược phát triển đào tạo đại học tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân giai đoạn 2021-2030: Thực trạng và giải pháp', *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Chuyển đổi số - Nâng cao chất lượng đào tạo, tập 1*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, pp. 14-23.
- Clark, C (2024) 'The outcomes era: Articulating a compelling value proposition', trong *2024 Higher education trends: A look at the challenges and opportunities shaping America's higher education sector*. Westlake, Texas: Deloitte University Press, pp. 4-6.
- Lê TCT (2024) 'Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ngành Quản trị kinh doanh ở các trường đại học', *Tạp chí Giáo dục*, 1(304), pp. 347-349.
- Marks, A, Al-Ali, M & Rietsema, K (2016) 'Learning Management Systems: A Shift Toward Learning and Academic Analytics', *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 11(4), pp. 77-82.
- Nguyễn QĐ and Lê AĐ (2024) 'Xây dựng chương trình đào tạo gắn với chuyển đổi số và kiểm định chất lượng giáo dục', *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Chuyển đổi số - Nâng cao chất lượng đào tạo, tập 1*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, pp. 24-39.
- Nguyễn TC and Trần BM (2024) 'Mức độ sẵn sàng trong việc áp dụng chuyển đổi số tại các trường đại học ở Việt Nam', *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Chuyển đổi số - Nâng cao chất lượng đào tạo, tập 1*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, pp. 41-49.
- Reddy, PB, Gangle, GR & Srivastava, B (2024) *The Future of Education in the Digital Age*. International Multidisciplinary Research Foundation, India. ISBN 978-93-90146-87-1.
- Tawil, S & Miao, F (2024) 'Steering the Digital Transformation of Education: UNESCO's human-centered approach', *Journal of Access Services*, February, pp. 1-25.
- Weerawardane, D. (2021) 'Digital transformation of Higher Education: what's next?', *New Vistas*, 7(2), pp. 1-12.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO QUẢN TRỊ KINH DOANH ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH NỀN KINH TẾ SỐ

**Đỗ Thị Cẩm Vân<sup>1</sup>**

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## **Tóm tắt**

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang thúc đẩy mạnh mẽ quá trình chuyển đổi nền kinh tế truyền thống chủ yếu dựa vào tài nguyên sang nền kinh tế dựa trên tài nguyên tri thức với internet và kỹ thuật số là trụ cột. Sự ra đời của nền kinh tế số đã thay thế dần nền kinh tế truyền thống, kéo theo những thay đổi lớn trong cơ cấu lao động. Điều này đòi hỏi nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế số, đặc biệt là trong lĩnh vực quản trị doanh nghiệp, cần được chú trọng đào tạo và phát triển.

Bài viết làm rõ khái niệm, nội hàm và đặc trưng của nguồn nhân lực quản trị trong bối cảnh kinh tế số, từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo quản trị kinh doanh đáp ứng nhu cầu nhân lực trong bối cảnh kinh tế số ở Việt Nam hiện nay.

**Từ khóa:** Kinh tế số, Người lao động, Quản trị kinh doanh, Đào tạo quản trị kinh doanh

## **1. Đặt vấn đề**

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã mở ra thời đại “công nghệ số,” thúc đẩy mạnh mẽ việc ứng dụng công nghệ vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là trong lĩnh vực kinh tế. Từ đó, một khái niệm mới về “nền kinh tế” đã hình thành – “Kinh tế số.”

Trong nền kinh tế số, với sự tiến bộ và vận dụng khoa học công nghệ ngày càng sâu rộng vào nhiều công đoạn của quy trình sản xuất - kinh doanh, nhu cầu sử dụng lao động trong quản trị doanh nghiệp trong nền kinh tế số cũng có sự khác biệt so với kinh tế truyền thống. Vì vậy, nâng cao chất lượng đào tạo quản trị kinh doanh trong

---

<sup>1</sup> Email: camvan0508@gmail.com

trường đại học để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh tế số là một nhu cầu thiết yếu.

## **2. Tác động của nền kinh tế số đến việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công việc**

### **2.1. Khái niệm nền kinh tế số**

Thuật ngữ “nền kinh tế số” (digital economy) xuất hiện từ những năm đầu thập niên 1990, gắn liền với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin và truyền thông (ICT). Vào năm 1995, Don Tapscott là một trong những nhà nghiên cứu đầu tiên đã đưa khái niệm “nền kinh tế số” vào các nghiên cứu của mình trong cuốn sách “*The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*”. Theo Tapscott (1995) thì “*kinh tế số là nền kinh tế dựa trên việc sử dụng công nghệ thông tin máy tính*”.

Ngân hàng thế giới định nghĩa “*nền kinh tế số là một hệ thống các mối quan hệ kinh tế, xã hội, văn hoá được xây dựng trên cơ sở các công nghệ thông tin và truyền thông số*” (World Bank 2016).

Ở Việt Nam, theo Quyết định số 411/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 31/3/2022 về Phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030: “*Kinh tế số là hoạt động kinh tế sử dụng công nghệ số và dữ liệu số làm yếu tố đầu vào chính, sử dụng môi trường số làm không gian hoạt động chính, sử dụng công nghệ thông tin - viễn thông để tăng năng suất lao động, đổi mới mô hình kinh doanh và tối ưu hoá cấu trúc nền kinh tế. Kinh tế số bao gồm: (i) kinh tế số ICT là công nghiệp công nghệ thông tin và dịch vụ viễn thông; (ii) kinh tế số nền tảng là hoạt động kinh tế của các nền tảng số, các hệ thống trực tuyến kết nối giữa cung và cầu và các dịch vụ trực tuyến trên mạng; (iii) kinh tế số ngành là hoạt động kinh tế số trong các ngành, lĩnh vực*” (Chính Phủ 2022).

Có thể nói một cách đơn giản, kinh tế số là “một nền kinh tế vận hành chủ yếu dựa trên công nghệ số”, đặc biệt là các giao dịch điện tử tiến hành thông qua Internet. Về bản chất, kinh tế số là các mô hình tổ chức và phương thức hoạt động của nền kinh tế dựa trên ứng dụng công nghệ số.

Đối với Việt Nam, việc phát triển kinh tế số chính là cơ hội để giúp các doanh nghiệp hội nhập vào chuỗi công nghệ toàn cầu, giảm thiểu được chi phí, gia tăng cơ hội bán hàng, cung ứng dịch vụ, tăng doanh số và phát triển vượt bậc. Trong nền kinh tế số, các doanh nghiệp buộc phải đổi mới quy trình sản xuất - kinh doanh truyền thống sang

mô hình theo hệ sinh thái, liên kết từ khâu sản xuất, thương mại đến sử dụng và điều này sẽ làm tăng năng suất cũng như hiệu quả lao động. Tuy nhiên, nó cũng đặt ra nhiều thách thức cho chính doanh nghiệp và cả người lao động trong bối cảnh này. Trong đó có những thách thức về: chuyên môn, kỹ thuật, khi mà yêu cầu về kỹ năng số hóa ngày càng cao, đòi hỏi cả doanh nghiệp và người lao động phải có sự đổi mới và học hỏi liên tục để đáp ứng với sự thay đổi của công nghệ.

## **2.2. Những tác động của nền kinh tế số đến việc đào tạo kỹ năng của người lao động**

Người lao động đóng vai trò thiết yếu trong nền kinh tế số, không chỉ là động lực chính thúc đẩy tăng trưởng kinh tế mà còn là cầu nối quan trọng giữa công nghệ và sản xuất. Họ là nguồn lực chủ chốt để sản xuất hàng hóa và dịch vụ, từ đó tạo ra giá trị gia tăng cho nền kinh tế. Trong bối cảnh nền kinh tế số, người lao động cần phải làm quen và ứng dụng công nghệ mới để tối ưu hóa hiệu quả công việc, đóng góp vào sự đổi mới và cải tiến quy trình sản xuất.

Đối với người lao động, nền kinh tế số tạo ra cả những cơ hội và thách thức khi yêu cầu về kỹ năng số hóa ngày càng cao, đòi hỏi sự đổi mới và học hỏi liên tục để đáp ứng với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và thị trường lao động. Trong nền kinh tế số, yêu cầu về việc đào tạo trình độ chuyên môn và phát triển kỹ năng nghề nghiệp của người lao động là hết sức cần thiết. Có thể thấy nền kinh tế số đã mang lại những tác động tích cực đến việc đào tạo và phát triển kỹ năng của người lao động, cụ thể như: nền kinh tế số mở ra nhiều cơ hội việc làm mới trong các lĩnh vực như công nghệ thông tin, thương mại điện tử, tiếp thị số và phân tích dữ liệu.

Bên cạnh những tác động tích cực trên, nền kinh tế số cũng đặt ra nhiều thách thức đối với người lao động như: Với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ trong nền kinh tế số đòi hỏi người lao động phải liên tục cập nhật kỹ năng, đặc biệt là các kỹ năng số để duy trì sự cạnh tranh trong thị trường lao động. Trong nền kinh tế số, nhiều ngành nghề truyền thống bị ảnh hưởng bởi sự thay thế của tự động hóa và trí tuệ nhân tạo khiến người lao động phải tái đào tạo để chuyển đổi sang các ngành nghề mới.

Tóm lại, nền kinh tế số tạo ra nhiều cơ hội nhưng nó cũng làm tăng áp lực và nhu cầu đối với kỹ năng số của người lao động. Sự phát triển của công nghệ mới yêu cầu người lao động phải không ngừng cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn và phát triển các kỹ năng mới để duy trì khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

### **3. Nâng cao chất lượng đào tạo quản trị kinh doanh ở trường đại học đáp ứng nhu cầu nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế số**

#### **3.1. Tầm quan trọng của ngành Quản trị kinh doanh**

Quản trị kinh doanh luôn được coi là một ngành đào tạo quan trọng trong các trường đại học. Ngành Quản trị kinh doanh đào tạo và cung cấp cho sinh viên những kiến thức cơ bản về rất nhiều lĩnh vực, bao gồm marketing, tài chính, quản lý dự án, quản lý nguồn nhân lực, ... Đây là ngành tạo ra nhiều cơ hội nghề nghiệp và cho phép sinh viên tìm kiếm các lĩnh vực làm việc mà họ quan tâm.

Trong tiến trình đào tạo, sinh viên ngành Quản trị kinh doanh được cung cấp kiến thức về các quy trình kinh doanh cần thiết để xây dựng và phát triển một doanh nghiệp thành công, sinh viên được học về quy trình chuỗi cung ứng, marketing, quản lý rủi ro, quản lý tài chính và nhiều khía cạnh khác của quản trị kinh doanh, cơ hội tạo ra giá trị kinh tế.

Ngành Quản trị kinh doanh trang bị cho sinh viên kiến thức và kỹ năng cần thiết để tạo ra giá trị kinh tế bằng cách xây dựng, phát triển doanh nghiệp và triển khai các chiến lược kinh doanh hiệu quả. Đồng thời, chương trình học còn tập trung phát triển các kỹ năng quản lý và lãnh đạo, giúp sinh viên sẵn sàng đảm nhận các vị trí quản lý cấp cao trong doanh nghiệp và tổ chức. Những kiến thức và kỹ năng này có tính ứng dụng linh hoạt, phù hợp với mọi ngành nghề và lĩnh vực.

#### **3.2. Thực trạng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực Ngành Quản trị kinh doanh ở các trường đại học hiện nay**

Trong nhiều năm, việc đào tạo ngành Quản trị kinh doanh của các trường đại học, trong đó có Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn thường hướng tới việc cung cấp kiến thức cơ bản về kinh tế, quản lý, quản trị kinh doanh và cung cấp kiến thức và kỹ năng chuyên sâu về chiến lược, lãnh đạo, điều hành sản xuất kinh doanh và khởi nghiệp trong nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế, ... Tuy nhiên, trong bối cảnh nền kinh tế số và sự vận động không ngừng của xã hội, các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam cần tích cực thúc đẩy phát triển chương trình đào tạo cả về số lượng lẫn chất lượng. Việc này đòi hỏi tập trung xây dựng năng lực toàn diện cho người học, gia tăng tính ứng dụng nghề nghiệp, và khuyến khích vận dụng sáng tạo các kiến thức về quản trị và công nghệ vào thực tiễn tương lai. Đồng thời, chương trình đào tạo ngành Quản trị Kinh doanh cần đặc biệt chú trọng đến việc xác định rõ mục tiêu chương trình, tối ưu hóa

nội dung giảng dạy, đổi mới phương pháp giảng dạy, tạo cơ hội trải nghiệm học tập thực tế, và áp dụng các hình thức đánh giá kết quả một cách hiệu quả.

### **3.3. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực Ngành Quản trị kinh doanh**

#### **3.3.1. Đối với trường đại học, khoa Quản trị kinh doanh**

Bên cạnh giảng dạy các nội dung chuyên môn, nghiệp vụ liên quan đến ngành Quản trị kinh doanh, cần bổ sung các môn học về công nghệ, quản trị sự thay đổi, quản trị tài sản trí tuệ, phát triển khả năng tư duy, sáng tạo nhằm giúp sinh viên dễ dàng thích ứng với những yêu cầu trong bối cảnh nền kinh tế số. Bên cạnh đó, để tăng cường gắn kết lý thuyết và thực tiễn, phía nhà trường cần chỉ đạo các khoa thường xuyên tổ chức các hoạt động thực tế tại các doanh nghiệp, ký kết hợp tác với các hiệp hội doanh nghiệp các địa phương, doanh nghiệp liên kết. Trường đại học cũng cần thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm chia sẻ từ các đại diện từ doanh nghiệp, cựu sinh viên thành công với sinh viên đang học tại trường, hay mở câu lạc bộ khởi nghiệp, khuyến khích sinh viên tham gia tìm hiểu, nghiên cứu và thực hành khởi nghiệp.

Đồng thời, khoa Quản trị kinh doanh cần thường xuyên quan tâm để phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của sinh viên, tổ chức các hội thảo khoa học, họp mặt chuyên đề khoa học giữa các giảng viên ... nhằm không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và nâng cao năng lực khởi nghiệp của sinh viên. Nhà trường cần tiếp tục quan tâm đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất đào tạo và hỗ trợ để nâng cao chất lượng đào tạo của khoa, ngành. Trường, khoa cần khuyến khích giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn, gắn liền việc giảng dạy, nghiên cứu với thực tế làm việc tại doanh nghiệp. Khoa Quản trị kinh doanh của trường đại học cần khuyến khích đội ngũ giảng viên tiếp tục nâng cao năng lực chuyên môn và trình độ để đảm bảo tiêu chuẩn đào tạo trong tương lai.

#### **3.3.2. Đối với giảng viên**

Giảng viên trong quá trình giảng dạy, bên cạnh đảm bảo yêu truyền tải nội dung kiến thức, chuyên môn, cần thực hiện tốt vai trò truyền lửa cho sinh viên thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học, nuôi dưỡng các ý tưởng để khởi nghiệp, phối hợp cùng nhà trường và các khoa nghiên cứu để đưa ra lộ trình hoàn thiện chương trình đào tạo, giáo trình, tài liệu giảng dạy. Giảng viên cần thường xuyên cập nhật tài liệu học tập hằng năm để cập nhật các kiến thức thực tế cho sinh viên. Giảng viên cần chú trọng đúng mức tới vấn đề xây dựng văn hóa đọc của sinh viên; bên cạnh đó, các hoạt động hướng dẫn thực tập, thực tế của sinh viên qua các năm cần phải có kế hoạch, có lộ trình chặt

chế để dần hình thành thái độ, tư duy khởi nghiệp cho sinh viên. Các giảng viên cần thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực, mạnh dạn áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại và vận dụng những thành tựu của sự phát triển khoa học công nghệ thời đại 4.0 vào hoạt động giảng dạy nhằm ngày càng nâng cao hơn nữa chất lượng giảng dạy, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực của nền kinh tế và xã hội.

Khoa Quản trị kinh doanh của trường đại học, đặc biệt là giảng viên cần làm tốt vai trò gắn kết giữa sinh viên và doanh nghiệp, triển khai các hoạt động thúc đẩy khởi nghiệp và nghiên cứu khoa học cho sinh viên. Thực hiện tốt điều này sẽ giúp cho nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp ngành Quản trị kinh doanh có cơ hội và khả năng làm việc đa dạng tại nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau.

### **3.3.3. Đối với sinh viên**

Để nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên ngành Quản trị kinh doanh, cùng với các điều kiện đảm bảo khác thì sự nỗ lực, tích cực và chủ động của bản thân sinh viên trong quá trình học tập chính là yếu tố quyết định ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực ngành Quản trị kinh doanh.

Ngay từ những năm học đầu tiên, từng sinh viên cần nắm bắt rõ xu thế, nhu cầu, yêu cầu của ngành học, đòi hỏi của thực tiễn để xây dựng lộ trình học tập chủ động. Sinh viên cần nhận thức đúng đắn, rõ ràng về mục đích và nội dung trọng tâm cũng như phương pháp học tập của ngành học. Trên cơ sở nhận thức đúng, sinh viên sẽ có tinh thần tích cực đối với hoạt động tự học, có ý thức thường xuyên nâng cao năng lực tự học của mình.

Sinh viên ngành Quản trị kinh doanh cần chủ động hơn trong học tập và nghiên cứu khoa học. Sinh viên cần học có chọn lọc, học có đam mê và học có quá trình, xác định rõ động cơ, mục tiêu học tập. Học tập để hình thành và nâng cao tri thức, học vì ngày mai lập nghiệp. Bên cạnh đó, sinh viên cần phát huy năng lực tiếp nhận, xử lý, tổng hợp thông tin phục vụ hoạt động học tập.

Để chuẩn bị nắm bắt các cơ hội nghề nghiệp tương lai, sinh viên cần có định hướng rõ ràng để chủ động học tập, nghiên cứu và tích lũy kiến thức. Trong quá trình học tập, sinh viên cần học chắc kiến thức, có lộ trình nghề nghiệp rõ ràng và nỗ lực chủ động học tập.

Để tự tạo cơ hội chọn việc, chọn mức thu nhập, từng sinh viên cần phải thực sự nghiêm túc đánh giá điểm mạnh, điểm yếu của bản thân để chủ động học tập kiến thức

chuyên môn, ngành học, từng bước phát triển các kỹ năng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động.

#### **4. Kết luận**

Trước những yêu cầu, đòi hỏi thực tế của thị trường lao động trong bối cảnh kinh tế số hiện nay, các trường đại học đào tạo ngành Quản trị kinh doanh cần tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Các trường đại học cần tiếp tục xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên có chuyên môn cao, có năng lực nghiên cứu khoa học về Quản trị kinh doanh. Nhà trường cần thường xuyên cập nhật và cải tiến chương trình đào tạo, giáo trình, đảm bảo phù hợp với xu hướng đổi mới giáo dục. Cùng với đó, các môn học có tính ứng dụng cao cần được bổ sung vào chương trình giảng dạy, giúp sinh viên không chỉ tiếp thu kiến thức quản trị và công nghệ mà còn phát triển khả năng vận dụng sáng tạo vào thực tiễn nghề nghiệp. Các môn học như công nghệ, quản trị sự thay đổi, quản trị tài sản trí tuệ, phát triển tư duy sáng tạo và đổi mới là những yếu tố quan trọng cần được chú trọng.

Đồng thời, giảng viên cần tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy, rèn luyện kỹ năng sư phạm, khuyến khích sinh viên chủ động học tập và phát huy tinh thần sáng tạo. Nhà trường và Khoa cần thực hiện tốt công tác kiểm tra và đánh giá chất lượng đào tạo, từ đó điều chỉnh nội dung và phương pháp giảng dạy sao cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Những nỗ lực này sẽ giúp đảm bảo sinh viên ngành Quản trị Kinh doanh được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng đáp ứng tốt nhu cầu nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế số.

#### **Tài liệu tham khảo**

Chính Phủ (2022) 'Quyết định số 411/QĐ-TTg về việc Phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030'.

Tapscott, D (1995) *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*.

World Bank (2016), *World development report 2016: Digital dividends*, World Bank Publications.

# NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

**Nguyễn Thảo Nguyễn<sup>1</sup>**

*Giám đốc điều hành - Công Ty TNHH Truyền Thông Đa Phương Tiện Phoenix*

## **Tóm tắt**

Bài viết này đề cập đến nhóm nhân lực trẻ thuộc thế hệ Gen Z. Hiện nay, trong các doanh nghiệp có hai luồng tư tưởng của những người làm công tác quản lý, quản trị nhân sự đối với thế hệ trẻ mới ra trường: một là hứng thú và rất thích làm việc với nguồn nhân lực trẻ Gen Z, hai là ngán ngẩm và hoàn toàn không muốn tiếp nhận nhóm nhân lực này. Trong bối cảnh đó, công tác đào tạo cần trang bị gì cho các bạn trẻ để các bạn có thể dễ dàng tiếp cận thị trường lao động?

**Từ khóa:** Gen Z, Nhân sự trẻ, Cơ hội việc làm sau tốt nghiệp

## **1. Các khái niệm và định nghĩa**

Gen Z là gì? Gen Z là một thuật ngữ viết tắt của Generation Z, cụm từ này được sử dụng để chỉ đến nhóm người sinh ra giữa thế hệ Millennials và thế hệ Alpha. Nói một cách đơn giản, Gen Z là cách gọi những người có năm sinh trong khoảng từ 1997 đến 2012.

## **2. Cơ hội của nhóm Gen Z trong cơ hội việc làm**

Với nhóm Gen Z được sinh ra và phát triển trong thời đại công nghệ số vì vậy với những công việc liên quan đến công nghệ, các vấn đề cập nhật (hot trend) trên các nền tảng mạng xã hội, Gen Z bắt nhịp rất nhanh, vượt trội hơn hẳn thế hệ Millennials. Đây là một điểm cộng lớn khi các ngành nghề hiện nay bắt đầu đi theo xu hướng công nghệ, trí tuệ nhân tạo. Gen Z thực sự phù hợp và có nhiều thành tựu ở các mảng ngành về Marketing, hoạt động thu mua/ mua hàng, giải trí, công nghệ, lập trình...

Với tính cách cởi mở, khả năng nắm bắt nhanh và tư duy tốt, Gen Z sở hữu những ưu điểm nổi bật khiến nhiều doanh nghiệp chú ý. Tuy nhiên, thực tế cho thấy không ít bạn trẻ Gen Z vẫn gặp khó khăn khi tìm việc và hòa nhập vào môi trường làm việc. Vậy nguyên nhân là do đâu?

---

<sup>1</sup> Email: [nguyenmarketingevent@gmail.com](mailto:nguyenmarketingevent@gmail.com)

### 3. Những thiếu sót của Gen Z

Những thiếu sót của Gen Z có lẽ xuất phát từ nhiều yếu tố: môi trường sống xã hội, gia đình, giáo dục... dẫn đến việc thế hệ này chưa hoàn thiện những yếu tố cần thiết trong quá trình hình thành tính cách của một nhân viên mà doanh nghiệp mong đợi.

Trong quá trình phát triển gen Z thường sẽ có sự phân chia rõ rệt ở 3 nhóm:

Nhóm 1: Nhóm này chiếm khoảng 15-20%. Họ nổi bật với kỹ năng, kiến thức, cùng tầm nhìn rộng và sâu sắc. Những nhân sự Gen Z trong nhóm này có khả năng nhìn nhận vấn đề một cách toàn diện và định hướng phát triển bản thân và công việc vượt trội — điều mà nhiều người thuộc thế hệ Millennials có thể phải mất 5 năm hoặc hơn để đạt được. Ở nhóm này Gen Z hiểu rất rõ họ ở đâu, họ đang cần gì, họ muốn gì hay họ cần làm gì để đạt được điều mình mong muốn. Nhóm này thuộc top đầu, nhanh chóng trở thành người dẫn đầu.

Bên cạnh đó, trong nhóm này cũng có những bạn thừa hưởng nền tảng có từ gia đình. Họ được đào tạo bài bản, chuyên sâu, trang bị các kiến thức đa dạng để đạt được nhu cầu của việc kế nghiệp và thị trường đang cần.

Nhóm 2: Nhóm này chiếm khoảng 65 - 70%. Họ đa số không biết mình cần gì? Mơ mơ trong định hướng công việc, có xu hướng ỷ lại vào ba mẹ. Mục tiêu không rõ ràng nhưng kỳ vọng rất lớn, hầu như kỳ vọng này xa với thực tế bản thân bởi bị ảnh hưởng từ những hình tượng thật/ giả được xây dựng trên mạng, trên phim ảnh.

Nhóm 3: Nhóm này chiếm khoảng 10 - 15% thuộc nhóm tự lập, thường là sinh ra và lớn lên gia đình không quá dư giả về tài chính hoặc ba mẹ biết cách định hướng con biết giá trị đồng tiền, biết định hướng công việc và động viên đồng hành cùng con từ rất sớm. Đây là nhóm trẻ biết mình cần gì, ý thức rõ mục đích và tận dụng những nền tảng được thừa hưởng của xã hội, gia đình để phát triển bản thân.

### 4. Thách thức

Tuy xuất phát với nhiều lợi thế nhưng các bạn Gen Z lại rất khó xin việc trong giai đoạn hiện tại, tỷ lệ sa thải hoặc bỏ việc cao.

Trong quá trình làm việc và giao tiếp, Gen Z hầu hết sẽ có các tính cách khiến những người làm quản lý doanh nghiệp e ngại như “ảo tượng giá trị sức mạnh nội tại”, ít chịu khó, thích sự hào nhoáng, thích thể hiện bản thân, không có tinh thần gắn bó lâu dài, cái tôi rất mạnh. Tất cả những điều này làm doanh nghiệp e ngại khi tuyển dụng và đào tạo nhân sự Gen Z. Mặc dù vậy, Gen Z cũng có nhiều thế mạnh như biết làm đẹp

hình ảnh bản thân, năng động, bắt trend, tiếp cận công nghệ nhanh... để đáp ứng được nhu cầu thị trường. Để tạo nên những “cú lội ngược dòng ngoạn mục” và có quy mô lớn từ thế hệ Gen Z thì có rất nhiều vấn đề cần phải bàn luận ở đây. Tuy nhiên, dưới góc độ của một doanh nghiệp, tôi e ngại bản thân sẽ có góc nhìn phiến diện. Vì vậy tôi đã tham vấn thêm nhiều ý kiến của các anh/ chị làm lãnh đạo, đứng đầu ở các mảng ngành nghề để cùng nghe ý kiến của họ:

**Trường phòng kinh doanh một công ty Cơ khí Ô tô<sup>2</sup>** chia sẻ: “Hồ sơ ứng tuyển (Profile) trình bày rất khủng, giỏi nhưng thực tế chỉ “ảo tưởng sức mạnh”. Kiến thức cơ bản có nhưng các kiến thức chuyên sâu gần như đào tạo lại từ đầu, những bạn mới ra trường kiến thức chỉ đáp ứng 20%”.

**Giám đốc Chi nhánh ngân hàng X<sup>2</sup>** cho rằng “Gen Z thích thể hiện, thiếu kiến thức chuyên môn, thiếu tính gắn bó và trách nhiệm trong công việc nhưng bù lại Gen Z rất sáng tạo”.

**Phó Giám Đốc Chi Nhánh ngân hàng Y<sup>2</sup>** chia sẻ Gen Z “Không có mục tiêu rõ ràng, ít chịu khó, kỹ năng mềm yếu, dễ bị tác động bởi các trào lưu, dễ sa ngã. Đa số Gen Z giỏi tiếng Anh.”

**Giám Đốc Chứng từ một công ty Logistics<sup>2</sup>** đề cập “Gen Z thích bay nhảy, ít lo lắng về tương lai vì vậy không sợ bị mất việc. Trong công việc khá lơ mơ, ít có độ tập trung và tinh thần trách nhiệm. Tuy nhiên bắt trend rất nhanh, nắm bắt các vấn đề của xã hội nhanh có thể sẽ phù hợp với các ngành nghề như Marketing, truyền thông chẳng hạn”.

Không chỉ thị trường lao động Việt Nam mà vừa qua tại Mỹ theo báo cáo tháng 8 của hãng nghiên cứu thị trường lao động Intelligent.com cho thấy các công ty đang cắt giảm nhân sự Gen Z "nhiều đến mức đáng lo ngại" sau vài tháng tuyển dụng (VnExpress 2024).

Trong 1.000 doanh nghiệp được khảo sát, 60% nói đã sa thải nhân viên Gen Z trong năm 2024 và 70% cho biết họ sẽ không tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp vào năm tới. Các công ty nói họ "hoài nghi mạnh mẽ" về khả năng của Gen Z trong vai trò nhân viên.

---

<sup>2</sup> Tên và Công ty của các khách mời tham gia phỏng vấn được ẩn danh nhằm mục đích bảo mật thông tin của người tham gia

Điều này cho thấy rằng gen Z muốn có được lòng tin và được sẵn đón, kỳ vọng của các doanh nghiệp, người điều hành thì Gen Z còn rất nhiều thách thức. Vậy lý do vì đâu?

Tất nhiên, tính cách của nhân sự trẻ Gen Z có nhiều yếu tố tác động từ xã hội, vai trò của gia đình trong việc giáo dục nhằm mang đến cho họ những suy nghĩ về ý thức về trách nhiệm. Đối với các đơn vị giảng dạy, để có thể nâng cao chất lượng nhân sự Gen Z, tôi có một vài đề xuất ở phần tiếp theo.

## **5. Đề xuất cho đơn vị giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng sinh viên**

### **5.1. Tăng cường chuyên môn thực tế**

Hiện nay, trong công tác giáo dục các trường đã mời chuyên gia, tổ chức nhiều buổi tọa đàm, chia sẻ. Đây thực sự là những nỗ lực to lớn của nhà trường nhằm cung ứng cho xã hội nhân sự đáp ứng nhu cầu thị trường việc làm. Tuy nhiên, một số hạn chế còn tồn tại khi nhiều chuyên gia/giảng viên thỉnh giảng chỉ làm tốt công tác giảng dạy trong khi khả năng “thực chiến” trong các lĩnh vực kinh doanh cụ thể không có hoặc ít. Vì vậy, trong khi giảng bài hoặc các buổi tọa đàm, buổi workshop người diễn thuyết nói hay nhưng ứng dụng vào thực tế lại khá xa rời yêu cầu, đòi hỏi công việc.

Kiến nghị nhà trường nên mời nhiều các anh chị là những người đương nhiệm tại vị trí ở công ty hoặc tập đoàn để chia sẻ, dạy những công việc cụ thể giúp sinh viên dễ dàng nắm bắt và tiếp cận với công việc thực tế sau này. Không chỉ là kiến thức mà phải tăng cường tiếp cận thực nghiệm và trải nghiệm để các bạn ý thức được công việc.

### **5.2. Kỹ năng văn phòng**

Hiện nay, thế hệ trẻ còn có nhiều hạn chế về kỹ năng sử dụng máy móc phục vụ tại văn phòng. Hầu hết sinh viên ra trường chỉ biết cách sử dụng: Word, Excel, PowerPoint... và mặc định trong CV là “thành thạo kỹ năng văn phòng” nhưng lại không biết tổng quan về các công việc văn phòng sẽ bao gồm rất nhiều nhóm công việc chẳng hạn như: cách đóng cuốn, canh lề, cho các văn bản công ty hoặc cách sử dụng các máy phục vụ cho công việc văn phòng như: máy in, máy photo.... Đây là một trong những kỹ năng cơ bản của một người đi làm và các công ty hầu như không có thời gian để đào tạo hướng dẫn chi tiết. Việc này sinh viên phải được trang bị.

### **5.3. Kỹ năng mềm**

Thiếu kỹ năng mềm trầm trọng ở thế hệ Gen Z: kỹ năng thuyết phục, làm việc nhóm, quản lý thời gian, lập kế hoạch, kỹ năng lắng nghe, thuyết trình, lãnh đạo, giải quyết vấn đề, tìm hiểu vấn đề...

Chính vì vậy, khi học xong rất nhiều bạn được tuyển vào muốn được lập chiến lược, lập kế hoạch nhưng bản thân các bạn lại không biết lập kế hoạch phải bắt đầu từ đâu và làm như thế nào?

Ví dụ đi xin việc thì không tìm hiểu trước công việc đó làm gì, KPIs như thế nào... đi phỏng vấn không nắm rõ thông tin ứng tuyển, thậm chí không tìm hiểu kỹ nơi ứng tuyển có ngành nghề gì. Gen Z mang tâm lý đi phỏng vấn đậu hay không không quan trọng.

Tâm lý hướng ngoại và những cám dỗ trên mạng xã hội cũng rất dễ làm cho các bạn dễ sa ngã. Nhà trường nên có những khóa học kỹ năng mềm giúp sinh viên ý thức và rèn luyện các kỹ năng cần thiết cho công việc và rèn luyện bản lĩnh.

#### **5.4. Thời trang văn phòng**

Ngày nay, các bạn trẻ rất biết cách làm đẹp bản thân. Các công ty cũng “thoáng hơn” trong quy định về trang phục của nhân viên. Tuy nhiên, rất nhiều bạn trẻ không phân biệt được việc thoải mái, thời trang và văn hóa đi làm cần có những nguyên tắc cơ bản nào? Tất nhiên, không cần đi phỏng vấn với quần tây đen, áo sơ mi tay dài màu trắng nhưng lựa chọn trang phục thế nào để vừa tôn lên nét đẹp cơ thể, thể hiện cá tính, thời trang, đồng thời tôn trọng nhà tuyển dụng là điều kiện đầu tiên.

Chính bản thân tôi cũng từng dở khóc dở cười khi sinh viên của trường Đại Học Hutech đến phỏng vấn với chiếc quần short ngắn, áo phông dài dẫu quần và mang dép Crocs.

Những điều này, có thể những người làm giáo dục sẽ nghĩ rằng các bạn trẻ ai cũng biết nhưng thực chất có nhiều bạn chưa biết hoặc chưa hiểu rõ.

### **6. Kết luận**

Tóm lại, Gen Z nói riêng và thế hệ trẻ nói chung vẫn là nguồn nhân lực tiềm năng, được kỳ vọng sẽ mang lại những thay đổi mạnh mẽ cho nền kinh tế đất nước. Mặc dù còn một số hạn chế, thế hệ Gen Z vẫn sở hữu khả năng sáng tạo vượt trội, năng động và có khả năng hòa nhập nhanh chóng. Vì vậy, thông qua việc phát triển các chương trình đào tạo phù hợp, không chỉ phát huy được thế mạnh mà còn khắc phục được những hạn chế của Gen Z, các trường đại học có thể tạo ra một nguồn nhân lực chất lượng cao, đóng góp tích cực cho xã hội.

### **Tài liệu tham khảo**

VnExpress (2024) 'Làn sóng sa thải Gen Z Mỹ', truy cập ngày 30 tháng 9 năm 2024. <https://vnexpress.net/lan-song-sa-thai-gen-z-my-4796822.html>

# SINH VIÊN THẾ HỆ Z CẦN GÌ TỪ TRƯỜNG ĐẠI HỌC

**Mai Thị Hoàng Yến<sup>1</sup>**

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn*

## **Tóm tắt**

Tại Việt Nam, GenZ chiếm 25% lực lượng lao động trong cả nước, tương đương khoảng 15 triệu người. Đây là nguồn lực đóng góp chính cho tăng trưởng kinh tế và sự phát triển bền vững của quốc gia trong 30 năm tới. Thực tế, lực lượng này đang có xu hướng ít tiếp cận giáo dục Đại học, tỷ lệ nhập học Đại học của thí sinh tốt nghiệp phổ thông trung học ở mức 49,7% trong năm 2024. Tỷ lệ bỏ học tăng cao ở các trường Đại học, điển hình ở khoa Quản trị kinh doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn ước tính xấp xỉ 30% sinh viên khoá 2020 bỏ học năm cuối. Con số gửi tín hiệu không mấy lạc quan cho tương lai về tuyển sinh, thu hút và giữ chân sinh viên. Trường Đại học cần nhìn lại khả năng cung cấp giáo dục đào tạo có còn phù hợp với thế hệ sinh viên trong thời đại kỹ thuật số.

**Từ khoá:** Thế hệ Z, GenZ, Sinh viên, Giáo dục đại học, Bỏ học, Cải tiến chất lượng giáo dục.

## **1. Đặt vấn đề**

Năm 2023 tỷ lệ nhập học/số thí sinh dự thi tốt nghiệp phổ thông trung học là 53,12%, tăng nhẹ so với các năm trước đó. Năm 2024, tỷ lệ này giảm xuống còn 49,7%. Con số thống kê trên nói lên hiện trạng thế hệ Gen Z đang chọn con đường khác đến thị trường lao động hơn thông qua giảng đường Đại học hoặc Cao đẳng.

Đối với sinh viên Đại học, số lượng sinh viên tốt nghiệp đạt tỷ lệ dưới 100%. Theo thống kê từ bài báo Tuổi trẻ, hằng năm có khoảng 200.000 sinh viên không đủ điều kiện tốt nghiệp Đại học. Con số phản ánh tình trạng bỏ học, học lại khá cao ở các trường Đại học. Do tỷ lệ nợ môn cao hoặc kết quả học tập quá thấp các trường Đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh phải ra thông báo cảnh cáo học vụ và cảnh cáo buộc thôi học. Cụ thể, Đại học Công nghiệp TP.HCM đăng tải danh sách hơn 1460 sinh viên bậc

---

<sup>1</sup> Email: yenmaistu@gmail.com

đại học bị cảnh cáo học vụ lần 1 trong đó gần 65% đối tượng sinh viên năm nhất, và 713 sinh viên bị cảnh cáo học vụ lần 2 trong năm học 2021-2022.

Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn, hiệu suất đào tạo của khoa Quản trị kinh doanh tính từ khoá 2016 đến khoá 2019 chỉ đạt ở mức trung bình với 71% sinh viên học đến học kỳ cuối, 29% sinh viên từ bỏ học đại học giữa chừng. Từ các khoá 2018 trở về trước có gần 90% sinh viên tốt nghiệp trong khi khoá 2019 tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp chưa tới 70%. Đối với các khoá từ 2020 trở lại đây, tỷ lệ bỏ học tăng dần theo từng học kỳ. Dưới 10% sinh viên bỏ học ở năm nhất và năm hai, tăng lên hơn 10% ở năm ba và năm tư. Cụ thể, theo số liệu từ Phòng Đào tạo, khoá 2020 có số sinh viên dừng học ở học kỳ 7 và 8 lần lượt là 27,64% và 31,34%.

Vì sao sinh viên từ bỏ việc học Đại học? Những gì tiếp nhận ở giảng đường và môi trường học tập Đại học không còn hữu ích và thu hút đối với sinh viên? Có chăng sự tồn tại khác biệt giữa nhu cầu của người học và khả năng cung cấp giáo dục bậc đại học của các trường Đại học? Bài viết tham luận này muốn tiếp cận thế hệ sinh viên Gen Z và đề xuất những thay đổi trong tổ chức hoạt động đào tạo để nâng cao hiệu quả tuyển sinh và chất lượng đào tạo cho khoa Quản trị kinh doanh tại trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn.

## **1. Thế hệ Gen Z là ai?**

Mc. Kinsey&Com (2024) định nghĩa thế hệ Z sinh ra trong kỷ nguyên số, trong khoảng thời gian từ 1996 đến 2010. Thế hệ này lớn lên cùng với Internet, chứng kiến các cuộc khủng hoảng tài chính, sự suy thoái kinh tế toàn cầu, và Covid19. Đặc điểm thế hệ GenZ là:

- Nhận thức và thích nghi rất nhanh các công nghệ mới, và sẵn sàng đóng góp sức sáng tạo.
- Hiểu biết sâu các nền tảng và công cụ mạng xã hội phổ biến ngày nay như facebook, tiktok, instagram, threats, chatGPT .v.v...
- Ý thức về quan hệ xã hội, sẵn sàng tham gia hội, nhóm để chia sẻ những giá trị, tìm hiểu sâu về những vấn đề bền vững, sự đa dạng, và công bằng xã hội.

Thế hệ Gen Z mỗi ngày đều tiếp xúc các phương tiện trực tuyến (online) như mua sắm, làm việc, kết bạn, đọc tin tức, sáng tạo nội dung, làm clip để chia sẻ, chơi game, nghe nhạc hoặc tham gia nhóm/hội cùng sở thích để trao đổi, học hỏi. Tiktok hiện nay là nền tảng thống trị xu hướng, cảm xúc và văn hoá của thế hệ GenZ vì có hơn 60% thành viên đăng ký trong tổng số hơn 1 tỷ người dùng.

Trong công việc, họ là nhóm người ưa thích sự thăng tiến, đánh giá cao tự do cá nhân, tự chủ tài chính, lối nghĩ tích cực về cạnh tranh, và luôn tìm kiếm đến khi nhận ra sự thật của mọi vấn đề. Đây được coi là điểm nổi bật của họ so với thế hệ trước, nhưng cũng là trở ngại trong giao tiếp và làm việc với nhiều thế hệ khác nhau trong tổ chức. Ngoài ra, thế hệ này làm việc độc lập và có thể làm nhiều việc cùng lúc, nhưng cũng hay than phiền về việc trả công chưa đủ đáp ứng cuộc sống của họ.

Một nghiên cứu về sinh viên Gen Z của Nguyễn (2021) chỉ ra cách thức học tập ít đọc sách mà thay bằng nghe nhìn hoặc đọc các ấn phẩm điện tử. Họ có khả năng tự học cao qua việc tìm tòi, thực hành, trao đổi trực quan thông qua các phương tiện công nghệ và thích tự tạo lộ trình học theo nhu cầu hơn là sự xếp đặt và quản lý chặt chẽ. Qua kết quả khảo sát của giáo sư Corey Seemiller (2018), thực hiện trên 1200 sinh viên ở 50 trường học tại Mỹ, cho thấy sinh viên Gen Z khá thận trọng chọn lựa con đường học tập hơn thế hệ Y. Họ thích cá nhân hoá việc học, và mong muốn chủ động tự ngắt kiến thức nếu được tiếp cận trước số liệu, thông tin về bài học. Một điểm mạnh của sinh viên GenZ là xác định mục tiêu cá nhân rõ ràng trong cuộc sống. Họ muốn sớm kiếm tiền qua tìm việc freelance hoặc khởi nghiệp ngay sau khi tốt nghiệp hơn là kiếm điểm số. Lựa chọn nghề nghiệp của họ có tính đa dạng bao gồm ngành đang học và học thêm các ngành xu hướng như quảng cáo, sáng tạo nội dung, truyền thông, kinh doanh online, IT v.v... Sinh viên Gen Z với chiếc điện thoại di động trong tay, họ có thể xoay chuyển nhanh chóng giữa làm việc và giải trí, thể hiện khả năng đa nhiệm. Có thể nói, thiết bị di động ảnh hưởng rất lớn đến phong thái học tập và làm việc tương lai.

Theo lý thuyết tiếp cận tương tác, nguyên nhân nghỉ học của sinh viên có thể được phân loại thành hai nhóm yếu tố: yếu tố bên trong và yếu tố bên ngoài. Thứ nhất, nhóm yếu tố bên trong (hay yếu tố cá nhân) bao gồm hai thành phần chính: yếu tố động lực cá nhân, bao gồm niềm tin, thái độ, kỹ năng và sự kiên định; và yếu tố hoàn cảnh gia đình, như tình hình tài chính, cấu trúc gia đình và học vấn của phụ huynh. Thứ hai, nhóm yếu tố bên ngoài (hay yếu tố thể chế) được chia thành hai phần: mối quan hệ giữa sinh viên và cơ sở đào tạo, thể hiện qua sự cam kết, năng lực giảng viên, khả năng lắng nghe và phản hồi, chất lượng chương trình đào tạo và tài nguyên; và mối quan hệ giữa sinh viên và hệ thống xã hội, bao gồm cơ hội việc làm, phát triển mạng lưới và tính cạnh tranh.

## **2. Nguyên nhân sinh viên Gen Z nghỉ học giữa chừng và giải pháp**

Một số bài viết về nguyên nhân không chọn học Đại học hoặc thôi học giữa chừng đã đưa ra một số lý do là:

- Thiếu định hướng nghề nghiệp rõ ràng nên dễ dàng từ bỏ ngành đang học để tìm đến lựa chọn khác.
- Dành nhiều thời gian đi làm nên không còn thời gian cho việc học tập và ôn bài nên thi rớt, nợ môn. Điều này dẫn tới quá nhiều tín chỉ chưa đạt nên sinh viên chán nản, không còn động lực học tập.
- Đi làm kiếm tiền thấy thích hơn là đi học Đại học.
- Áp lực chi phí học so với mức thu nhập gia đình.

Nói cách khác, nguyên nhân chính khiến sinh viên Gen Z rời giảng đường hay thôi học giữa chừng thuộc về nhóm yếu tố bên trong. Trường Đại học cần suy xét các giải pháp thu hút và giữ chân sinh viên đến giảng đường bằng sự thay đổi theo hướng tiếp cận đặc điểm của thế hệ GenZ. Bắt đầu từ làm tốt hơn các yếu tố bên ngoài, tiếp đến củng cố động lực học tập trong sinh viên. Sau đây là một số đề xuất cơ bản dành cho khoa Quản trị kinh doanh – Trường ĐH Công Nghệ Sài Gòn:

1. Định hướng học tập Đại học theo ngành học: cần thiết kế một chương trình định hướng học tập và nghề nghiệp bài bản dành riêng cho sinh viên của từng khoa ngay từ những ngày đầu nhập học, tương tự như quy trình đào tạo nhân viên mới tại các công ty hoặc tập đoàn. Sinh viên cần hiểu rõ mục tiêu học tập, xây dựng kế hoạch học tập phù hợp, đồng thời nhận thức được cơ hội nghề nghiệp và tiềm năng tài chính trong tương lai, tương xứng với thời gian và công sức bỏ ra để tích lũy kiến thức, kỹ năng thực tế. Điều này cũng giúp sinh viên sẵn sàng chấp nhận và cân nhắc các chi phí cơ hội trong suốt thời gian học đại học.
2. Chương trình đào tạo thực tế và thực dụng hơn: sinh viên Gen Z cần trang bị các kỹ năng thực hành nghề nghiệp chuyên sâu hơn và khả năng thích nghi nhanh chóng với những thay đổi trong môi trường công việc. Với đặc điểm là thế hệ trưởng thành trong kỷ nguyên kỹ thuật số và có mối quan tâm sâu sắc đến công nghệ, an toàn tài chính, biến đổi khí hậu, và môi trường xanh, các nhà thiết kế chương trình đào tạo cần suy nghĩ đến việc áp dụng các phương pháp học mới, mang đến những kiến thức phù hợp cho thế hệ này. Ví dụ, tại trường Đại học Nanyang, Singapore, ngành Kinh doanh cung cấp các môn học như “Sustainability: Society, Economy and Environment”, “Sustainable Finance”, “Career & Entrepreneurial Development for the Future”, “Career Future Forward”, “Ethics & Civics in a Multi-Cultural World”, “Navigating the Digital World”, “Technopreneurial Mindset and Technology Innovation”, “Social Entrepreneurship”, “E-startups & Social Media Strategies”, “Healthy Living and Mental Wellbeing”, cùng nhiều môn học khác tùy theo chuyên ngành. Cần thiết

phải mở rộng các chương trình đào tạo chuyên ngành mới, đa dạng và phù hợp với nhu cầu xã hội và yêu cầu của doanh nghiệp trong tương lai.

3. Tăng cường tương tác xã hội: sinh viên Gen Z năng động, ưa thích tương tác đa chiều trực tiếp hoặc trực tuyến (online). Ngoài trực tiếp học tại giảng đường, thảo luận trên lớp, thuyết trình do giảng viên phụ trách, sinh viên cần thêm các buổi trao đổi chuyên đề với người từ doanh nghiệp qua trực tuyến (linh hoạt thời gian và địa điểm cho cả sinh viên và người đào tạo thực tiễn). Chủ đề và phương thức truyền đạt cần lựa chọn, lập kế hoạch cụ thể và đánh giá/phản hồi thường xuyên từ các bên liên quan.
4. Tích hợp trong học tập: từng bài học không chỉ mang tính học thuật mà cần liên hệ từ thực tế xã hội, nghề nghiệp tương lai. Giảng viên nên đặt vấn đề thực tiễn, dẫn nhập từ các tình huống thực tế trong doanh nghiệp và các ví dụ điển hình, đồng thời khuyến khích tư duy phản biện đối với các sự kiện xã hội, đời sống, luật pháp và môi trường. Ngoài ra, giảng viên cần tiếp cận các nền tảng xã hội phổ biến để cập nhật thế hệ Gen Z đang xem gì, đọc gì, hứng thú với cái gì để tạo thuận lợi trong giao tiếp triển khai các ý tưởng có tính liên hệ với nội dung bài giảng.
5. Trải nghiệm học vui vẻ, thú vị: thế hệ sinh viên Z kỳ vọng buổi học sinh động với giảng viên có khả năng sử dụng kết hợp các công cụ công nghệ, cung cấp thực hành tại chỗ, và phản hồi kịp thời. Giảng viên có thể xem xét bài học nào phù hợp cho sinh viên tham gia các dạng trò chơi giúp rút ra bài học ý nghĩa. Ví dụ: các game chơi theo nhóm sưu tầm trên youtube, ôn bài theo câu hỏi vào cuối giờ có điểm thưởng, đoán từ, các trò chơi tăng giao tiếp hiệu quả.
6. Sử dụng công nghệ trong dạy học: giáo trình, bài giảng, tài liệu là dạng tập tin, đường dẫn từ website, đoạn phim ngắn (videos, clips) v.v... mọi thứ về việc học đều có thể dùng điện thoại, máy tính bảng, máy tính cá nhân để truy cập. Việc khuyến khích sinh viên sử dụng điện thoại cá nhân phục vụ học tập trong lớp, thay vì để họ bị xao nhãng bởi game hay lướt web, là một biện pháp hữu hiệu. Đáp ứng nhu cầu thiết yếu này, nhà trường cần cải tiến hệ thống giảng dạy trực tuyến LMS, hệ thống truy cập thư viện điện tử, nâng cấp hệ thống hạ tầng internet, dung lượng bộ nhớ, và kết nối với cơ sở dữ liệu học thuật điện tử với các cấp giáo dục toàn cầu như nhà xuất bản, các tổ chức giáo dục phi lợi nhuận, v.v... Giảng viên cần tiếp cận công nghệ nhiều hơn, trước mắt là các bộ công cụ phục vụ giảng dạy miễn phí (nếu có) qua các buổi tập huấn, hay chuyên đề riêng về công nghệ giáo dục hiện đại.

7. Trải nghiệm thành nhà sáng tạo nội dung: sinh viên ở thế hệ này khá tự tin, cũng có kỹ năng tự khám phá, tìm hiểu để có thể trở thành người đồng hành với giảng viên, bạn học cùng sáng tạo nội dung. Hãy tạo cơ hội cho họ lên ý tưởng, thiết kế bài tập, ứng dụng công nghệ hiện hành để tạo ra các sản phẩm liên quan bài học. Ví dụ: tạo đoạn phim ngắn (clips) về tìm hiểu văn hoá doanh nghiệp thực tiễn, tvc quảng cáo doanh nghiệp, sản phẩm, hoặc thiết kế mẫu quảng cáo tuyển dụng, bán hàng hoá trên trang facebook, tiktok, tự quay phim và biên tập tình huống mâu thuẫn trong công việc.

Tại Việt Nam, Gen Z chiếm 25% lực lượng lao động trong cả nước, tương đương khoảng 15 triệu người. Các trường Đại học cần thay đổi và hành động nhanh chóng để khai thác các lợi thế năng lực và tiềm lực của sinh viên thế hệ Gen Z nhằm tạo dựng những công dân toàn cầu cho thị trường lao động trong tương lai.

### **Tài liệu tham khảo**

AIA (2023) 'Gen Z là gì? Suy nghĩ, sở thích có khác gì so với Gen X, Y?', Truy cập tại <https://www.aia.com.vn/vi/song-khoe/loi-khuyen/tinh-than/gen-z-la-gi.html>

Army and Navy Academy (n.d.) 'What Gen Z Looks For in a College', Truy cập tại <https://www.armyandnavyacademy.org/blog/what-gen-z-looks-for-in-a-college/>

McKinsey&Company (2024) 'What is Gen Z', Truy cập tại <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>

Nguyễn ĐT (2021) 'Sinh viên Gen Z thay đổi cách thức trường đại học', *Tạp chí Kinh doanh và công nghệ*. Truy cập tại

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://vjol.info.vn/index.php/hubt/article/download/>

Nguyễn TTL (2022) 'Các Yếu Tố Ảnh Hưởng Tới Quyết Định Nghỉ Học Của Sinh Viên - Từ Tổng Quan Lý Thuyết Tới Mô Hình Thực Nghiệm', *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 21(3).

Tuổi Trẻ (2023) 'Những con số biết nói về giáo dục đại học Việt Nam 10 năm qua', Truy cập tại <https://tuoitre.vn/nhung-con-so-biet-noi-ve-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-10-nam-qua-20231031114947441.htm>

VnExpress (2023) 'Gen Z không còn coi đại học là đường ngắn nhất đến thành công', truy cập tại <https://vnexpress.net/gen-z-khong-con-coi-dai-hoc-la-duong-ngan-nhat-den-thanh-cong-4653731.html>

VnMedia (2022) 'Tại sao hàng ngàn sinh viên bỏ học phần?', truy cập tại <https://vnmedia.vn/su-kien-va-van-de/202211/tai-sao-hang-ngansinh-vienbo-hoc-phan-4846a84/>

# CƠ SỞ VẬT CHẤT VÀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Lâm Thị Nhung<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Chất lượng đào tạo được xem là yếu tố quyết định sự thành công và uy tín của các trường đại học. Vị thế của một trường đại học được nâng cao thông qua việc cải tiến chất lượng đào tạo từ đó đảm bảo tốt vai trò cung cấp nguồn lực chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Bên cạnh đội ngũ giảng viên, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và năng lực của sinh viên, cơ sở vật chất đóng vai trò quan trọng và cần được chú trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Cơ sở vật chất hiện đại tạo điều kiện gia tăng tương tác giữa giảng viên và sinh viên, từ đó phát triển kỹ năng giao tiếp làm việc nhóm và tư duy phản biện. Đầu tư vào cơ sở vật chất thể hiện sự cam kết của nhà trường đối với việc quan tâm và chú trọng chất lượng giáo dục, góp phần phát triển chất lượng giáo dục của quốc gia.

**Từ khóa:** Chất lượng đào tạo, Cơ sở vật chất, Đại học

## 1. Giới thiệu

Bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển của nền kinh tế tri thức đã đưa giáo dục đại học vào một vai trò ngày càng quan trọng trong việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Các trường đại học hiện nay không chỉ là nơi truyền thụ kiến thức mà còn là những trung tâm đào tạo và bồi dưỡng những cá nhân có năng lực, phẩm chất đạo đức và khả năng thích ứng linh hoạt với những thay đổi của thị trường lao động. Trong xu thế đó, giáo dục đại học không ngừng đổi mới để nâng cao chất lượng, đáp ứng kỳ vọng của xã hội và yêu cầu của nền kinh tế hiện đại. Giáo dục đại học đóng vai trò then chốt trong việc cung cấp nguồn nhân lực có khả năng tham gia vào mọi lĩnh

---

<sup>1</sup> Email: [lamnhungag@gmail.com](mailto:lamnhungag@gmail.com)

vực của xã hội, từ kinh tế, khoa học công nghệ, đến văn hóa, giáo dục và quản lý. Sinh viên và học viên, những "sản phẩm" từ quá trình đào tạo tại các trường đại học, không chỉ cần có kiến thức chuyên môn mà còn cần trang bị những kỹ năng mềm và khả năng thích ứng với những biến động liên tục của môi trường làm việc.

## **2. Chất lượng đào tạo – Trụ cột của giáo dục đại học**

Chất lượng đào tạo luôn là một trong những trụ cột quan trọng, quyết định sự uy tín và phát triển bền vững của mỗi trường đại học. Đây không chỉ là yếu tố đảm bảo thành công của sinh viên khi tốt nghiệp mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực cạnh tranh của họ trong thị trường lao động. Sự khác biệt nằm ở khả năng ứng dụng những kiến thức và kỹ năng đã được học vào thực tế công việc và cuộc sống.

Theo định nghĩa từ *Tạp chí Công Thương (2020)*, "Chất lượng đào tạo là sản phẩm đào tạo đáp ứng mục tiêu và chuẩn đầu ra mà các trường đã đưa ra, đồng thời phù hợp với nhu cầu của người học và xã hội". Điều này cho thấy chất lượng không chỉ dừng lại ở nội dung giảng dạy mà còn phải đảm bảo rằng sinh viên sau khi ra trường có thể đáp ứng tốt các yêu cầu công việc thực tiễn và thích nghi nhanh với những thay đổi của xã hội.

Chất lượng đào tạo phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau như đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, và năng lực của sinh viên. Mỗi yếu tố này đóng một vai trò then chốt trong việc xây dựng nền giáo dục chất lượng cao. Đội ngũ giảng viên không chỉ cần có trình độ chuyên môn vững vàng mà còn phải biết cách truyền đạt kiến thức một cách sáng tạo, khuyến khích sinh viên phát triển tư duy độc lập và khả năng giải quyết vấn đề. Cơ sở vật chất hiện đại cũng là một trong những yếu tố quan trọng, giúp sinh viên có môi trường học tập tốt nhất, nơi họ có thể dễ dàng tiếp cận thông tin, thực hành và rèn luyện kỹ năng.

Trong quá trình phát triển, các trường đại học cần liên tục cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo, điều này không chỉ giúp nâng cao vị thế và uy tín của trường mà còn là yếu tố quyết định thu hút sinh viên tài năng. Việc duy trì và phát triển chất lượng giáo dục còn đảm bảo được sự tin nhiệm của xã hội, tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

## **3. Vai trò của cơ sở vật chất đối với chất lượng đào tạo**

Cơ sở vật chất đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở giáo dục. Cơ sở vật chất không chỉ đơn thuần là những tòa nhà

hay trang thiết bị, mà còn bao gồm tất cả các phương tiện hỗ trợ cho quá trình giảng dạy và học tập, như phòng học, thư viện, và các thiết bị công nghệ cao. Những điều kiện học tập tốt không chỉ giúp giảng viên truyền tải kiến thức một cách hiệu quả hơn, mà còn tạo cơ hội cho sinh viên tiếp thu và thực hành một cách toàn diện.

Một ngôi trường có cơ sở vật chất hiện đại không chỉ mang lại môi trường học tập tiện nghi, mà còn nâng cao hiệu quả giảng dạy và học tập. Chẳng hạn, việc trang bị các thiết bị như máy chiếu, màn hình tương tác thông minh, và hệ thống âm thanh chuẩn sẽ hỗ trợ giảng viên trong việc truyền tải thông tin, giúp sinh viên hiểu rõ và sâu sắc hơn về nội dung học. Những phòng thí nghiệm và không gian học tập thực hành hiện đại cũng góp phần quan trọng trong việc phát triển các kỹ năng thực tế cho sinh viên, một yếu tố cần thiết khi họ bước vào thị trường lao động đầy cạnh tranh.

Hơn nữa, cơ sở vật chất hiện đại còn thúc đẩy sự tương tác giữa giảng viên và sinh viên. Một lớp học thông minh được trang bị công nghệ tiên tiến sẽ tạo điều kiện cho sinh viên tham gia tích cực vào các buổi thảo luận, thực hành và làm việc nhóm. Điều này không chỉ giúp sinh viên phát triển kỹ năng giao tiếp mà còn rèn luyện khả năng làm việc nhóm và tư duy phản biện, những kỹ năng ngày càng trở nên quan trọng trong môi trường làm việc hiện đại.

Việc đầu tư vào cơ sở vật chất cũng thể hiện sự cam kết của nhà trường đối với chất lượng giáo dục. Một môi trường học tập tốt sẽ thu hút được nhiều học sinh giỏi, đồng thời cũng nâng cao uy tín của nhà trường trong mắt phụ huynh và xã hội. Điều này không chỉ có lợi cho sự phát triển bền vững của nhà trường mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục chung của đất nước.

Tóm lại, cơ sở vật chất là một yếu tố không thể thiếu trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo. Một môi trường học tập tốt sẽ không chỉ giúp giảng viên và sinh viên làm việc hiệu quả hơn mà còn chuẩn bị tốt hơn cho sinh viên bước vào đời, sẵn sàng đối mặt với những thách thức trong công việc và cuộc sống.

#### **4. Liên hệ thực tế – Vai trò của cơ sở vật chất tại các trường đại học**

Thực tế tại nhiều trường đại học cho thấy, những cơ sở đào tạo có hạ tầng hiện đại thường có chất lượng giảng dạy và học tập cao hơn. Sự khác biệt này không chỉ mang lại lợi ích trực tiếp cho sinh viên mà còn tạo điều kiện cho giảng viên linh hoạt hơn trong việc áp dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến. Chẳng hạn, giảng viên có thể sử dụng các phương tiện nghe nhìn để minh họa cho bài giảng, tạo ra những buổi học

sinh động và trực quan. Điều này giúp sinh viên dễ dàng hiểu và nhớ kiến thức lâu hơn, từ đó nâng cao hiệu quả học tập.

Ngoài ra, các trường đại học có cơ sở vật chất tốt còn khuyến khích sinh viên phát huy tối đa khả năng của mình không chỉ trong học tập mà còn trong các hoạt động ngoại khóa, nghiên cứu khoa học và thực hành kỹ năng. Ví dụ, một trường đại học có phòng thí nghiệm hiện đại sẽ cho phép sinh viên thực hiện các thí nghiệm một cách chính xác và an toàn, đồng thời nâng cao khả năng nghiên cứu và ứng dụng kiến thức vào thực tiễn. Những điều kiện như vậy góp phần phát triển tư duy sáng tạo và kỹ năng giải quyết vấn đề, rất cần thiết trong môi trường làm việc hiện đại.

Nhiều trường đại học lớn trên thế giới đã đầu tư mạnh mẽ vào cơ sở vật chất để thu hút sinh viên và giảng viên chất lượng. Những trường này thường có thư viện đa phương tiện, phòng học công nghệ cao, và không gian nghiên cứu được trang bị đầy đủ. Sự đầu tư này không chỉ thể hiện cam kết của nhà trường đối với giáo dục mà còn nâng cao uy tín và vị thế của họ trong mắt xã hội. Một trường đại học nổi tiếng với cơ sở vật chất tốt sẽ dễ dàng thu hút sinh viên giỏi và các giảng viên uy tín, từ đó tạo ra một môi trường học tập và nghiên cứu chất lượng.

Như vậy, đầu tư vào cơ sở vật chất không chỉ là một lựa chọn chiến lược mà còn là yếu tố cần thiết để các trường đại học khẳng định được thương hiệu và vị thế của mình trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt. Những trường có sự đầu tư đồng bộ về cơ sở vật chất chắc chắn sẽ có những bước tiến vượt bậc trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, từ đó đóng góp tích cực vào sự phát triển của xã hội.

## **5. Cơ sở vật chất và xu hướng phát triển giáo dục đại học trong bối cảnh toàn cầu hóa**

Trong thời đại toàn cầu hóa, việc áp dụng công nghệ hiện đại vào giảng dạy và học tập đã trở thành một xu hướng tất yếu. Các trường đại học hiện đại không chỉ cần cung cấp cơ sở vật chất tốt mà còn phải đáp ứng được các yêu cầu của công nghệ thông tin trong giáo dục. Điều này bao gồm việc xây dựng các phòng học thông minh, thư viện điện tử và hệ thống học tập trực tuyến, nhằm tạo ra một môi trường học tập linh hoạt và hiện đại.

Những lớp học được trang bị đầy đủ các thiết bị công nghệ cao như màn hình tương tác, máy chiếu hiện đại và hệ thống âm thanh chuyên dụng sẽ giúp quá trình giảng dạy trở nên sinh động và hiệu quả hơn. Sinh viên không chỉ tiếp thu kiến thức lý thuyết mà còn có thể tham gia vào các buổi thực hành, thảo luận và nghiên cứu trực tuyến. Việc

này không chỉ giúp người học chủ động trong quá trình học tập mà còn thúc đẩy tư duy sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề của họ. Những trải nghiệm thực tế này cũng giúp sinh viên cảm thấy gắn bó hơn với môn học, từ đó nâng cao hiệu quả học tập.

Đặc biệt, trong bối cảnh dịch bệnh và các biến động xã hội không lường trước, việc đầu tư vào hệ thống học trực tuyến trở thành một giải pháp quan trọng. Các trường đại học cần có cơ sở hạ tầng công nghệ mạnh mẽ để duy trì và phát triển các chương trình học trực tuyến. Điều này không chỉ giúp sinh viên linh hoạt hơn trong việc học mà còn đảm bảo rằng quá trình học tập không bị gián đoạn trong mọi hoàn cảnh. Hệ thống học trực tuyến cũng cho phép sinh viên kết nối với các giảng viên và bạn bè từ khắp nơi trên thế giới, mở rộng cơ hội giao lưu và học hỏi.

Xu hướng toàn cầu hóa cũng thúc đẩy sự cần thiết phải nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập. Các trường đại học cần phải cải tiến và đổi mới chương trình đào tạo, tích hợp kiến thức đa dạng và liên ngành, giúp sinh viên phát triển toàn diện hơn. Việc xây dựng cơ sở vật chất hiện đại sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai những đổi mới này.

Do đó, đầu tư vào cơ sở vật chất không chỉ là một yếu tố giúp nâng cao chất lượng giáo dục mà còn khẳng định vị thế của các trường đại học trong bối cảnh toàn cầu hóa. Những cơ sở đào tạo có khả năng thích ứng nhanh chóng và hiệu quả sẽ không chỉ thu hút sinh viên trong nước mà còn cả quốc tế, từ đó góp phần nâng cao uy tín và thương hiệu giáo dục của đất nước.

## **6. Kết luận**

Chất lượng đào tạo và cơ sở vật chất của một trường đại học có mối quan hệ mật thiết với nhau. Để đạt được chất lượng đào tạo cao, các trường cần phải đầu tư không ngừng vào cơ sở vật chất và áp dụng công nghệ hiện đại vào quá trình giảng dạy. Đây không chỉ là cách để nâng cao trải nghiệm học tập của sinh viên mà còn là chiến lược để xây dựng uy tín và thương hiệu cho nhà trường.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển của công nghệ, các trường đại học cần nhận thức rõ tầm quan trọng của việc đầu tư vào cơ sở vật chất, bởi đây chính là chìa khóa để phát triển bền vững và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội.

## **Tài liệu tham khảo**

Giao HNK (2017) 'Yếu tố ảnh hưởng chất lượng đào tạo tiếng Anh tại Trung tâm Ngoại ngữ-Tin học, Trường Đại học Ngân hàng TPHCM'.

- Lê T (2024) 'Các yếu tố ảnh hưởng đến bảo đảm chất lượng đào tạo và quản trị chương trình liên kết bậc cử nhân tại Trường Đại học Văn Lang', *Tạp chí Quản lý Nhà nước*.
- Nguyễn PD (2013) 'Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của các trường đại học và cao đẳng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh', *Tạp Chí Khoa Học Đại Học Mở Thành Phố Hồ Chí Minh-Kinh Tế Và Quản Trị Kinh Doanh*, 8(1):35-41.
- Trần N (2017) 'Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành kế toán ở các trường đại học tại Việt Nam', *Tạp chí Công Thương*.
- Trần T (2020) 'Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh', *Tạp chí Công Thương*.
- Học Viện Kỹ Thuật Mật Mã 'Tổng Quan Khái Niệm Chất Lượng Và Chất Lượng Giáo Dục Trong Giáo Dục Đại Học' , truy cập ngày 19 tháng 9 năm 2024, <https://ktdbcl.actvn.edu.vn/dam-bao-chat-luong/mot-so-bai-viet-ve-dbcldt/22-chat-luong-va-chat-luong-giao-duc.html>
- Dewey 'Cơ sở vật chất ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục và đào tạo như thế nào?', truy cập ngày 19 tháng 9 năm 2024, <https://thedeweyschools.edu.vn/co-so-vat-chat-anh-huong-chat-luong-giao-duc/>.

## PHẦN 3

# NÂNG CAO TRẢI NGHIỆM THỰC TẾ VÀ KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG CHO SINH VIÊN

# NÂNG CAO TRẢI NGHIỆM THỰC TẾ CHO SINH VIÊN

Võ Sáng Xuân Lan<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## **Tóm tắt**

Theo nhu cầu hiện tại của thị trường lao động cũng như nhu cầu của người học, chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy phải được cập nhật cho phù hợp. Trải nghiệm thực tế là một trong những điều kiện giúp cho sinh viên (SV) các ngành nói chung và ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) hay ngành Du lịch (DL) nói riêng sớm có nhận thức về ngành nghề, có nhiều cơ hội hơn để thích ứng với thị trường lao động. Tham luận này chủ yếu tập trung vào ngành DL là lĩnh vực mà tác giả đã có nhiều trải nghiệm trong quá trình công tác của mình. Những kinh nghiệm này cũng có thể áp dụng tốt cho ngành QTKD và các ngành dịch vụ khác.

**Từ khóa:** EL (Experiential Learning - Học qua trải nghiệm), Trải nghiệm thực tế, Phương pháp dạy và học, Sinh viên, Doanh nghiệp, Kỹ năng mềm.

## **1. Giới thiệu**

Giáo dục ở thế kỷ 20 trở về trước, nhất là trong thời kỳ phong kiến, chú trọng đến lý thuyết, từ chương trình học tại lớp, qua lời giảng của thầy cô và sách vở là chính. Ngày nay, với sự phát triển công nghệ, cùng với sự thay đổi nhanh chóng của xã hội, yêu cầu đối với giáo dục cũng thay đổi theo. Người dạy không chỉ là người truyền đạt kiến thức, mà còn là người dẫn đường, mở rộng tầm nhìn cho người học. Người học cũng phải tích cực, tự chủ hơn trong học tập, không thể ngồi chờ thầy cô như trước đây. Trong giáo dục hiện đại, vai trò trung tâm của người dạy đã chuyển sang người học. Muốn thay đổi, thu thập được kiến thức và mở rộng hiểu biết, họ cần phải được tiếp xúc với thực tế ngay tại trường, lớp và trong xã hội càng sớm càng tốt. Ngày nay, chúng ta hay nghe nói đến “trải nghiệm thực tế” (TN TT) hoặc “học qua trải nghiệm” để miêu tả những hoạt động gắn liền với thực tiễn ngay trong quá trình học tập của người học.

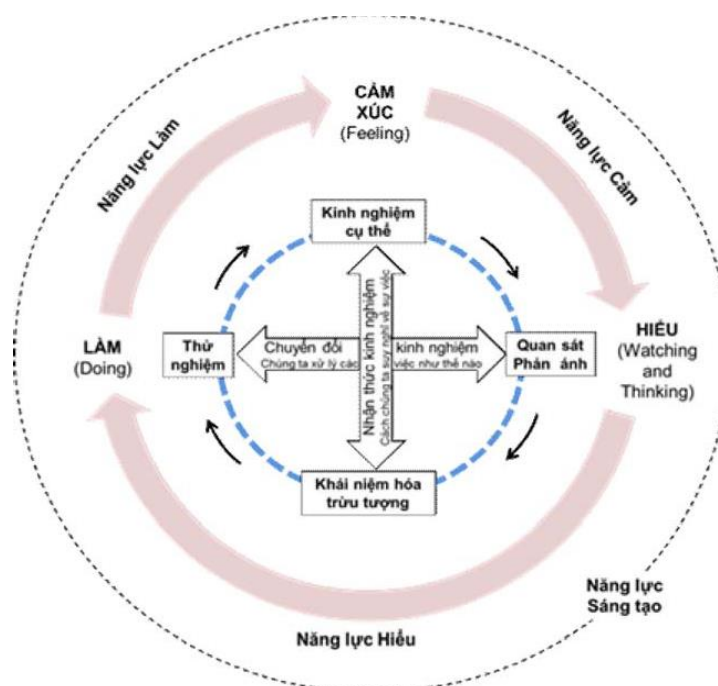
---

<sup>1</sup> Email: lan.vosangxuan@stu.edu.vn

## 2. Học qua trải nghiệm (Experiential Learning – EL)

Trong những năm 90 của thế kỷ trước và từ năm 2000 trở đi, EL được chú ý đến trong giáo dục đại học tại Mỹ. Nhiều tổ chức như Hội đồng nghiên cứu quốc gia, Hiệp hội tâm lý Mỹ APA và các nhà giáo dục học như David Kolb, Richard Boyatzis đã tập trung vào việc nghiên cứu để tăng cường quá trình học, với một trong những loại hình mà họ triển khai là EL. Thật ra, lý thuyết về EL đã được nhà giáo dục học Dewey nêu lên từ năm 1938 và được David Kold thiết lập mô hình EL vào năm 1984. Trong báo cáo nghiên cứu của mình (Kolb, 2002), Kolb đã phát triển rộng hơn mô hình này và đưa ra ứng dụng cho việc dạy và học, thiết kế chương trình đào tạo (CTĐT) và phát triển cá nhân của SV cũng như giảng viên (GV).

Tác giả Nguyễn Văn Hạnh của Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh đưa ra trong nghiên cứu của mình mô hình thiết kế bài học dựa theo Kolb để thúc đẩy việc đào tạo theo năng lực (Nguyễn 2017).



Nguồn Nguyễn (2017)

Hình 1 – Mô hình EL của Kolb và sự phát triển năng lực của người học

Mô hình của Kolb được tóm tắt trong 6 mệnh đề sau:

1. Việc học là một quá trình chứ không chỉ dừng lại ở việc đánh giá đầu ra. Điều này có nghĩa là SV được đánh giá trong suốt môn học, không phải chỉ có kiểm tra giữa và cuối môn như từ trước đến nay.
2. Việc học bao gồm cả tự học lại, SV phải xem xét, phân tích, thử nghiệm các kiến thức mình đã học và thấu hiểu chúng từ nhiều góc độ khác nhau.

3. Trong quá trình học, người học sẽ được cọ sát với những luồng thông tin trái chiều, sự khác biệt và đối kháng trong các vấn đề để có được suy nghĩ đa chiều, óc phản biện và nhận xét tinh tế.
4. Học là vui, là quá trình nhận xét, cảm nhận, suy nghĩ và tỏ thái độ chứ không chỉ có tiếp nhận thông tin.
5. Kết quả của việc học đạt được thông qua tương tác kết hợp giữa con người và môi trường. Như vậy, người học cần được áp dụng những khái niệm lý thuyết hiện hữu vào thực tế để có thể đạt được những hiểu biết mới.
6. Học là quá trình tạo và tái tạo nên kiến thức mới. Điều này đối nghịch với lý thuyết “truyền giảng” trước đây.

Qua lý thuyết về EL, chúng ta thấy rõ tầm quan trọng của mô hình này trong giáo dục, nhất là giáo dục đại học. Việc học chay không còn phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng của xã hội ngày nay. Quá trình giảng dạy cần cung cấp cho SV càng nhiều cơ hội càng tốt để có thể TNTT, ứng dụng lý thuyết vào thực hành, thực tiễn, nhất là đối với những ngành mang tính ứng dụng cao như DL, QTKD, Marketing, Kế toán-Kiểm toán, Tài chính-Ngân hàng, Logistics... Ngay cả trong giáo dục ở bậc phổ thông, cũng đã có những nghiên cứu để áp dụng mô hình này, thí dụ như trong môn Sinh học (Trần 2017).

Trường đại học RMIT Việt Nam gọi loại hình EL này là “Học tập kết hợp kinh nghiệm thực tiễn (Work Intergrated Learning – WIL)” và nêu ra một số lợi ích của các hoạt động WIL như giúp SV mở rộng kiến thức, phát triển các kỹ năng mềm (giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, giao tiếp...), có lợi thế hơn trong hồ sơ cá nhân của mình, đồng thời có thể tạo được mạng lưới mối quan hệ ngay từ khi còn đi học, khám phá sâu hơn về ngành nghề và chuẩn bị tốt hơn cho con đường sự nghiệp tương lai của mình (RMIT 2024).

### **3. Các hình thức trải nghiệm thực tế cho SV và ích lợi của chúng**

Qua các nghiên cứu đã kể trên, ta thấy có nhiều dạng học qua trải nghiệm. Tùy theo ngành học, có thể có nhiều hình thức trải nghiệm khác nhau. Trong bài này, dựa trên kinh nghiệm của mình, chúng tôi chỉ đề cập đến một số loại hình TNTT dành cho SV ngành DL. Tuy nhiên, những hình thức này có thể áp dụng được cho ngành QTKD cũng như một số ngành liên quan.

Thông thường chúng ta hay nghĩ đến thực hành, thực tập dành cho SV, thật ra thì còn có rất nhiều cách khác để SV có thể TNTT và điều này phụ thuộc vào cách GV xây dựng một cách sáng tạo bài giảng hoặc/ và chương trình đào tạo theo như lý thuyết mở rộng về EL mà tác giả Nguyễn Văn Hạnh đã đề cập trong bài nghiên cứu của mình (Nguyễn Văn Hạnh, 2017).

### **3.1. Thực hành (Practice)**

Phương thức thực hành đơn giản nhất cho phép SV trải nghiệm ngay trong lớp học đã được các nhà sư phạm học chỉ ra từ lâu như Dewey, Kolb, Gillis (Edmun Goh, 2011). Đối với ngành DL, trong chương trình đào tạo thường có những môn về kỹ năng nghề nghiệp vì ngành này đòi hỏi tính thực tế rất nhiều. Nếu các chuyên ngành được giảng dạy ngay từ năm nhất (tùy từng trường) thì SV sẽ được tiếp cận sớm với việc thao tác các nghiệp vụ về buồng phòng (Housekeeping), lễ tân (Front Office), phục vụ nhà hàng, Bartender / Sommelier, hướng dẫn và thuyết minh DL, tổ chức hoạt náo... Việc được thực hành ngay các bài học về lý thuyết giúp SV có định hướng nghề nghiệp ngay từ đầu, hiểu hơn về hướng đi mình sẽ chọn trong tương lai.

### **3.2. Thực địa (Field trip)**

Các chuyến thực địa là một hình thức được áp dụng khá nhiều cho các ngành như Địa chất, Khảo cổ, DL... Những trải nghiệm trong thời gian thực địa sẽ cung cấp cho SV các góc nhìn thực tế, tăng cường khả năng quan sát, óc nhận xét, những va chạm với thực tiễn, làm phong phú hơn những hiểu biết và mô hình lý thuyết đã học. Trong ngành DL, các nhà tuyển dụng đánh giá cao những SV nào đã thực hiện nhiều chuyến thực địa có các báo cáo sau đó.

Thực địa còn có thể thực hiện dưới hình thức trực tuyến. Điều này sẽ giúp giảm chi phí đào tạo cho nhà trường và cho SV. Ngược lại, nó đòi hỏi nhiều sự chuẩn bị hơn, và một nền tảng kỹ thuật số khá tốt của nhà trường để đường truyền được mượt mà, không làm ảnh hưởng đến trải nghiệm của SV. Trong thời gian dịch Covid-19 cùng với sự phát triển công nghệ ngày nay, đã có nhiều nơi tổ chức tham quan, khảo sát thực địa trực tuyến cho SV, tuy có sự khác biệt giữa sự hài lòng của SV trong nước và SV quốc tế như trong nghiên cứu của nhóm tác giả trong tạp chí Journal of Hospitality and Tourism Management (Patiar et al. 2017).

Thực địa không những thiết thực cho SV mà còn mang lại ích lợi cho GV. Tổ chức thực địa giúp GV tăng cường tính sáng tạo của mình trong thiết kế bài giảng, rút kinh nghiệm cho những bài giảng trong tương lai, nâng cao năng lực là người chỉ ra hướng đi cho SV (Goh 2011).

### **3.3. Thực tập (Internship)**

Tổ chức cho SV thực tập là hoạt động đào tạo đã có từ lâu trong chương trình giáo dục đại học ở Việt Nam. Tuy nhiên, trong một thời gian dài thực tập chỉ mang tính hình thức, là một trong những điều kiện đủ để SV hoàn thành chương trình học của mình, nên

thường chỉ có 1 đợt và kéo dài trong 1-2 tháng. SV không biết và không hiểu mục đích thực tập là gì, viết báo cáo thực tập như thế nào. GV và DN cũng không xác định rõ ràng chuẩn của việc thực tập, dẫn đến lúng túng trong công tác tổ chức.

Ngày nay, việc thực tập của SV đã được quan tâm nhiều hơn, được xem là một hoạt động hợp tác giữa nhà trường và DN, đem lại lợi ích (win-win) cho cả hai phía (Pogatsnik 2018). Từ đó, thực tập được tổ chức thành nhiều đợt trong suốt khóa học và có thời gian dài hơn xưa. Tại phần lớn các trường đại học ở nước ngoài và một vài trường ở nước ta, thực tập tốt nghiệp diễn ra trong 6 tháng hoặc 1 học kỳ với yêu cầu khắt khe đối với báo cáo vào cuối kỳ thực tập.

Việc tổ chức thực tập không những đặt ra thách thức cho SV, mà còn cho nhà trường, chủ yếu là khoa / bộ môn, và DN (Vo et al. 2022). Những gì SV được trang bị, chuẩn bị trước cho thực tập sẽ tăng cường sự hài lòng của SV (và gián tiếp của DN), gia tăng sự phong phú của trải nghiệm và kích thích thêm tính tự học, tính khám phá của SV (Marinas and Igret 2017).

Rất nhiều nghiên cứu đã chỉ ra một cách rõ ràng lợi ích của thực tập. Hình thức đào tạo này giúp cho SV có những trải nghiệm sâu hơn về ngành nghề, củng cố kiến thức trong thực tế, nâng cao năng lực, bao gồm cả kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm trong môi trường DN, từ đó phát triển cá nhân, chuẩn bị sẵn sàng cho công việc trong tương lai (Anjum 2020; Galbraith and Mondal 2020; Jawabri 2017; Utami and Raharjo 2020).

### **3.4. Đề án (Project-based Learning -PBL)**

Một trong những phương pháp giảng dạy hiện nay là sử dụng các đề án để thúc đẩy động cơ học tập của SV, chuyển từ giáo dục lấy người thầy làm trọng tâm qua người học là trọng tâm. Phương pháp này được khởi xướng từ những năm 60 của thế kỷ trước tại Canada, trong việc giảng dạy ngành Y khoa (Jawabri 2017). Trong phương pháp PBL, SV được giao nhiệm vụ giải quyết một trường hợp có thật, hoặc một đề án để tiến hành trong thực tế, bằng cách áp dụng kiến thức đã học và các kỹ năng mềm. SV sẽ được lập thành nhóm nhỏ, phân công, cùng nhau thảo luận để hoàn thành công việc. Họ sẽ đóng vai trò chính, GV chỉ là người góp ý, hướng dẫn nếu cần và đánh giá đề án. Nghiên cứu của Lisette và các cộng sự, cũng như của Almulla (2020) chỉ ra rằng PBL làm tăng đáng kể động cơ, sự thích thú, hứng khởi của SV trong học tập. Nó làm cho SV nhận thấy mình có trách nhiệm, tự tin và chủ động hơn khi đứng trước một vấn đề thực tế.

### **3.5. Mô phỏng (Business Simulation Game - BSG)**

Học qua BSG, cũng như PBL, dành cho các ngành QTKD, DL là phương pháp mà SV rất thích thú và có thể hăng say tham gia trong suốt môn học. Mô phỏng đặt SV vào một môi trường ảo, được tự do sáng tạo, tự chịu trách nhiệm cho các quyết định mình đưa ra. Mô hình BSG được hình thành từ hoạt động của NASA, sau đó được áp dụng cho những ngành như Giao thông, Xây dựng, Y khoa rồi đến QTKD, Logistics... Thông qua một số nghiên cứu về mô hình này và tác động của nó đến SV (Huang et al. 2022; Pitic and Irimias 2023), ta thấy rõ rằng SV học được cách suy nghĩ và ra quyết định của một nhà quản lý, củng cố kiến thức về quản trị cũng như các kỹ năng mềm của mình, biết cách để hoàn thành mục tiêu học tập và các kế hoạch đã đề ra. Phương pháp giảng dạy này đã được chúng tôi đưa vào CTĐT thành 1 môn học cuối khóa cho SV ngành DL tại trường Đại học Văn Lang kể từ năm 2005 và tại trường Đại học Thái Bình Dương (Nha Trang) từ năm 2020.

### **3.6. Học tập phục vụ cộng đồng (Service Learning - SL)**

Mô hình học tập SL đã được các nhà nghiên cứu ở Mỹ quan tâm từ những năm 60 của thế kỷ trước. Yeseul Choi và các đồng nghiệp của mình cũng chỉ ra rằng SL ngày càng được phổ biến ở các quốc gia châu Á trong thời gian gần đây (Choi et al. 2023). SL là hình thức kết hợp công tác thiện nguyện phục vụ cộng đồng hoặc thực tập với ứng dụng kiến thức hàn lâm. Điều này sẽ đem lại lợi ích hai chiều, cho SV và cho cả cộng đồng (Altaker 2024) dù trong bất kỳ lĩnh vực chuyên ngành nào, cùng lúc với việc cải tiến nội dung và hình thức đào tạo. Từ hoạt động trong khuôn khổ SL, SV sẽ triển khai được sâu và rộng hơn EL từ mô hình của Dewey và Kolb, cải thiện được kỹ năng mềm như giao tiếp với mọi người, học được óc suy luận, suy nghĩ mang tính phản biện, hiểu hơn về những gì đang xảy ra ngoài xã hội và có thể thích nghi tốt với các thay đổi.

Tuy còn nhiều trở ngại trong việc áp dụng hình thức SL vào giáo dục đại học ở Việt Nam, nhưng tác giả Lê (2024) cho rằng việc đóng góp và tương tác với cộng đồng là hướng đi của giáo dục trong thời đại mới, giúp SV, xây dựng được mối quan hệ với cộng đồng và có đầy đủ trách nhiệm công dân.

### **3.7. Trao đổi trong và ngoài nước (Domestic and International exchange)**

Chúng tôi hiểu trao đổi ở đây không chỉ gói gọn trong trao đổi với nước ngoài như từ trước đến giờ vẫn thường nghe nhắc đến. Nhằm nâng cao trải nghiệm cho SV, cần mở rộng khái niệm trao đổi từ mức độ nhỏ đến mức độ lớn. Có thể kể ra là trao đổi giữa các khoa, mở ra thêm cho SV lựa chọn 1 số môn liên ngành, trao đổi giữa các trường

trong và ngoài nước có đào tạo cùng ngành. Khi có chương trình trao đổi thì sẽ có học hỏi lẫn nhau, truyền đạt cho nhau kiến thức và kinh nghiệm, không chỉ có ích lợi cho SV mà còn cho cả GV trong quá trình liên hệ, tổ chức và hướng dẫn SV.

#### **4. Giải pháp và kiến nghị để nâng cao trải nghiệm thực tế của sinh viên**

Trong phần trước, chúng ta thấy có rất nhiều hình thức để tạo ra trải nghiệm cho SV. Nhìn nhận được lợi ích của mô hình đào tạo hiện đại, phù hợp và sát thực với những biến đổi của thị trường lao động sẽ giúp nhà trường thu hút được người học, đồng thời cung cấp thêm nhiều kiến thức thực tế, tăng cường các kỹ năng mềm và làm giàu hơn kiến thức lý thuyết của SV.

Với những gì đã thu thập được trong suốt quá trình tham gia đào tạo của mình, cùng với lý thuyết và mô hình về EL, chúng tôi đưa ra một số giải pháp và kiến nghị để nâng cao trải nghiệm thực tế của SV ngành DL và ngành QTKD nói chung, như dưới đây.

1. Điều kiện cần và là điều kiện quan trọng nhất để có thể thực hiện được EL, để nâng cao được trải nghiệm thực tế cho SV là cải tiến CTĐT. Người thiết kế CTĐT phải tăng tỷ trọng các môn học mang tính thực tiễn vào chương trình (đối với ngành DL, các môn này chiếm khoảng 30% - 40% của CTĐT thì sẽ tạo được sức thu hút đối với người học). Ngoài ra, GV của từng môn cũng cần điều chỉnh số tín chỉ thực hành, thực địa trong môn của mình. Song song với lượng, chất của môn học cũng cần thay đổi thông qua việc đưa các phương pháp giảng dạy hiện đại vào từng môn học, như tranh luận, đóng vai, lớp học đảo, giải quyết tình huống, seminar / workshop chuyên đề..., tránh tình trạng lý thuyết suông tạo nên sự chán nản cho SV.
2. Thông thường, các trường có đào tạo ngành DL xây dựng phòng thực hành kỹ năng nghiệp vụ ngay tại trường, hoặc đưa SV đi thực hành tại các doanh nghiệp có liên kết đào tạo với mình. Ngành DL thiết kế các môn về nghiệp vụ ngay tại phòng thực hành để SV có thể “mục kích sở thị”, hoặc đưa SV ra ngoài để thực hành tại điểm DL (như với môn Nghiệp vụ hướng dẫn du lịch, Tuyển điểm DL). Với ngành Kế toán hay Ngân hàng, việc đưa SV vào thực hành tại DN không dễ nên cũng cần có phòng Mô phỏng ngay tại trường.
3. Việc hợp tác với DN là một điều kiện quan trọng khác để SV tiếp cận được với chuyên gia, chuyên ngành trong tình huống thực tế. Nhà trường cần có Thỏa thuận hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp (DN), xen kẽ việc đào tạo tại trường lớp song song với tại DN, mời chuyên gia của DN:

- Đến trường giảng dạy các môn có yêu cầu chuyên môn cao, chính xác (ngành Tài chính Ngân hàng, Kế toán, Kiểm toán cũng cần đến chuyên gia cùng giảng dạy);
  - Chia sẻ phòng hoặc nơi thực hành tại DN cho ngành để SV có thể học một phần của môn học trong môi trường của DN trước khi thực tập;
  - Tiếp nhận và hướng dẫn SV thực tập, làm báo cáo thực tập, đề án (có thể theo yêu cầu đặt hàng của DN).
  - Tham gia đánh giá bài báo cáo, đề án, nghiên cứu khoa học và khóa luận tốt nghiệp của SV.
  - Đóng góp ý kiến để cải tiến CTĐT cho phù hợp với nhu cầu của DN và của xã hội.
4. Khoa/ bộ môn và GV hướng dẫn cần trao đổi và kết hợp với DN để chuẩn bị thật kỹ trong thiết kế quy trình, quy định, nêu rõ mục đích và chuẩn của việc thực tập, cung cấp đầy đủ thông tin cho SV trước mỗi lần thực tập. GV hướng dẫn sẽ họp lại để thảo luận về những vấn đề phát sinh, nếu có, trong cũng như sau khi SV thực tập, nhằm cải thiện liên tục chất lượng của trải nghiệm thực tập cho SV.
  5. Ngoài việc liên kết với DN, khoa hay bộ môn còn nên liên hệ với cộng đồng tại các tỉnh, thành để SV tham gia xây dựng hoặc đóng góp vào các dự án địa phương, qua đó áp dụng những gì mình đã học vào thực tế của cuộc sống và hoàn thành trách nhiệm công dân của mình.
  6. Trong mô hình EL có liệt kê một hình thức là trao đổi. Để chuẩn bị cho SV tiếp cận các chương trình của nước ngoài, tiếp nhận các bạn SV cùng ngành từ nước ngoài đến, cần tăng cường và thay đổi phương pháp dạy và học Ngoại ngữ (chủ yếu là tiếng Anh), song song đó là kỹ năng giao tiếp của SV, để phù hợp hơn với nhu cầu của người học cũng như của thị trường.
  7. Nhà trường và khoa tạo điều kiện để bộ môn/ ngành có thể kết nối với DN, với cộng đồng để triển khai các hình thức trải nghiệm thực tế cho SV ở mức tốt nhất có thể, thông qua các chính sách phù hợp.

## 5. Kết luận

Khi đề cập đến vấn đề nâng cao trải nghiệm thực tế cho SV, chúng ta thấy rõ đây không phải là công việc đơn giản, mà đòi hỏi sự tham gia đầy đủ và thay đổi tích cực từ nhiều nhân tố: nhà trường, khoa/ bộ môn/ ngành đào tạo, GV, SV, DN và cộng đồng. Cần có những chính sách, cách tiếp cận đồng bộ trước tiên từ phía nhà trường (lãnh đạo, GV, SV) rồi đến các cơ quan, ban ngành và xã hội. Ngoài các nhân tố còn có các đối tượng

khác trong việc nâng cao trải nghiệm của SV, đó là CTĐT, phương pháp dạy và học, cách thiết kế môn học và tổ chức lớp học... Những kinh nghiệm và trải nghiệm mà tác giả đúc kết trong bài viết này hy vọng sẽ góp phần cải thiện chất lượng dạy và học cho các ngành kinh doanh và dịch vụ, đồng thời tạo ra nhiều cơ hội và chuẩn bị kiến thức cũng như kỹ năng mềm tốt hơn cho SV khi bước vào thị trường lao động, từ đó tăng cường sức cạnh tranh của nhà trường trong bối cảnh hiện nay.

### **Tài liệu tham khảo**

- Almulla MA (2020) 'The effectiveness of the project-based learning (PBL) approach as a way to engage students in learning', *SAGE Open*, 10(3):2158244020938702.
- Altaker KL (2024) 'Service learning in an evidence-based practice course', *Teaching and Learning in Nursing*, 19(3):e467-e470.
- Anjum S (2020) 'Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan', *Future business journal*, 6(1):2.
- Choi Y, Han J and Kim H (2023) 'Exploring key service-learning experiences that promote students' learning in higher education', *Asia Pacific Education Review*:1-16.
- Galbraith D and Mondal S (2020) 'The Potential Power of Internships and the Impact on Career Preparation', *Research in Higher Education Journal*, 38.
- Goh E (2011) 'The value and benefits of fieldtrips in tourism and hospitality education', *Higher Learning Research Communications*, 1(1):1.
- Huang Y-M, Silitonga LM and Wu T-T (2022) 'Applying a business simulation game in a flipped classroom to enhance engagement, learning achievement, and higher-order thinking skills', *Computers & Education*, 183:104494.
- Jawabri A (2017) 'Exploration of internship experience and satisfaction leading to better career prospects among business students in UAE', *American Journal of Educational Research*, 5(10):1065-1079.
- Lê NVA (2024) 'Học tập phục vụ cộng đồng trong giáo dục đại học – Kinh nghiệm thế giới và triển vọng đối với Việt Nam', *Vinh Uni. J. Sci.*, 53(Special):190-199.
- Marinas CV and Igret RŞ (2017) 'A plea for quality in internship programmes-evidence from the business and administration students' experience', *Management & Marketing*, 12(1).

- Nguyễn VH (2017) 'Học tập trải nghiệm: Một lí thuyết học tập đóng vai trò trung tâm trong đào tạo theo năng lực', *Tạp chí Khoa học*, 14(1):179.
- Patlar A, Ma E, Kensbock S and Cox R (2017) 'Students' perceptions of quality and satisfaction with virtual field trips of hotels', *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31:134-141.
- Pitic D and Irimiaş T (2023) 'Enhancing students' engagement through a business simulation game: A qualitative study within a higher education management course', *The International Journal of Management Education*, 21(3):100839.
- Pogatsnik M (2018) 'Dual education: The win-win model of collaboration between universities and industry'.
- RMIT (2024) 'Học tập kết hợp thực tiễn (Work Intergrated Learning – WIL)', accessed 14 October 2023. <https://vneconomy.vn/nhan-luc-cong-nghe-thong-tin-viet-nam-chi-chiem-1-1-tong-so-lao-dong-doanh-nghiep-phai-xoay-xo-nhu-the-nao.htm>
- Trần TG (2017) 'Vận dụng mô hình trải nghiệm của David Kolb để xây dựng chu trình hoạt động trải nghiệm trong dạy học sinh học ở trường phổ thông', *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, số, 3:1-6.
- Utami IT and Raharjo DH (2020) 'The effect of competence and experience of students internship on the readiness of work', *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 23(4).
- Vo NT, Le LHP and Lam VTT (2022) 'Challenges for student satisfaction of internship program in hospitality and tourism industry in Vietnam', *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 23(5):1298-1324.

# MỐI QUAN HỆ HỢP TÁC GIỮA KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN VÀ DOANH NGHIỆP: THỰC TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT

Lưu Thiên Tú<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## **Tóm tắt**

Tăng cường sự gắn kết và hợp tác giữa các khoa của các trường đại học và các doanh nghiệp hiện nay là một xu thế mang lại lợi ích cho cả hai bên. Nhận thức được điều đó nên khoa Quản trị kinh doanh trường Đại học Công nghệ Sài Gòn và một số doanh nghiệp đã và đang có những hoạt động nhằm kết nối và tăng cường mối quan hệ hợp tác này. Tuy nhiên sự hợp tác và kết nối này chưa mang lại hiệu quả như mong đợi. Bài viết đề cập đến thực trạng mối quan hệ và đưa ra một số đề xuất nhằm tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa khoa và doanh nghiệp từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của khoa.

**Từ khóa:** Hợp tác, Trường đại học, Doanh nghiệp

## **1. Đặt vấn đề**

Nguồn nhân lực là chìa khóa then chốt quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững của các doanh nghiệp. Việc tìm kiếm và tuyển dụng được nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu công việc nhanh chóng là một vấn đề mà các doanh nghiệp hiện nay quan tâm hàng đầu. Một trong các nguồn cung ứng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp đó chính là sinh viên của các trường đại học. Tuy nhiên thực tế chỉ có một số ít sinh viên tại các trường đại học đáp ứng được yêu cầu công việc, nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc mà không cần thông qua các khóa đào tạo lại hoặc đào tạo thêm của doanh nghiệp. Sinh viên ở các trường đại học còn thiếu kiến thức thực tế, bỡ ngỡ và gặp nhiều khó khăn khi thực hiện các công việc được giao. Có nhiều nguyên nhân trong đó có thể kể đến chương trình đào tạo của các trường đại học còn thiếu tính thực tiễn, các môn học thiên về lý thuyết thay vì thực hành. Chính vì vậy, các trường đại học hiện nay cần làm thế nào để có thể đưa thực tiễn vào quá trình đào tạo.

---

<sup>1</sup> Email: thientustu@gmail.com

Việc tạo dựng mối quan hệ hợp tác qua lại giữa các trường đại học và các doanh nghiệp là xu hướng giúp tăng cường tính thực tiễn trong chương trình đào tạo góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đồng thời cũng giúp cho các doanh nghiệp có sẵn một nguồn nhân lực dồi dào luôn sẵn sàng tham gia làm việc và làm việc có hiệu quả. Quản trị kinh doanh là một ngành học đòi hỏi tính thực tiễn cao. Việc tạo ra môi trường cho sinh viên ngành quản trị kinh doanh tiếp xúc với thực tiễn chiếm vai trò quan trọng trong hoạt động đào tạo của Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU) nói chung và khoa quản trị kinh doanh (QTKD) nói riêng. Trường, khoa QTKD đã, đang và sẽ tiếp tục tìm kiếm, thiết lập, duy trì và phát triển mối quan hệ gắn kết chặt chẽ, hai bên cùng có lợi với các doanh nghiệp.

Bài viết đề cập đến “Mối quan hệ hợp tác giữa khoa Quản trị kinh doanh trường Đại học Công nghệ Sài Gòn và doanh nghiệp: Thực trạng và đề xuất”

## **2. Lợi ích của mối quan hệ hợp tác**

Mối quan hệ giữa khoa QTKD và doanh nghiệp là quan hệ cung – cầu liên quan đến việc chuyển giao nguồn nhân lực và đào tạo. Mối quan hệ này tốt đẹp mang đến những lợi ích cho cả hai bên. Cụ thể:

### **2.1. Lợi ích của khoa QTKD**

Thứ nhất, tạo cơ hội cho sinh viên của khoa được tiếp xúc thực tế với môi trường làm việc, sử dụng các kiến thức lý thuyết được tiếp thu vào thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm giúp chất lượng đầu ra của khoa được nâng cao, tạo dựng được hình ảnh và uy tín của khoa với cộng đồng doanh nghiệp và các nhà tuyển dụng. Đây cũng là cơ sở góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyển sinh.

Thứ hai, giúp khoa mở rộng được mạng lưới quan hệ với cộng đồng doanh nghiệp thông qua đó giúp sinh viên có thể tìm nơi thực tập một cách dễ dàng cũng như tạo cơ hội việc làm sau khi sinh viên khoa tốt nghiệp.

Thứ ba, thông qua mối quan hệ với doanh nghiệp, bằng các cuộc gặp gỡ, trao đổi, thảo luận hoặc bảng khảo sát giúp khoa nắm bắt và cập nhật chương trình đào tạo theo sát với nhu cầu thị trường.

Thứ tư, các dự án hợp tác nghiên cứu giữa giảng viên, sinh viên của khoa và doanh nghiệp liên quan đến việc vận hành và quản lý doanh nghiệp giúp khoa nâng cao chất lượng đào tạo. Các giảng viên có thể xây dựng các bài giảng có các tình huống gắn liền với việc giải quyết các vấn đề thực tiễn trong hoạt động của doanh nghiệp.

Thứ năm, tạo môi trường cho giảng viên khoa trau dồi và tiếp cận, cập nhật những đổi mới liên quan đến thực tiễn hoạt động tại các doanh nghiệp hiện nay từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy giúp sinh viên hứng thú hơn với việc học.

Thứ sáu, nguồn tài trợ đến từ các doanh nghiệp giúp khoa tăng cường thực hiện các hoạt động nhiều hơn về số lượng và lớn hơn về qui mô từ đó lan tỏa ý thức tích cực học tập và nắm bắt các cơ hội gắn kết với thực tế đến sinh viên như nghiên cứu khoa học, tham gia các cuộc thi trong và ngoài nước liên quan đến ngành học,... Ngoài ra các doanh nghiệp có thể tài trợ học bổng hoặc hỗ trợ tài chính để trang bị cơ sở vật chất cho khoa góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

## **2.2. Lợi ích của doanh nghiệp**

Thứ nhất, có được một nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo bài bản tại khoa, nhanh chóng ứng tuyển và sẵn sàng thực hiện các công việc được giao, đáp ứng yêu cầu công việc.

Thứ hai, có được các ý tưởng kinh doanh sáng tạo, các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý thông qua các dự án hợp tác với giảng viên, sinh viên của khoa. Cập nhật các kiến thức mới nhất về quản trị kinh doanh, ứng dụng các kết quả nghiên cứu của khoa vào sản xuất kinh doanh.

Thứ ba, sự hợp tác này giúp doanh nghiệp nâng cao hình ảnh, uy tín từ đó thu hút được nhiều ứng viên chất lượng khi tuyển dụng, và đạt được mục tiêu xã hội.

Thứ tư, có cơ hội hợp tác với các đối tác khác trong ngành

## **3. Các hình thức hợp tác**

Sự hợp tác giữa doanh nghiệp và trường đại học, khoa có thể được thực hiện với nhiều hình thức khác nhau. Dưới đây là một số hình thức phổ biến

- Thực tập: sinh viên được bố trí làm việc tại doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định (thường là 1 học kỳ) để có thể trải nghiệm môi trường làm việc thực tế thông qua việc áp dụng các kiến thức đã học. Doanh nghiệp có thể có cơ hội tuyển được các ứng viên tiềm năng sau khi kết thúc đợt thực tập.
- Dự án hợp tác: giảng viên, sinh viên cùng làm việc với doanh nghiệp để giải quyết các vấn đề thực tiễn trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.
- Kiến tập: sinh viên được đến các doanh nghiệp để quan sát thực tế làm việc, hình dung được lý thuyết và thực tế có mối quan hệ như thế nào.
- Tổ chức các sự kiện: hội thảo, hội nghị, workshop, hội chợ việc làm... để giao lưu, kết nối, chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức giữa hai bên, tìm kiếm nguồn nhân

lực như workshop về khởi nghiệp, cách viết CV và phỏng vấn xin việc thành công, ngày hội việc làm, áp dụng phần mềm kế toán trong doanh nghiệp...

- Chương trình cố vấn: các chuyên gia từ doanh nghiệp sẽ đến khoa để hướng dẫn, hỗ trợ và tư vấn cho giảng viên và sinh viên trong quá trình giảng dạy, học tập và phát triển nghề nghiệp. Ví dụ các ngân hàng lớn tại VN triển khai chương trình này cho các sinh viên ngành tài chính – ngân hàng.
- Tham gia giảng dạy: các chuyên gia đến từ doanh nghiệp tham gia giảng dạy một hoặc nhiều nội dung để cho thấy sự gắn kết giữa lý thuyết và thực tế.
- Cung cấp học bổng: doanh nghiệp tài trợ học bổng cho sinh viên xuất sắc, có thành tích học tập tốt.
- Đào tạo và phát triển kiến thức, kỹ năng: doanh nghiệp tham gia vào việc thiết kế chương trình giảng dạy, đảm bảo sinh viên được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết đáp ứng nhu cầu thị trường.

#### **4. Thực trạng mối quan hệ hợp tác giữa khoa QTKD trường STU và các doanh nghiệp từ năm 2020 đến 6/2024**

Tính từ năm 2022 đến 6/2024, khoa và các doanh nghiệp đối tác đã kết hợp tổ chức các hoạt động hỗ trợ sinh viên tiếp cận với thực tế liên quan đến ngành học như sau:

- Tham quan nhà máy sữa Yakult: từ năm 2023 – 6/2024, có khoảng 8 chuyến (25SV/ chuyến) tham quan cho sinh viên các khóa nhằm giúp sinh viên có cơ hội hình dung thực tế hoạt động của một nhà máy sản xuất. Trong các chuyến tham quan sinh viên được biết thêm về nguồn gốc, sự ra đời và phát triển của sản phẩm, được tham quan thực tế dây chuyền sản xuất “Sữa uống lên men Yakult”, và trao đổi thảo luận với đại diện doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến việc quản lý, vận hành sản xuất...
- Tham quan, kiến tập tại công ty cổ phần chứng khoán SSI (4/2024): dành cho sinh viên năm cuối (26SV). Tại buổi tham quan, bà Nguyễn Thị Lan Phương - Giám đốc kinh doanh tại SSI đã giới thiệu về SSI và trải nghiệm đầu tư trên thị trường chứng khoán, các cơ hội thực tập và việc làm tại SSI cũng như hướng dẫn sinh viên tham quan nơi làm việc.
- Workshop của công ty chứng khoán Rồng Việt (10/2023): Với chủ đề "Cách thức lựa chọn cổ phiếu đầu tư" sự tham gia của 2 chuyên gia phân tích chứng khoán đến từ Rồng Việt, nội dung buổi workshop trả lời các câu hỏi: Làm sao biết được cổ phiếu nào tốt và không tốt? Trong hơn 1600 cổ phiếu, làm thế nào để bạn ra cổ phiếu tốt để đầu tư? Các tiêu chí nào cần để lọc ra cổ phiếu? Trong buổi

workshop tại trường, sinh viên được giao lưu, học hỏi và chia sẻ những kinh nghiệm về lĩnh vực đầu tư chứng khoán cũng như đi tìm lời giải đáp cho nỗi trăn trở về định hướng nghề nghiệp tương lai. Workshop được tổ chức sau khi Khoa QTKD tổ chức buổi ký kết thỏa thuận hợp tác giữa Công ty Cổ phần Chứng khoán Rồng Việt (VDSC) và Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU) 6/2023. Theo thỏa thuận, VDSC sẽ tiếp nhận sinh viên STU tham gia tham quan, thực tập tại công ty. Tham gia các khóa đào tạo, các cuộc thi chứng khoán do VDSC tổ chức. Đồng thời và tiếp nhận sinh viên của Khoa QTKD – STU làm việc tại VDSC.

- Tham quan kiến tập tại Sacombank (11/2023): Khoa QTKD kết hợp cùng Sacombank tổ chức hoạt động tham quan kiến tập tại Hội sở Sacombank (Hội trường 1 - Lầu 15M Hội sở 266 – 268 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, P. Võ Thị Sáu, Q.3, TP.HCM) cho 60 sinh viên khóa D20 của Khoa. Tại buổi tham quan, các bạn sinh viên được giới thiệu về ngân hàng, tham quan thực tế các hoạt động giao dịch tại đây và tham gia phỏng vấn để tuyển chọn thực tập viên cho ngân hàng.
- Chuyên đề “Quản trị bán hàng chuyên nghiệp – Góc nhìn từ thực tiễn” (04/2023): Trường ĐH Công Nghệ Sài Gòn (STU) – Khoa Quản trị kinh doanh đã tổ chức buổi chuyên đề lĩnh vực bán hàng : “Quản trị bán hàng chuyên nghiệp – Góc nhìn từ thực tiễn” với sự tham gia của 2 diễn giả là: Ông Lê Tấn Trung – chuyên gia đào tạo của công ty TNHH Giải pháp phát triển doanh nghiệp MICA và Ông Ao Hoàng Hải – Quản lý cấp cao ngành hàng tươi sống LH HTX SaiGon Coop. Buổi chuyên đề đã giúp sinh viên học hỏi được nhiều kiến thức bổ ích và có cơ hội tiếp cận thông tin về môi trường làm việc chuyên nghiệp, từ đó giúp sinh viên có cái nhìn tổng quát hơn về ngành nghề cũng như cơ hội thực tập trong lĩnh vực bán hàng.
- Buổi gặp mặt cựu sinh viên khoa QTKD năm 2023 (4/2023): Ban chủ nhiệm Khoa QTKD tổ chức buổi gặp mặt cựu sinh viên các khoá của Khoa QTKD. Tại buổi gặp mặt, cựu sinh viên các khoá từ D08 đến D18 đã có những hoạt động giới thiệu, giao lưu gắn kết với thầy cô và các bạn sinh viên đang theo học tại Khoa QTKD. Cựu sinh viên đã có những góp ý chân thành cho quá trình học tập, chuẩn bị công việc của các bạn sinh viên, đưa ra các đánh giá, góp ý cho chương trình đào tạo của Khoa thông qua bảng khảo sát.
- Ký kết thỏa thuận hợp tác giữa trường đại học Công nghệ Sài Gòn và Công ty Cổ phần Đào tạo và Tư vấn thuế Việt Nam (VTAX) (6/2023): Theo thỏa thuận, VTAX sẽ tiếp nhận sinh viên STU tham gia tham quan, kiến tập theo Chương

trình “VTAX Company Tour”, Chương trình “VTAX Career Explorer” và tiếp nhận sinh viên của Khoa QTKD – STU làm việc tại VTAX hoặc đối tác của VTAX. Đại diện của VTAX tham gia buổi ký kết là: bà Đồng Thị Như Anh (Tổng giám đốc VTAX) và Trần Thị Hòa (Phụ trách Khối Đào tạo Phát triển Đội ngũ)

- Buổi phỏng vấn thực tập sinh tiềm năng của Sacombank tại trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (12/2022): Khoa QTKD phối hợp cùng Sacombank (Ngân hàng Sài Gòn Thương Tín) tổ chức buổi phỏng vấn thực tập sinh tiềm năng cho sinh viên khóa D19 Khoa QTKD. Đây là cơ hội thực tập và nghề nghiệp tốt mà Khoa QTKD cùng Sacombank dành cho các bạn khóa D19 sắp ra trường. Buổi phỏng vấn được diễn ra dưới sự điều phối trực tiếp của lãnh đạo chi nhánh Sacombank Quận 8.
- Tham quan công ty Acecook (12/2022): Khoa QTKD đã tổ chức buổi tham quan thực tế doanh nghiệp cho sinh viên của Khoa tại công ty Acecook chuyên sản xuất thực phẩm.
- Talkshow "Tăng khả năng tuyển dụng hiệu quả cho sinh viên" (11/2022): Talkshow được điều phối bởi TS. Trương Thị Lan Anh (giảng viên khoa QTKD, chuyên gia tư vấn phát triển tổ chức) và sự tham gia trình bày của các khách mời: anh Võ Trần Hải Đăng (cựu sinh viên Khoa QTKD khóa 2011 - 2015); chị Nguyễn Thụy Hảo (Trưởng bộ phận nhân sự công ty Masan - Bình Dương); anh Hà Thanh Bình (Phó bộ phận Tuyển dụng công ty Masan - Bình Dương). với sự tham gia của hơn 200 bạn sinh viên khóa D19. Tại buổi Talkshow, các khách mời đã chia sẻ nhiều kinh nghiệm thực tiễn để tăng khả năng được tuyển dụng cho các bạn sinh viên mới ra trường. Đồng thời, các khách mời cũng cho nhiều hướng dẫn, gợi ý giúp các bạn sinh viên tăng giá trị hình ảnh bản thân đối với nhà tuyển dụng, hiểu và biết cách tăng sức hút của CV, gia tăng mạng lưới kết nối công việc để phát triển công việc của bản thân.
- Tập huấn thực hành sàn giao dịch chứng khoán ảo trên nền tảng Aladin (10/2022) cho sinh viên khóa D20 chuyên ngành Quản trị tài chính với chuyên gia hướng dẫn là chị Đỗ Thị Tường Vi (chuyên viên tư vấn khách hàng cao cấp - công ty cổ phần Aladin) Buổi tập huấn được diễn ra với sự tham gia của hơn 140 sinh viên thuộc 3 lớp chuyên ngành Quản trị tài chính. Kết thúc buổi tập huấn, các sinh viên đã thiết lập xong tài khoản giao dịch trên nền tảng Aladin, thực hiện các thao tác đặt lệnh mua, bán chứng khoán và quản lý danh mục đầu tư.

Như vậy, có thể thấy từ năm 2022 đến 6/2024, các hoạt động được tổ chức giữa khoa và các doanh nghiệp để giúp sinh viên có cơ hội tìm hiểu và tiếp cận thực tế không nhiều về số lượng và thiếu sự đa dạng, phong phú về các hình thức triển khai. Ngoài

ra sinh viên thiếu nhiệt tình và hào hứng khi hưởng ứng tham gia các hoạt động trên. Số lượng sinh viên tham gia còn hạn chế và vẫn có tình trạng một số sinh viên đăng ký nhưng không tham gia đầy đủ. Nguyên nhân có thể kể đến:

- Số lượng doanh nghiệp mà trường, khoa ký kết thỏa thuận hợp tác còn khá ít. Cam kết và thỏa thuận hợp tác mang tính ngắn hạn. Hai bên chưa tận dụng được hết các lợi ích có được trong mối quan hệ hợp tác.
- Về học tập: nhiều sinh viên cảm thấy quá tải với lịch học, các bài tập, dự án... Họ ưu tiên cho việc học để đạt được kết quả cao hơn. Việc thiếu kiến thức thực tế cũng khiến sinh viên cảm thấy thiếu tự tin khi tham gia vào các hoạt động thực tế của doanh nghiệp. Họ cảm thấy kiến thức được học ở trên lớp chưa đủ và có xu hướng sợ bị đánh giá.
- Thiếu thông tin: các thông tin về các hoạt động không được thông báo đầy đủ và kịp thời. Thông thường các thông tin về các hoạt động trên chủ yếu được thông tin trên website của nhà trường, và thông qua lớp trưởng. Một vài thông tin được thông báo qua email cho cố vấn học tập. Tuy nhiên số lượng sinh viên thường xuyên kiểm tra, cập nhật thông tin trên website của trường rất hạn chế. Ngoài ra sinh viên cũng không hiểu rõ về các lợi ích mà các hoạt động này mang lại, chưa thấy được tầm quan trọng của việc tham gia các hoạt động cũng như mối quan hệ giữa lý thuyết và thực tế. Bên cạnh đó, các giảng viên trong khoa thường không có thông tin đầy đủ về các hoạt động này nên thiếu sự khuyến khích, tạo điều kiện và chia sẻ kinh nghiệm cho sinh viên thấy được sự cần thiết khi tham gia các hoạt động trên. Việc nhận thông tin trễ cũng khiến nhiều sinh viên trùng lịch đi làm hoặc các hoạt động cá nhân, trùng lịch học không thu xếp tham gia được.
- Các hoạt động liên kết chưa đa dạng và phong phú: các hoạt động chủ yếu là đi tham quan, kiến tập và chia sẻ kinh nghiệm làm CV và phỏng vấn. Chưa có các hoạt động khác mang tính thiết thực và tiếp cận nhiều hơn với thực tế như: thêm kỳ thực tập, chuyên gia tham gia giảng dạy, chia sẻ thực tế liên quan đến từng môn học, các dự án nghiên cứu giải pháp giải quyết các vấn đề phát sinh trong hoạt động kinh doanh như nghiên cứu thị trường, phân tích và xây dựng chiến lược kinh doanh, phát triển sản phẩm...
- Nguồn tài chính và khâu tổ chức: tài chính hạn chế khiến việc triển khai gặp nhiều khó khăn ví dụ liên quan đến chi phí mời các chuyên gia, chi phí cho hoạt động tổ chức với các phần quà hay phần thưởng hấp dẫn để thu hút sinh viên tham gia, chi phí đầu tư cơ sở vật chất phục vụ cho các dự án mô phỏng hoạt

động kinh doanh của doanh nghiệp...Khâu tổ chức còn nhiều bất cập về mặt thời gian, địa điểm tổ chức, cơ sở vật chất, nhân lực hỗ trợ...

- Khoa chưa thực hiện việc thống kê và đánh giá hiệu quả thực hiện và triển khai các hoạt động hợp tác qua các năm
- Nhân sự tham gia: do khối lượng công tác giảng dạy của các giảng viên trong khoa khá nhiều nên gặp khó khăn trong việc sắp xếp thời gian tham gia và hỗ trợ triển khai các hoạt động hợp tác. Về phía các doanh nghiệp, việc sắp xếp nhân sự tham gia cũng bị hạn chế do áp lực công việc, số lượng nhân sự chỉ đủ để đáp ứng nhu cầu công việc của doanh nghiệp.

Ngoài các hoạt động trên khoa cũng thực hiện khảo sát doanh nghiệp về chương trình đào tạo của khoa bằng cách nhờ doanh nghiệp nơi sinh viên năm cuối thực tập thực hiện bảng khảo sát về chương trình đào tạo làm cơ sở để xem xét cập nhật và thay đổi chương trình đào tạo. Khoa cũng tổ chức các cuộc họp trao đổi giữa ban lãnh đạo khoa, hội đồng khoa học và đại diện, các chuyên gia từ các doanh nghiệp; làm khảo sát với các bên liên quan về việc cải tiến và nâng cao chất lượng chương trình đào tạo.

## **5. Đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả mối quan hệ giữa khoa QTKD trường STU và các doanh nghiệp**

Để các hoạt động liên kết hợp tác giữa khoa QTKD trường STU và doanh nghiệp có thể đạt được hiệu quả cao hơn, tăng cường mối quan hệ giữa hai bên ngày một khăng khít, dưới đây là một số đề xuất mà trường và khoa có thể xem xét:

- Nhà trường, khoa cần tăng cường tìm kiếm và thiết lập mối quan hệ với nhiều doanh nghiệp hơn bằng cách tận dụng các mối quan hệ của giảng viên, bạn bè, đối tác... Các cựu sinh viên của khoa và nơi họ làm việc đóng vai trò quan trọng trong sự kết nối giữa khoa và doanh nghiệp. Cựu sinh viên là người trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo của khoa nên có thể so sánh được mức độ phù hợp của chương trình đào tạo của khoa so với thực tế đi làm ở các doanh nghiệp một cách xác thực nhất. Vì vậy, khoa cần lập nhóm các cựu sinh viên trường, khoa để có thông tin về hiệu quả đào tạo cũng như kết nối để cựu sinh viên chia sẻ kinh nghiệm học tập và làm việc, tạo cơ hội việc làm cho sinh viên. Cố vấn học tập là cầu nối để gắn kết cựu sinh viên với khoa. Cần duy trì mối quan hệ hợp tác thông qua cam kết thỏa thuận hợp tác lâu dài. Thiết lập hội đồng tư vấn gồm các chuyên gia đến từ doanh nghiệp để đóng góp ý kiến cho chương trình

đào tạo sát với thực tế. Thiết lập các nhóm, fanpage để cập nhật thông tin và giao lưu.

- Thiết lập các kênh thông tin hiệu quả để sinh viên và giảng viên của khoa nắm bắt kịp thời các thông tin về các hoạt động được triển khai. Ngoài kênh thông tin là website, thông qua lớp trưởng có thể xem xét các kênh thông tin khác như qua cố vấn học tập, qua email của các giảng viên, bảng thông báo khoa, băng rôn giới thiệu...Việc nắm bắt thông tin kịp thời giúp sinh viên có thể sắp xếp thời gian tham gia, các giảng viên cũng có thể động viên, khuyến khích, chia sẻ kinh nghiệm giúp sinh viên nhận biết về tầm quan trọng của việc tham gia cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên tham gia. Nên có các phần thưởng động viên khích lệ sinh viên tham gia từ đó hình thành thói quen và mong muốn được tham gia các hoạt động ví dụ như tính ngày công tác xã hội, cộng điểm rèn luyện, các phần quà...Việc tích cực tham gia thường xuyên các hoạt động hợp tác giúp sinh viên ngày càng tự tin hơn trong việc trao đổi ý kiến với các doanh nghiệp, nắm bắt cơ hội phát triển và việc làm cho bản thân.
- Đa dạng hóa các hình thức hợp tác nhằm tạo sự hấp dẫn, thu hút sinh viên tham gia, giảng viên có cơ hội cập nhật kiến thức và tích lũy kinh nghiệm thực tế làm phong phú, thực tế hóa bài giảng. Về phía doanh nghiệp, có thể tận dụng được chất xám của giảng viên, sinh viên phục vụ cho công tác quản lý và phát triển hoạt động kinh doanh. Cụ thể: thiết lập các nhóm ( bao gồm giảng viên, doanh nghiệp, sinh viên) nghiên cứu các vấn đề thực tiễn của doanh nghiệp; các nhóm cùng doanh nghiệp phát triển ý tưởng kinh doanh; tổ chức các cuộc thi có sự tham gia tài trợ và đánh giá của doanh nghiệp liên quan đến ngành QTKD như ý tưởng khởi nghiệp, nhà quản trị tương lai, đấu trường kinh doanh, bản lĩnh marketer, bản lĩnh nhà đầu tư...; tổ chức các buổi tọa đàm với đề tài đa dạng, phong phú hơn liên quan đến ngành; tổ chức ngày hội việc làm giúp sinh viên được gặp gỡ doanh nghiệp, phỏng vấn tìm kiếm cơ hội việc làm; mời các anh chị chuyên gia có kinh nghiệm nhiều năm làm việc đến chia sẻ một phần của môn học hoặc tham gia trực tiếp giảng dạy một số môn học của khoa; hợp tác với doanh nghiệp để các giảng viên trong khoa vào làm việc thực tế trong môi trường doanh nghiệp,... Ngoài ra nên thiết kế thêm các kỳ thực tập ngắn hạn (3 học kỳ đi thực tập 1 lần) cho sinh viên thay vì chỉ một kỳ thực tập duy nhất vào học kỳ cuối cùng như hiện nay để sinh viên có cơ hội tiếp cận nhiều hơn với thực tế.
- Nhà trường cần quan tâm, hỗ trợ tài chính và các nguồn tài nguyên khác dựa trên nhu cầu của khoa để khoa có thể chủ động và thoải mái trong việc lên kế

hoạch, đầu tư và triển khai nhiều hoạt động cùng với doanh nghiệp đến với sinh viên. Nguồn tài nguyên, tài chính dồi dào cũng giúp khoa lôi kéo được các giảng viên, đội ngũ nhân sự của khoa và doanh nghiệp nhiệt tình tham gia hỗ trợ triển khai các hoạt động. Duy trì và phát huy mối quan hệ giữa nhà trường, khoa và doanh nghiệp cũng giúp tìm kiếm được các nguồn tài trợ có giá trị cho các hoạt động triển khai. Hằng năm khoa cũng cần lên kế hoạch chi tiết cụ thể các hoạt động liên kết sẽ triển khai cũng như bản dự trù kinh phí để nhà trường xem xét và cung cấp nguồn tài chính đủ và kịp thời. Quy trình xét duyệt và tạm ứng cũng cần linh hoạt, nhanh chóng hơn giúp khoa thuận tiện trong công tác triển khai các hoạt động.

- Khoa cần tổng hợp và thống kê lại các hoạt động hợp tác được triển khai hàng năm (số lượng các hoạt động, số lượng sinh viên đăng ký, số lượng sinh viên thực tế tham gia, chi phí thực hiện, ...) và đánh giá hiệu quả các hoạt động liên kết (bảng khảo sát về mức độ đáp ứng của các hoạt động hợp tác với nhu cầu của sinh viên, khảo sát mức độ hài lòng của doanh nghiệp về sinh viên, về tính hiệu quả của hoạt động, ...). Điều này là cần thiết để giúp khoa đo lường hiệu quả và đúc rút kinh nghiệm từ đó thiết kế và triển khai các hoạt động liên kết ngày một đa dạng, hấp dẫn, thu hút hơn, thúc đẩy mối quan hệ hợp tác.
- Khoa cần tạo điều kiện và khuyến khích các giảng viên tham gia vào các hoạt động liên kết. Cần có các chính sách hỗ trợ về thu nhập, thời gian phù hợp để các giảng viên có động lực và tích cực tự nguyện tham gia vào các hoạt động này.

Tóm lại, mối quan hệ qua lại hai bên cùng có lợi góp phần giúp khoa QTKD nâng cao chất lượng đào tạo. Việc thiết kế chương trình đào tạo sát với thực tế và yêu cầu của doanh nghiệp kết hợp với các hoạt động gắn kết giữa lý thuyết và thực tế, giúp sinh viên hứng thú và nhiệt tình hơn trong quá trình học tập, nâng cao chất lượng đầu ra và tạo dựng được hình ảnh và uy tín của khoa nói riêng cũng như của trường nói chung trong cộng đồng các doanh nghiệp. Về phía doanh nghiệp, việc hợp tác giúp doanh nghiệp có được các ý tưởng kinh doanh, giải quyết được các vấn đề trong kinh doanh và quan trọng là có được một nguồn cung nhân lực chất lượng cao.

### **Tài liệu tham khảo**

Chu VT, Phạm VH & Nguyễn TN (2024) 'Giải pháp thúc đẩy hoạt động hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp theo xu hướng đổi mới mở', *Tạp chí Công Thương*, số 12, 5/2024.

- Hồ ĐV (2023) 'Sự cần thiết hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Tạp chí công thương', *Tạp chí công thương*, số 5, 3/2023.
- Nguyễn DH & Lê HK (2024) 'Giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp', *Tạp chí khoa học giáo dục Việt Nam*, số 9, 9/2023.
- Phạm TTT, Bùi TT, Nguyễn TTT & Hoàng TH (2019) 'Thúc đẩy hoạt động liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp: trường hợp nghiên cứu tại trường đại học kinh tế, đại học huế', *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, tập 128, số 5A, trang 79-91.
- Nguyễn TT & Bùi TKP (2017) 'Thúc đẩy mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp'.
- Trần V (2023) 'Vấn đề đặt ra về hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp', *Tạp chí tài chính*, số 2, 6/2023.
- Phạm TH (2021) 'Hợp tác đại học và doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay'. *Tạp chí quản lý nhà nước*, số 8, trang 55.

# TĂNG CƯỜNG YẾU TỐ THỰC HÀNH TRONG ĐÀO TẠO QUẢN TRỊ KINH DOANH: CẦU NỐI GIỮA LÝ THUYẾT VÀ THỰC TIỄN

Trần Phúc Hải<sup>1</sup> & Nguyễn Thiện Hùng

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Bài tham luận nhấn mạnh vai trò của việc tích hợp yếu tố thực hành vào chương trình đào tạo ngành Quản trị kinh doanh nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Với bối cảnh giáo dục kinh doanh đang chịu áp lực phải cân bằng giữa lý thuyết và thực tiễn, bài viết đề xuất ba giải pháp chính: (1) thực tập bắt buộc kéo dài từ sáu tháng đến một năm, giúp sinh viên áp dụng lý thuyết vào thực tế và xây dựng kỹ năng chuyên môn; (2) tổ chức các hội thảo doanh nghiệp với sự tham gia của các nhà lãnh đạo kinh doanh để tăng cường kết nối và tiếp cận xu hướng thực tế; và (3) thiết lập phòng thí nghiệm kinh doanh mô phỏng, nơi sinh viên có thể thực hành các kỹ năng quản lý trong môi trường giả lập an toàn. Các giải pháp này nhằm mục tiêu chuẩn bị cho sinh viên những kỹ năng cần thiết để thành công trong thế giới kinh doanh hiện đại, đồng thời tạo cầu nối hiệu quả giữa học thuật và thực tiễn.

**Từ khóa:** Giáo dục kinh doanh, Thực tập bắt buộc, Hội thảo doanh nghiệp, Phòng thí nghiệm mô phỏng, Kỹ năng thực tiễn, Quản trị kinh doanh.

## 1. Giới thiệu

Bối cảnh giáo dục kinh doanh đang thay đổi nhanh chóng, được định hình bởi nền kinh tế toàn cầu đầy biến động. Mặc dù kiến thức lý thuyết vẫn là nền tảng, nhưng yêu cầu ngày càng cao của thế giới kinh doanh đòi hỏi sinh viên tốt nghiệp không chỉ nắm vững lý thuyết mà còn có khả năng áp dụng các khái niệm này vào thực tiễn. Nhiều nhà tuyển dụng nhấn mạnh sự thiếu hụt kỹ năng giữa những gì được giảng dạy trong các trường kinh doanh và các năng lực thực tế cần thiết để thành công trong môi trường doanh nghiệp.

---

<sup>1</sup> Email: haitphai@gmail.com

Bài tham luận này tập trung vào việc cần thiết phải tích hợp thêm các yếu tố thực hành vào chương trình đào tạo quản trị kinh doanh. Chương trình hiện tại thường bị phê phán là quá thiên về lý thuyết, và sinh viên tốt nghiệp đôi khi gặp khó khăn trong việc đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp hiện đại. Để vượt qua những thách thức này, chúng tôi đề xuất ba giải pháp:

1. Thực tập bắt buộc kéo dài từ sáu tháng đến một năm.
2. Hội thảo doanh nghiệp với sự tham gia của các nhà lãnh đạo kinh doanh.
3. Thiết lập các phòng thí nghiệm kinh doanh mô phỏng (business labs).

Bằng cách củng cố những yếu tố thực hành này, các cơ sở giáo dục có thể cung cấp cho sinh viên những trải nghiệm thực tế cần thiết, chuẩn bị cho họ sự nghiệp thành công trong ngành kinh doanh.

## **2. Thực tập bắt buộc**

### ***2.1. Nhu cầu về thực tập trong đào tạo kinh doanh***

Thực tập mang lại cơ hội độc đáo cho sinh viên để kết nối lý thuyết đã học trên lớp với việc áp dụng vào thực tế. Thực tập giúp sinh viên trải nghiệm sự phức tạp của môi trường kinh doanh, phát triển kỹ năng chuyên môn, và hiểu rõ hơn những thách thức cụ thể của từng ngành nghề.

Thực tập cũng cung cấp cho sinh viên cơ hội để xây dựng mạng lưới chuyên môn. Những kết nối này thường dẫn đến cơ hội việc làm trong tương lai. Ngoài ra, sinh viên được tiếp xúc với các thách thức kinh doanh thực tế trong quá trình thực tập sẽ dễ dàng liên hệ hơn với các lý thuyết và mô hình được dạy trong lớp học.

### ***2.2. Cấu trúc và thời gian thực tập***

Để tối đa hóa lợi ích, các chương trình thực tập trong quản trị kinh doanh nên kéo dài từ sáu tháng đến một năm. Thời gian dài hơn cho phép sinh viên đảm nhận nhiều trách nhiệm hơn, tham gia vào các nhiệm vụ đa dạng và đóng góp ý nghĩa cho công ty. Thực tập ngắn hạn, mặc dù có giá trị, thường không mang lại đủ thời gian để sinh viên có thể hiểu sâu hơn về tổ chức và hoạt động của nó.

Thực tập cũng nên được cấu trúc dựa trên các mục tiêu học tập rõ ràng. Ví dụ, chương trình có thể được chia thành các giai đoạn cụ thể, bắt đầu từ quan sát và tiến tới các nhiệm vụ thực hành nhiều hơn. Thực tập sinh có thể được giao nhiệm vụ quản lý các dự án nhỏ dưới sự giám sát, cho phép họ áp dụng kiến thức lý thuyết trong các lĩnh vực như marketing, tài chính hoặc quản lý chuỗi cung ứng.

### **2.3. Hướng dẫn và giám sát**

Hướng dẫn là yếu tố quan trọng trong thực tập. Mỗi sinh viên nên được ghép đôi với một người hướng dẫn trong tổ chức để cung cấp hướng dẫn và phản hồi. Điều này đảm bảo rằng sinh viên không chỉ hoàn thành nhiệm vụ của mình mà còn phản ánh về trải nghiệm và rút ra bài học từ đó. Các buổi họp thường xuyên giữa sinh viên, người hướng dẫn và giảng viên của trường đại học sẽ nâng cao quá trình học tập, đảm bảo rằng cả mục tiêu học tập và thực hành đều được đáp ứng.

### **2.4. Đánh giá và phản hồi**

Để đảm bảo rằng thực tập là một phần tích hợp thực sự của chương trình học, sinh viên cần được đánh giá dựa trên hiệu suất của họ. Việc đánh giá có thể dựa trên phản hồi từ người hướng dẫn, tự đánh giá của sinh viên và các báo cáo phản ánh. Tập trung vào việc đánh giá khả năng áp dụng kiến thức thực tiễn, hành vi chuyên nghiệp và khả năng làm việc nhóm, giải quyết vấn đề trong môi trường thực tế.

### **2.5. Thách thức và giải pháp**

Một trong những thách thức của việc thực hiện thực tập dài hạn là tìm kiếm các cơ hội thực tập phù hợp. Các trường đại học cần thiết lập quan hệ đối tác với nhiều doanh nghiệp để cung cấp đủ cơ hội. Điều này có thể đòi hỏi các trường mở rộng mạng lưới của mình để bao gồm các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME), tổ chức phi lợi nhuận, và các công ty khởi nghiệp. Thách thức về mặt tổ chức như cân bằng thời gian giữa thực tập và học tập có thể được giải quyết bằng cách điều chỉnh lịch học, ví dụ như thực tập vào các kỳ nghỉ hoặc là một phần của chương trình co-op.

## **3. Hội thảo doanh nghiệp**

### **3.1. Tầm quan trọng của hội thảo doanh nghiệp**

Hội thảo doanh nghiệp cung cấp cho sinh viên cơ hội hiểu sâu hơn từ các nhà lãnh đạo ngành, học hỏi về các xu hướng hiện tại và hiểu rõ cách giải quyết các vấn đề thực tế. Các hội thảo này cũng tạo điều kiện cho việc kết nối và giúp sinh viên tiếp xúc với các công cụ, kỹ thuật và công nghệ mới nhất trong thế giới kinh doanh.

Hội thảo cho phép sinh viên tương tác trực tiếp với những chuyên gia có nhiều năm kinh nghiệm. Bằng cách chia sẻ các nghiên cứu tình huống, thảo luận về những thành công và thất bại, cũng như đưa ra lời khuyên về cách điều hướng sự phức tạp của cuộc sống doanh nghiệp, các nhà lãnh đạo doanh nghiệp có thể nâng cao đáng kể trải nghiệm học tập của sinh viên.

### **3.2. Các loại hội thảo doanh nghiệp**

Hội thảo có thể được tổ chức theo nhiều hình thức, tùy thuộc vào trọng tâm và mục tiêu của chúng. Một số hội thảo có thể là các bài giảng của các nhân vật nổi tiếng trong ngành kinh doanh, nơi sinh viên học về lãnh đạo, chiến lược quản lý, hoặc động lực thị trường toàn cầu. Các hội thảo khác có thể là các buổi thực hành, nơi sinh viên tham gia vào việc giải quyết các nghiên cứu tình huống hoặc mô phỏng, làm việc theo nhóm để đề xuất các giải pháp cho những thách thức thực tế.

Các hội thảo cũng có thể tập trung vào các kỹ năng cụ thể như đàm phán, phân tích dữ liệu, hoặc tiếp thị số. Những buổi học này giúp sinh viên nắm vững các kỹ năng thực tiễn mà họ có thể áp dụng ngay lập tức trong quá trình thực tập hoặc công việc tương lai.

### **3.3. Hợp tác với doanh nghiệp**

Để tạo điều kiện cho các hội thảo có ý nghĩa, các trường đại học cần xây dựng mối quan hệ bền chặt với các doanh nghiệp. Điều này có thể bao gồm việc mời cựu sinh viên đang làm việc trong ngành, hợp tác với các công ty địa phương và quốc tế, hoặc hợp tác với các hiệp hội doanh nghiệp và phòng thương mại. Những sự hợp tác này có thể mang lại lợi ích cho cả hai bên, khi các công ty có thể xác định và tuyển dụng nhân tài tiềm năng, trong khi sinh viên được tiếp xúc trực tiếp với những người chuyên nghiệp.

### **3.4. Tham gia và chuẩn bị của sinh viên**

Để các hội thảo hiệu quả, sinh viên cần phải được chuẩn bị tốt và tham gia tích cực. Các trường đại học có thể cung cấp tài liệu chuẩn bị, chẳng hạn như các nghiên cứu tình huống hoặc bài đọc, trước khi diễn ra hội thảo, để sinh viên có nền tảng vững chắc khi tham gia thảo luận. Các hoạt động sau hội thảo, chẳng hạn như nhóm thảo luận hoặc bài tập, cũng có thể giúp củng cố kiến thức và đảm bảo rằng các bài học đã được tiếp thu.

### **3.5. Đánh giá và đánh giá hiệu quả**

Hội thảo cần được tích hợp vào chương trình học như một phần được đánh giá. Sinh viên có thể được yêu cầu phản ánh về những gì họ đã học, đề xuất các giải pháp cho các nghiên cứu tình huống được trình bày trong hội thảo, hoặc tạo ra các bài thuyết trình tóm tắt sự hiểu biết của họ. Những đánh giá này có thể được tích hợp vào điểm số tổng thể của họ, đảm bảo rằng kiến thức thu được vừa mang tính thực tiễn vừa mang tính học thuật.

## **4. Phòng thí nghiệm kinh doanh mô phỏng**

#### **4.1. Vai trò của mô phỏng kinh doanh trong giáo dục**

Phòng thí nghiệm kinh doanh mô phỏng cung cấp một môi trường có kiểm soát, nơi sinh viên có thể thực hành và áp dụng các kỹ thuật quản lý mà không phải chịu những hậu quả thực tế. Họ có thể mô phỏng các kịch bản kinh doanh khác nhau, chẳng hạn như ra mắt sản phẩm mới, quản lý chuỗi cung ứng hoặc xử lý khủng hoảng tài chính. Học tập qua trải nghiệm này giúp sinh viên phát triển tư duy phản biện, khả năng ra quyết định và kỹ năng giải quyết vấn đề.

Phòng thí nghiệm kinh doanh mô phỏng tái tạo lại áp lực thực tế, bao gồm cạnh tranh, tài nguyên hạn chế và nhu cầu ra quyết định nhanh chóng. Khi làm việc thông qua các mô phỏng này, sinh viên sẽ trở nên chuẩn bị tốt hơn để đối phó với các tình huống tương tự trong tương lai.

#### **4.2. Thiết lập phòng thí nghiệm mô phỏng kinh doanh**

Việc thiết lập một phòng thí nghiệm kinh doanh mô phỏng yêu cầu sự lên kế hoạch cẩn thận và đầu tư vào công nghệ phù hợp. Phần mềm mô phỏng cần phải toàn diện, bao gồm nhiều khía cạnh của kinh doanh như tài chính, tiếp thị, vận hành và quản lý nguồn nhân lực. Các trường đại học nên hợp tác với các công ty phần mềm chuyên về mô phỏng kinh doanh để cung cấp cho sinh viên các công cụ thực tế, chuẩn ngành.

Những phòng thí nghiệm này cần được trang bị công nghệ tiên tiến để tạo ra những trải nghiệm tương tác và chân thực. Công cụ thực tế ảo (VR), ví dụ, có thể nâng cao trải nghiệm học tập bằng cách cho phép sinh viên tham gia vào các cuộc họp hội đồng ảo hoặc mô phỏng các cuộc đàm phán doanh nghiệp.

#### **4.3. Các loại mô phỏng**

Mô phỏng có thể bao gồm từ các bài tập đơn giản, chẳng hạn như lập ngân sách hoặc phân tích thị trường, đến các mô phỏng phức tạp, nhiều giai đoạn yêu cầu sinh viên điều hành một công ty ảo trong nhiều tháng. Những mô phỏng này thử thách sinh viên áp dụng các khái niệm lý thuyết, quản lý tài nguyên và đưa ra các quyết định chiến lược trong điều kiện giới hạn thời gian.

Sinh viên có thể làm việc cá nhân hoặc theo nhóm, điều này giúp phát triển kỹ năng hợp tác và lãnh đạo. Các mô phỏng cũng có thể bao gồm cạnh tranh giữa các nhóm sinh viên, tạo thêm yếu tố áp lực và thúc đẩy sự tham gia.

#### **4.4. Lợi ích của phòng thí nghiệm kinh doanh**

Phòng thí nghiệm kinh doanh cung cấp một môi trường an toàn để thử nghiệm, nơi sinh viên có thể học hỏi từ sai lầm mà không chịu hậu quả thực tế. Chúng cũng cho phép sinh viên đảm nhận các vai trò mà họ có thể không trải nghiệm trong các đợt thực tập, chẳng hạn như dẫn dắt một công ty hoặc quản lý một dự án lớn. Bằng cách luân chuyển vai trò, sinh viên có thể hiểu rõ hơn về các chức năng kinh doanh.

Hơn nữa, các mô phỏng thường được cập nhật để phản ánh xu hướng và thách thức thị trường hiện tại, đảm bảo rằng sinh viên đang học tập trong bối cảnh liên quan nhất.

#### **4.5. Đánh giá và tích hợp vào chương trình học**

Giống như thực tập và hội thảo, các mô phỏng cần được đánh giá. Sinh viên có thể được đánh giá dựa trên hiệu suất của họ trong các mô phỏng, chiến lược mà họ sử dụng và khả năng cộng tác với đồng đội. Các bài viết phản ánh hoặc thuyết trình giải thích quá trình ra quyết định của họ cũng có thể nâng cao kết quả học tập.

Các mô phỏng kinh doanh cũng có thể được tích hợp vào các dự án khóa học lớn hơn, nơi sinh viên sử dụng các mô phỏng để kiểm tra giả thuyết hoặc chuẩn bị cho các dự án tư vấn thực tế.

### **5. Kết luận**

Tăng cường các yếu tố thực hành trong đào tạo quản trị kinh doanh là điều cần thiết để chuẩn bị cho sinh viên đối mặt với những thách thức của thế giới kinh doanh hiện đại. Bằng cách triển khai các chương trình thực tập bắt buộc, hội thảo doanh nghiệp và phòng thí nghiệm kinh doanh mô phỏng, các cơ sở giáo dục có thể tạo ra một môi trường học tập hấp dẫn và thực tế hơn. Những sáng kiến này giúp sinh viên áp dụng kiến thức lý thuyết vào thực tiễn, phát triển các kỹ năng quan trọng và xây dựng mạng lưới chuyên môn.

Việc tích hợp các yếu tố thực hành vào chương trình học kinh doanh tạo ra cầu nối giữa học thuật và công nghiệp, đảm bảo rằng sinh viên tốt nghiệp được trang bị đầy đủ các kỹ năng cần thiết để thành công trong sự nghiệp. Khi môi trường kinh doanh tiếp tục thay đổi, phương pháp giáo dục cũng cần phải thay đổi theo, kết hợp cân bằng giữa lý thuyết và thực hành để phát triển thế hệ lãnh đạo doanh nghiệp tiếp theo.

#### **Tài liệu tham khảo**

Adams, SM, & Zanzi, A (2006) 'Developing political intelligence for making feasible decisions', *Academy of Management Learning & Education*, 5(4), 441-450.

- Allen, S, & Rama, D (2015) 'Simulation-based learning in business education: A study on the impact of simulations on learning outcomes', *Journal of Business Education*, 58(3), 200-215.
- Anderson, PH, & Lawton, L (2009) 'Business simulations and cognitive learning: Developments, desires, and future directions', *Simulation & Gaming*, 40(2), 193-216.
- Gentry, JW (2014) *Guide to Business Gaming and Experiential Learning*. Springer.
- Kolb, DA (2015) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Neely, A (2005) 'The evolution of performance measurement research: Developments in the last decade and a research agenda for the next'. *International Journal of Operations & Production Management*, 25(12), 1264-1277.
- Noy, E, & Tom, D (2016) 'Assessing student learning in business education through simulation', *Journal of Management Education*, 40(1), 70-91.
- Pfeffer, J, & Sutton, RI (2006) *Hard Facts, Dangerous Half-Truths, and Total Nonsense: Profiting from Evidence-Based Management*. Harvard Business Review Press.
- Powell, TC, Lovallo, D, & Fox, CR (2011) 'Behavioral strategy'. *Strategic Management Journal*, 32(13), 1369-1386.
- Whetten, DA (2007) 'Principles of effective course design: What I wish I had known about learning-centered teaching 30 years ago', *Journal of Management Education*, 31(3), 339-357.
- Gremler, DD, Hoffman, KD, Keaveney, SM, & Wright, LK (2000) 'Experiential learning exercises in services marketing courses'. *Journal of Marketing Education*, 22(1), 35-44.
- Behrman, JN, & Levin, RI (1984) 'Are business schools doing their job?', *Harvard Business Review*, 62(1), 140-147.
- Mintzberg, H (2004) *Managers, Not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development*. Berrett-Koehler Publishers.

# THỰC TRẠNG HỢP TÁC DOANH NGHIỆP CỦA KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

**Phạm Hoàng Nhân<sup>1</sup> & Nguyễn Thị Kiều Oanh**

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn*

**Trần Quốc Việt**

*Quản lý bán hàng, Công ty HITACHI Việt Nam*

## **Tóm Tắt**

Hợp tác giữa doanh nghiệp và trường đại học là vấn đề rất quan trọng, là xu thế tất yếu trong giai đoạn hiện nay. Sự hợp tác này sẽ có tác động tích cực đến việc nâng cao chất lượng đào tạo và khai thác được tối ưu nguồn lực của hai bên. Bài viết này sẽ giới thiệu tổng quan về tầm quan trọng của việc hợp tác doanh nghiệp với trường đại học và cụ thể là Khoa quản trị kinh doanh (QTKD). Nhóm tác giả sẽ khái quát về thực trạng hợp tác doanh nghiệp tại Khoa QTKD - Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn, trên cơ sở đó sẽ đưa ra những khó khăn và đề xuất ý kiến để tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Khoa QTKD trong thời gian tới.

**Từ Khóa:** Hợp tác, doanh nghiệp, trường đại học, quản trị kinh doanh

## **1. Tầm quan trọng của hợp tác doanh nghiệp và trường đại học**

Nghị quyết số 19-NQ/TW (2017) nêu rõ: “Tăng cường gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp theo hướng khuyến khích các doanh nghiệp phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp để đào tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Xây dựng chính sách để doanh nghiệp được tham gia giáo dục nghề nghiệp theo hình thức đặt hàng của Nhà nước và của doanh nghiệp khác; được tham gia xây dựng danh mục ngành, nghề đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo, đào tạo tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp và đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên”.

---

<sup>1</sup> Email: hoangnhanph@yahoo.com.vn

Theo Đỗ (2018), liên kết hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp là sự tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa nhà trường và các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai như: hợp tác trong đào tạo, nghiên cứu và phát triển, kích thích sự vận động năng động qua lại của cán bộ quản lý, giảng viên, người học 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.

Theo Đinh (2016), hợp tác giữa đại học và doanh nghiệp là xu hướng phổ biến trên thế giới. Hợp tác đại học và doanh nghiệp được hiểu như sự tương tác, giao dịch giữa cơ sở giáo dục đại học với các doanh nghiệp để mang lại lợi ích cho các bên, có tác động tích cực tới hoạt động đào tạo, nghiên cứu và phát triển trong đại học và khai thác tối ưu nguồn lực của các bên.

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp được hiểu như là những giao dịch giữa các trường đại học và các tổ chức sản xuất kinh doanh vì lợi ích của cả hai bên. Đẩy mạnh việc hợp tác này và khai thác giá trị của nó có thể giúp nhà trường tháo gỡ những khó khăn về tài chính, giúp các doanh nghiệp đạt được hoặc duy trì ưu thế cạnh tranh trong thị trường năng động ngày nay. Mối quan hệ này cũng đóng góp cho sự tăng trưởng kinh tế của quốc gia và đáp ứng đòi hỏi của thị trường lao động (Carayon, 2003; Gibb & Hannon, 2006; Storm, 2008; Razvan & Dainora, 2009).

Trong giai đoạn hiện nay, việc hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp là rất cần thiết trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo. Thông qua việc hợp tác với doanh nghiệp trường đại học có thể xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp. Kịp thời nắm bắt các thông tin, cập nhật kiến thức, điều chỉnh nội dung, chương trình theo xu hướng phát triển của xã hội. Hợp tác với doanh nghiệp, giúp trường đại học có thể cải tiến việc tổ chức kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo, có thêm cơ hội tìm được đầu ra cho sinh viên. Thông qua mối quan hệ với các doanh nghiệp, nhà trường có thể mời các chuyên gia tại doanh nghiệp tham gia giảng dạy, tư vấn, định hướng nghề nghiệp cho sinh viên, cùng sinh viên thảo luận, điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo. Ngoài ra, hợp tác doanh nghiệp còn tạo cơ hội cho giảng viên học hỏi kinh nghiệm thực tế, nâng cao năng lực chuyên môn thông qua các hoạt động hợp tác nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ.

Hợp tác với trường đại học sẽ giúp doanh nghiệp có cơ hội tham gia vào quá trình đào tạo, có điều kiện thuận lợi hơn trong việc theo dõi, đánh giá kiến thức chuyên môn,

kỹ năng và tác phong làm việc của sinh viên. Nếu chất lượng sản phẩm đào tạo của trường đại học đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp thì đó cũng là thành quả mà doanh nghiệp đạt được. Điều này vừa tiết kiệm được thời gian và chi phí đào tạo lại, vừa tận dụng được nguồn lao động có chất lượng phù hợp với nhu cầu, góp phần gia tăng uy tín và thương hiệu của mình. Đồng thời, trong quá trình hợp tác cũng sẽ giúp doanh nghiệp tiếp cận được với những kết quả nghiên cứu mới nhất, nhanh nhất và có thể ứng dụng trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp sẽ giúp sinh viên có cơ hội được tham quan kiến tập và lựa chọn địa điểm thực tập phù hợp, tạo điều kiện cho sinh viên được tiếp cận với hệ thống kiến thức mới nhất. Hợp tác doanh nghiệp giúp sinh viên được trau dồi kiến thức thực tế, kết hợp được giữa lý thuyết và thực hành, học hỏi thêm các kỹ năng, mở rộng các mối quan hệ cũng như định hướng được nghề nghiệp và phát triển bản thân trong tương lai. Ngoài ra, việc hợp tác này còn giúp sinh viên có cơ hội tìm kiếm học bổng và tiếp cận sớm với các doanh nghiệp, nâng cao khả năng được tuyển dụng sau khi ra trường.

Có thể thấy rằng, việc hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp đã mang lại lợi ích rất nhiều cho các bên liên quan. Điều này rất cần thiết cho các trường đại học nói chung và Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn nói riêng.

## **2. Thực trạng hợp tác doanh nghiệp của Khoa QTKD\_Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn**

Theo Đỗ (2018), tác giả cho rằng nội dung liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp gồm 6 nội dung như: (1) Liên kết trong xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo; (2) Liên kết trong xây dựng phương pháp giáo dục, hình thức tổ chức; (3) Liên kết trong giảng dạy, thực hành, thực tập; (4) Liên kết trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng chuyển giao công nghệ; (5) Liên kết trong kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; (6) Liên kết trong tạo cơ hội việc làm cho người học. Còn đối với Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn thì sao? Trong thời gian qua để nâng cao chất lượng đào tạo, Khoa QTKD luôn quan tâm, chú trọng đến việc hợp tác với doanh nghiệp và được thể hiện ở một số nội dung sau:

Trước khi xây dựng đề án mở ngành đào tạo, Khoa QTKD đã khảo sát nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp, tiến hành mời các doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo, xác định được ngành nghề đó phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp hay không? Trong quá trình xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, Khoa

QTKD đã mời các doanh nghiệp tham gia tư vấn về các yêu cầu thực tế đối với sinh viên cũng như các xu hướng mới nhất của thị trường mà doanh nghiệp đang hoạt động. Đồng thời, thuyết phục các nhà quản trị doanh nghiệp tham gia vào quá trình xây dựng, thẩm định và đổi mới chương trình đào tạo, lồng ghép được những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ cần đạt được của sinh viên vào trong các chương trình đào tạo. Bên cạnh đó, Khoa QTKD cũng đã xây dựng được một chương trình đào tạo có chuẩn đầu ra phù hợp hơn với nhu cầu của doanh nghiệp.

Để tăng cường kỹ năng thực tế, khả năng cọ xát của sinh viên trong môi trường thực tiễn, Khoa QTKD cũng đã hợp tác với các doanh nghiệp tổ chức những buổi hội thảo, giao lưu giữa doanh nghiệp với sinh viên, mời các doanh nhân trò chuyện hay tập huấn các chương trình thực hành. Cụ thể trong giai đoạn 2019 -2023 Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn đã hợp tác với doanh nghiệp tổ chức thành công các hoạt động thực tế rất hay và ý nghĩa (Bảng 1)

Bảng 1. Kết quả hợp tác doanh nghiệp của Khoa QTKD - Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn giai đoạn 2019 - 2023

STT	Đơn vị hợp tác	Nội dung hợp tác	Bộ môn phụ trách	Thời gian
1	UBCKNN	Tổ chức khóa học đầu tư trên thị trường chứng khoán Việt Nam	Tài chính – kế toán	12/2019
2	CTY Cổ phần Aladin	Tổ chức tập huấn phần mềm chứng khoán cho sinh viên	Tài chính – kế toán	06/2020
3	CTY BĐS Khải Hoàn Land	Tổ chức Seminar kỹ năng mềm cho sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp	Tất cả các bộ môn	06/2020
4	CTY Cổ phần Aladin	Tổ chức tập huấn phương pháp phân tích và dự phóng giá doanh nghiệp cho sinh viên	Tài chính - kế toán	12/2020
5	Hội Đồng Anh	Tổ chức khoá tập huấn “Công dân tích cực – Khởi nghiệp doanh nghiệp xã hội” lần 3	Marketing	04/2021
6	CTY Cổ phần Aladin	Tổ chức tập huấn sàn giao dịch chứng khoán ảo cho sinh viên	Tài chính – kế toán	10/2022
7	CTY Masan	Tổ chức talkshow "Tăng khả năng tuyển dụng hiệu quả cho sinh viên"	Nhân sự	11/2022
8	CTY TNHH MICA Và Liên hiệp HTX Sài Gòn Coop	Tổ chức chuyên đề: “Quản trị bán hàng chuyên nghiệp_góc nhìn từ thực tiễn”	Marketing	04/2023

STT	Đơn vị hợp tác	Nội dung hợp tác	Bộ môn phụ trách	Thời gian
9	CTY Chứng khoán Rồng Việt	Tổ chức Workshop: “Cách thức lựa chọn cổ phiếu đầu tư”	Tài chính-kế toán	11/2023

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ hoạt động Khoa QTKD giai đoạn 2019-2023*

Theo kết quả ở bảng 1 cho thấy, trong giai đoạn 2019 - 2023, Khoa QTKD luôn duy trì mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp, tổ chức ở nhiều lĩnh vực như tài chính, marketing và nhân sự. Tuy nhiên, việc hợp tác tập trung chủ yếu vào lĩnh vực chứng khoán do bộ môn tài chính phụ trách còn ở các lĩnh vực khác thì chưa nhiều. Đối tượng hợp tác đa số là các doanh nghiệp chưa thấy hợp tác với các ngân hàng thương mại.

Song song đó, Khoa QTKD còn hợp tác với các doanh nghiệp để tổ chức cho sinh viên tham quan thực tế nhà máy, tìm hiểu quy trình sản xuất và được giải đáp các thắc mắc, tham gia kiến tập, thực tập tại các doanh nghiệp. Qua đó đã tạo điều kiện cho sinh viên củng cố, ứng dụng kiến thức đã học, phát triển kỹ năng, làm quen và hòa nhập tốt với môi trường doanh nghiệp, một số sinh viên đã được tuyển dụng sau khi thực tập. Cụ thể trước đây Khoa QTKD đã ký kết biên bản ghi nhớ với các doanh nghiệp trong việc hỗ trợ việc làm cho sinh viên như: Viện đào tạo nhân lực Ngân hàng Việt Nam, FPT Telecom, Ngân hàng thương mại cổ phần Nam Á, Manulife, Công ty Cổ phần Tư vấn đầu tư và quản lý bất động sản Sài Gòn Center Real. Từ năm 2020 - 2024 tiến hành ký kết những thỏa thuận hợp tác đào tạo, liên kết tham quan thực tế, kiến tập (Bảng 2).

**Bảng 2. Thỏa thuận hợp tác đào tạo, liên kết tham quan doanh nghiệp của Khoa QTKD - Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn giai đoạn 2020 - 2024**

STT	Đơn vị hợp tác	Lĩnh vực hoạt động	Nội dung hợp tác	Thời gian
1	CTY Chứng khoán ngân hàng Đông Á và CTY Cổ phần Aladin	Chứng khoán	Thỏa thuận hợp tác đào tạo	06/2020
2	CTY Cổ phần Misa	Công nghệ thông tin	Thỏa thuận chuyển giao phần mềm và hợp tác đào tạo	11/2022
3	CTY Cổ phần đào tạo và tư vấn thuế Việt Nam	Tư vấn và đào tạo thuế	Thỏa thuận hợp tác đào tạo	06/2023
4	CTY Cổ phần chứng khoán Rồng Việt	Chứng khoán	Thỏa thuận hợp tác đào tạo	06/2023

STT	Đơn vị hợp tác	Lĩnh vực hoạt động	Nội dung hợp tác	Thời gian
5	CTY Yakult	Sản xuất và chế biến thực phẩm	Liên kết tham quan thực tế	11/2022, 05/2024
6	CTY Acecook	Sản xuất và chế biến thực phẩm	Liên kết tham quan thực tế	12/2022
7	Ngân hàng Sacombank	Ngân hàng	Liên kết tham quan kiến tập	11/2023
8	CTY Cổ phần chứng khoán SSI	Chứng khoán	Liên kết tham quan kiến tập	04/2024

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ hoạt động Khoa QTKD giai đoạn 2019-2023*

Theo kết quả bảng 2 cho thấy, trong giai đoạn 2020 – 2024 Khoa QTKD luôn duy trì các thỏa thuận hợp tác đào tạo, các liên kết tham quan thực tế, tham quan kiến tập với các doanh nghiệp. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp hợp tác chưa nhiều, việc hợp tác đào tạo tập trung chủ yếu vào lĩnh vực chứng khoán, phần mềm kế toán, thuế còn ở các lĩnh vực khác như marketing, nhân sự, ngân hàng thì hầu như không có. Đối tượng hợp tác đào tạo đa số là các doanh nghiệp chưa thấy hợp tác với các ngân hàng thương mại. Việc liên kết tham quan thực tế, tham quan kiến tập chưa đa dạng chỉ tập trung vào các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực sản xuất và chế biến thực phẩm hay lĩnh vực chứng khoán, ngân hàng.

Ngoài ra, Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn còn hỗ trợ cho các doanh nghiệp trong việc truyền thông các thông tin tuyển dụng thực tập sinh, tuyển dụng nhân viên, bố trí cho doanh nghiệp đến phỏng vấn ứng viên trực tiếp tại trường cụ thể như: thông báo tuyển dụng thực tập sinh, tuyển dụng nhân viên của Công ty Yakult (12/2022), Ngân hàng TMCP Tiên Phong\_CN Phú Mỹ Hưng (12/2022), Công ty Cổ phần Misa (01/2023 và 09/2023), Ngân hàng TMCP Đại Chúng và tập đoàn FPT (02/2023), Công ty Cổ phần chứng khoán SSI (09/2023), Công ty Cổ phần đào tạo kế toán thuế Việt Nam (12/2023), phỏng vấn thực tập sinh tiềm năng của Sacombank tại Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (12/2022).

Có thể thấy rằng những gì mà Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn đã làm được trong thời gian qua nhằm tìm kiếm và duy trì mối quan hệ hợp tác doanh nghiệp, để nâng cao chất lượng đào tạo là rất đáng ghi nhận, là sự cố gắng của các cấp lãnh đạo, của giảng viên và nhân viên của Khoa. Tuy nhiên, việc hợp tác hiện nay vẫn còn gặp nhiều khó khăn:

Thứ nhất, các hoạt động hợp tác đều xuất phát từ nhu cầu trước mắt, chỉ mang tính ngắn hạn chứ chưa mang tính lâu dài và bền vững. Doanh nghiệp và nhà trường chưa

coi việc hợp tác giữa hai bên là chiến lược quan trọng, gắn liền với công tác đào tạo. Việc triển khai hợp tác còn thiếu kinh nghiệm nên chưa được cụ thể, rõ ràng khiến mối quan hệ hợp tác của hai bên chưa thật sự hiệu quả.

Thứ hai, trong xây dựng chương trình đào tạo, mặc dù nhà trường có mời các doanh nghiệp tham gia, góp ý chỉnh sửa, hoàn thiện nội dung chương trình đào tạo qua các năm học, thậm chí có văn bản ký kết nhưng thực tế hoạt động này chưa thu hút được sự quan tâm của doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp còn từ chối tiếp nhận sinh viên tới tham quan, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm dẫn đến kết quả của quá trình đào tạo và yêu cầu của doanh nghiệp luôn có khoảng cách.

Thứ ba, hoạt động hợp tác chủ yếu tập trung vào hoạt động tiếp nhận sinh viên tham quan kiến tập, thực tập, đáp ứng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Những hoạt động khác liên quan đến nghiên cứu khoa học, biên soạn bài giảng, giáo trình vẫn còn hạn chế.

Thứ tư, công tác tham gia đào tạo của doanh nghiệp tại nhà trường còn mờ nhạt. Rất ít các cuộc trao đổi của nhà quản lý, nhà lãnh đạo doanh nghiệp được thực hiện cho sinh viên trên lớp học, việc mời giảng viên thỉnh giảng vấp phải những ràng buộc về quy chế, quy định liên quan đến bằng cấp, chứng chỉ đối với giảng viên đại học. Chẳng hạn như giảng viên thỉnh giảng phải có bằng thạc sỹ khi dạy trình độ đại học, phải có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm...trong khi những người có kinh nghiệm thực tiễn tại các doanh nghiệp có thể chia sẻ với sinh viên lại không đủ điều kiện để tham gia giảng dạy.

Thứ năm, số lượng doanh nghiệp hợp tác còn rất ít, chưa đa dạng các đối tượng và lĩnh vực hợp tác, phần lớn các hoạt động hợp tác đều xuất phát từ mối quan hệ cá nhân của cán bộ quản lý, giảng viên trong trường đại học với đại diện của doanh nghiệp nên việc hợp tác chưa chuyên nghiệp, ổn định và bền vững. Hiện tại chưa thiết lập được bộ phận chuyên trách về liên kết hợp tác doanh nghiệp, chủ yếu là do các giảng viên kiêm nhiệm.

### **3. Đề xuất**

Trước những yêu cầu thực tế đặt ra với việc nâng cao chất lượng đào tạo tại Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn thì vấn đề tăng cường hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp là nhu cầu cần thiết. Nhóm tác giả xin đưa ra một số đề xuất sau:

#### **3.1. Về hợp tác doanh nghiệp**

- Khoa QTKD cần chủ động xác định số lượng ngành nghề đào tạo, quy mô đào tạo, ứng dụng khoa học công nghệ... để xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình phù hợp, phối hợp với doanh nghiệp tổ chức cho giảng viên, sinh viên đi thực tế ở doanh nghiệp. Mỗi năm có thể tạo điều kiện cho giảng viên đào tạo và đào tạo lại tại các doanh nghiệp, phối hợp với doanh nghiệp cấp giấy chứng nhận cho giảng viên hoàn thành chương trình đào tạo để làm cơ sở đánh giá hoàn thành nhiệm vụ khi kết thúc năm học. Ngược lại, để có thể tuyển dụng được nguồn lao động chất lượng thì các doanh nghiệp cũng cần hỗ trợ trang thiết bị, phần mềm mô hình, mô phỏng hoạt động kinh doanh phục vụ cho quá trình đào tạo; giới thiệu các chuyên gia của doanh nghiệp có đủ điều kiện đến giảng dạy, hướng dẫn và tư vấn trực tiếp cho sinh viên, tiếp nhận các giảng viên, cán bộ quản lý đến doanh nghiệp học hỏi kinh nghiệm; phối hợp với trường đại học tổ chức, tham gia báo cáo, đóng góp ý kiến cho các hội thảo chuyên đề và tham gia phản biện các đề tài nghiên cứu khoa học của giảng viên, sinh viên hàng năm.
- Khoa QTKD cần có một bộ phận chuyên trách về hợp tác doanh nghiệp liên quan đến các nội dung như: tham gia xây dựng chương trình đào tạo, báo cáo chuyên đề thực tế, tiếp nhận sinh viên tham quan thực tập, làm việc, kết hợp thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học theo hướng ứng dụng, phối hợp tổ chức ngày hội việc làm... Bộ phận này sẽ nắm bắt được nhu cầu của các doanh nghiệp dễ dàng hơn, thực hiện ký kết hợp tác đào tạo với nhiều doanh nghiệp hơn, đa dạng các đối tượng và lĩnh vực hợp tác hơn, đặc biệt là các ngân hàng thương mại. Không những thế, việc ký kết hợp tác với doanh nghiệp của bộ phận chuyên trách cũng sẽ chuyên nghiệp, ổn định và bền vững hơn so với dựa vào mối quan hệ cá nhân của giảng viên. Đồng thời, cần đẩy mạnh hợp tác nghiên cứu khoa học, hoạt động khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo để tăng thêm nguồn thu từ hoạt động này. Số đề tài và dự án nghiên cứu hợp tác với doanh nghiệp phải chiếm tỷ trọng ngày càng tăng trên tổng số đề tài và dự án nghiên cứu của trường.
- Để có tính ràng buộc cao hơn về mặt pháp lý, Khoa QTKD cần cụ thể hóa các chương trình hợp tác bằng hợp đồng kinh tế thay vì các biên bản ghi nhớ (MOU), biên bản làm việc (MOM) như trước đây. Cần xây dựng chính sách, các quy định cụ thể, rõ ràng về nội dung và hình thức, về quyền lợi và trách nhiệm của hai bên, trong đó thể hiện rõ lợi ích và trách nhiệm của giảng viên, sinh viên (đối với trường đại học); người tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực tập, đóng góp

cho chương trình đào tạo, xây dựng chuẩn đầu ra và thực hiện chuyển giao công nghệ (đối với doanh nghiệp). Chủ động tiếp cận với doanh nghiệp để xây dựng mối quan hệ, đẩy mạnh ký kết các thỏa thuận trong hợp đồng hợp tác liên quan đến hoạt động đào tạo, tuyển dụng, tổ chức sự kiện, hội chợ việc làm, hỗ trợ các khóa học về các kỹ năng mềm... sao cho phù hợp với nhu cầu, tiêu chuẩn của doanh nghiệp và quan trọng là phải có kế hoạch dài hạn trong việc phát triển mối quan hệ đó. Ngược lại, các nhà quản lý doanh nghiệp cũng cần nhận thức được việc tuyển dụng nhân sự phù hợp là điều hết sức quan trọng của doanh nghiệp trong tương lai. Doanh nghiệp cũng phải chủ động tìm đến trường đại học để hợp tác tuyển dụng lao động, tiếp nhận sinh viên đến thực tập, tham gia xây dựng chương trình đào tạo, đặt hàng đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, tham gia vào quá trình giảng dạy, hướng dẫn thực hành, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và phản hồi chất lượng “sản phẩm” đào tạo cho trường đại học. Đặc biệt, luôn xem việc hợp tác là mang tính chiến lược, mở ra cơ hội kinh doanh, đổi mới sáng tạo, phục vụ mục tiêu phát triển lâu dài của doanh nghiệp.

### **3.2. Về kết nối cựu sinh viên**

- Cần xây dựng và phát huy vai trò mạng lưới cựu sinh viên, đặc biệt là các cựu sinh viên đang vận hành và làm việc trong khối doanh nghiệp. Trước mắt cần phải thống kê và cập nhật được thông tin về cựu sinh viên thông qua các đầu mối kết nối là giảng viên, cố vấn học tập, nhân viên của Khoa, lập danh sách các doanh nghiệp và phân loại nhóm doanh nghiệp mà cựu sinh viên đang làm việc. Sau đó sẽ tiến hành thành lập Ban liên lạc cựu sinh viên hay về lâu dài là Hội cựu sinh viên.
- Chủ động tổ chức các hoạt động liên kết, hợp tác và duy trì mối quan hệ lâu dài với cựu sinh viên cũng như là doanh nghiệp. Hàng năm nên tổ chức các buổi gặp mặt hoặc sự kiện giao lưu giữa các thế hệ sinh viên, mời các cựu sinh viên về tham gia các buổi tư vấn nghề nghiệp, chia sẻ kinh nghiệm học tập, kinh nghiệm làm việc, tài trợ cho những sinh viên vượt khó học giỏi cũng như tham gia các buổi hội thảo chuyên đề do Khoa tổ chức. Đặc biệt, để tiện lợi trong việc liên lạc và trao đổi thì cần phải tạo các kênh kết nối trực tuyến thông qua mạng xã hội như zalo, facebook... Hoạt động kết nối không chỉ mang tính chất kêu gọi sự tri ân, mà còn là sự đồng hành của các cựu sinh viên trong việc xây dựng mối quan hệ hợp tác giữa doanh nghiệp và trường đại học.

## **4. Kết Luận**

Hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay là một nhiệm vụ rất quan trọng và thiết thực, là sự gắn kết giữa khoa học và hoạt động kinh doanh. Đẩy mạnh việc hợp tác sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn. Tuy nhiên, để làm được điều đó thì cần phải có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ giữa nhà trường và doanh nghiệp. Những đề xuất mà nhóm tác giả đã đưa ra cần được xem xét và vận dụng linh hoạt trong thực tiễn để hoạt động hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp được cải thiện, chất lượng đào tạo được nâng cao trong tương lai.

### **Tài Liệu Tham Khảo**

Ban Chấp hành Trung ương khóa XII (2017) '*Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*'.

Đình VT (2016) 'Hợp tác đại học-doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam', *Vnu Journal Of Economics And Business*, 32(4).

Đỗ TTT (2018) 'Liên kết trường đại học và doanh nghiệp-Phương thức nâng cao chất lượng đào tạo', *Tạp chí Giáo dục*, 432:34-38.

Trần VT & Vũ HV (2024) 'Giải pháp đẩy mạnh hợp tác giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM'. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, tập 20, số 09, tr 96-102.

Lê TT & Vũ HS (2024) '*Hợp tác giữa doanh nghiệp và trường đại học: hướng đi hiệu quả trong đào tạo và nghiên cứu của Trường Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên*'. <https://kinhtevadubao.vn/hop-tac-giua-doanh-nghiep-va-truong-dai-hoc-huong-di-hieu-qua-trong-dao-tao-va-nghien-cuu-cua-truong-su-pham-ky-thuat-hung-yen-28947.html> (Truy cập ngày 01/10/2024)

Lê TT (2022) '*Một số hình thức liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập*'. <https://naue.edu.vn/dao-tao-128/mot-so-hinh-thuc-lien-ket-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-trong-boi-can-hoi-nhap-5194.aspx> (Truy cập ngày 05/10/2024)

Lưu D (2024) '*Hợp tác nhà trường và doanh nghiệp: làm sao để hai bên cùng có lợi*'. <https://giaoduc.net.vn/hop-tac-nha-truong-va-doanh-nghiep-lam-sao-de-hai-ben-cung-co-loi-post243623.gd>. (Truy cập ngày 01/10/2024)

- Nguyễn L (2023) ‘*Yếu tố nào cản trở mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp*’. <https://daibieunhandan.vn/yeu-to-nao-can-tro-moi-quan-he-hop-tac-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-post348774.html> (Truy cập ngày 05/10/2024)
- Nguyễn TKT & Đặng KP (2023). ‘*Liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đối với ngành quản trị khách sạn*’. <https://tapchitaichinh.vn/lien-ket-dao-tao-giua-nha-truong-va-doanh-nghiep-doi-voi-nganh-quan-tri-khach-san.html>. (Truy cập ngày 05/10/2024)
- Trần V (2023) ‘*Vấn đề đặt ra về hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp*’, <https://tapchitaichinh.vn/van-de-dat-ra-ve-hop-tac-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep.html> (Truy cập ngày 05/10/2024)
- STU (2023) ‘*Báo cáo tự đánh giá cơ sở giáo dục giai đoạn tháng 7/2018 đến tháng 7/2023*’. <http://stu.edu.vn/vi/454/19452/bao-cao-tu-danh-gia-co-so-giao-ducgiai-doan-danh-gia-thang-07-2018-den-thang-07-2023.html> (Truy cập ngày 01/10/2024)

# TRẢI NGHIỆM SINH VIÊN “GEN Z” VỚI DOANH NGHIỆP

**Đặng Thu Hương<sup>1</sup>**

*Khoa Thương Mại Điện Tử – Trường Đại học Công Nghiệp*

**Nguyễn Hoàng Nhật<sup>2</sup>**

*Chuyên gia – Đối tác nhân sự, Công ty PNJ Production*

**Nguyễn Anh Tuấn<sup>3</sup>**

*Chuyên gia nhân sự, chuyên gia coaching*

## **Tóm tắt**

Bài viết tập trung vào việc nâng cao trải nghiệm của sinh viên “Gen Z” với doanh nghiệp ngay từ khi các bạn còn đang học tại trường. Nhóm tác giả đã áp dụng mô hình của Beale (2000) để đề xuất một mô hình thực tiễn mang tên “Dự án trải nghiệm sinh viên” (Student Experience Project). Dự án được khởi xướng từ năm 2007, đã tổ chức hơn 1.000 chương trình với sự tham gia của khoảng 20.000 sinh viên “Gen Z”. Sau mỗi chương trình, ban tổ chức tiến hành khảo sát ý kiến sinh viên để đánh giá chất lượng và không ngừng cải tiến nhằm hoàn thiện dự án.

Trong 11 tháng đầu năm 2024, nhóm tác giả đã thu thập phản hồi từ 490 sinh viên “Gen Z” về các hoạt động trải nghiệm doanh nghiệp được thiết kế riêng cho sinh viên đại học. Kết quả cho thấy các bạn trẻ rất quan tâm và mong muốn tham gia những hoạt động này từ sớm, với mục tiêu tích lũy kinh nghiệm thực tiễn và trang bị kiến thức cần thiết để sẵn sàng gia nhập thị trường lao động ngay sau khi tốt nghiệp. Dựa trên những phát hiện từ khảo sát, bài viết đã đề xuất một giải pháp hỗ trợ sinh viên tăng cường trải nghiệm thực tế với doanh nghiệp, từ đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai.

**Từ khóa:** Sinh viên, Gen Z, Trải nghiệm, Doanh nghiệp

---

<sup>1</sup> Email: dangthuhuong@iuh.edu.vn

<sup>2</sup> Email: nghoangnhat@gmail.com

<sup>3</sup> Email: atkt8410@gmail.com

## 1. Giới thiệu

Phần lớn các nghiên cứu trước đây đề cập đến các hoạt động gắn đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp nhằm mục đích đưa ra một số giải pháp nhằm góp phần làm cho sản phẩm đào tạo của các trường đại học đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu (Trần 2009). Tuy nhiên, các nghiên cứu này chủ yếu hướng đến nhóm sinh viên thuộc thế hệ Gen X và Gen Y. Nguyễn (2016) cũng đã nghiên cứu về động lực hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên. Tuy nhiên, các nghiên cứu về trải nghiệm của nhóm sinh viên "Gen Z" trong mối quan hệ hợp tác giữa sinh viên và doanh nghiệp vẫn còn rất hạn chế.

Trong khi đó, nhóm sinh viên "Gen Z" từ năm sinh 2001 đến năm sinh 2006 đang chiếm một tỷ trọng rất lớn trong tổng số lượng sinh viên hiện nay. Vì vậy, việc đề xuất nâng cao trải nghiệm của sinh viên "Gen Z" đối với doanh nghiệp sẽ góp phần rất quan trọng để nhóm sinh viên này có đủ những trải nghiệm nhất định để sẵn sàng có tham gia các buổi phỏng vấn thực tế với doanh nghiệp.

## 2. Thực trạng học tập trải nghiệm của các bạn sinh viên Gen Z

Các doanh nghiệp Việt Nam đều có những phương pháp và cách thức khác nhau trong công tác quản trị nguồn nhân lực, nhưng nhìn chung khoảng cách về chuyên môn trong ngành quản trị nhân sự vẫn rất lớn. Hiện nay, rất nhiều doanh nghiệp đã và đang đầu tư và xây dựng văn hoá học tập, thiết kế các buổi đào tạo với đa dạng hoạt động tương tác giúp cho người lao động phát triển bản thân, mở rộng mối quan hệ và phát triển nghề nghiệp tương lai.

Theo một số khảo sát, đặc điểm của "Gen Z" là thích học tập trải nghiệm, do đó công tác tổ chức các hoạt động để các bạn sinh viên "Gen Z" có thể áp dụng lý thuyết vào công việc thực tế tại doanh nghiệp ngay từ khi tốt nghiệp là một nhiệm vụ thiết yếu và quan trọng đối với ngành giáo dục.

Mô hình nghiên cứu của Beale (2000) và quan điểm của các chuyên gia hàng đầu trong lĩnh vực Quản trị nhân sự đều khẳng định rằng việc sinh viên tham quan thực tế tại doanh nghiệp là một hoạt động hướng nghiệp mang giá trị thực tiễn cao. Theo Beale, hoạt động trải nghiệm trước hết giúp sinh viên cảm nhận được tính thiết yếu của công việc và cách thức các loại công việc khác nhau mang lại lợi ích cho cá nhân và xã hội. Qua đó giúp sinh viên thấy được sự đa dạng của các môi trường và điều kiện làm việc, giúp sinh viên học hỏi được cách người lao động trong các ngành nghề khác nhau sử

dụng các kỹ năng lao động căn bản trong công việc của họ. Nhờ vậy giúp sinh viên hiểu được yêu cầu của doanh nghiệp đối với người lao động trong từng lĩnh vực cụ thể, từ sản xuất hàng hóa đến thương mại hóa dịch vụ. Hoạt động trải nghiệm không chỉ mang lại giá trị lớn đối với sinh viên nói chung, mà còn đặc biệt phù hợp với nhóm sinh viên thế hệ “Gen Z”, giúp họ kết nối thực tế với lý thuyết và định hình định hướng nghề nghiệp một cách rõ ràng và thiết thực hơn.

Dựa trên nhận định của các chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân sự và kết quả nghiên cứu từ mô hình Beale (2000), trong phần tiếp theo nhóm tác giả đề xuất một mô hình trải nghiệm nhằm nâng cao cơ hội và chất lượng trải nghiệm thực tế cho sinh viên. Mô hình này tập trung vào việc tạo điều kiện thuận lợi để sinh viên tìm hiểu môi trường làm việc thực tế thông qua việc tiếp xúc với các đại diện từ doanh nghiệp, qua đó không chỉ gia tăng hiểu biết về yêu cầu nghề nghiệp mà còn phát triển các kỹ năng cần thiết đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

### **3. Dự án trải nghiệm sinh viên “Student experience”**

Dự án trải nghiệm sinh viên với doanh nghiệp (TNSVVDN) với tên tiếng Anh là “Student Experience” được thành lập và triển khai từ năm 2007. Đây là một dự án kết nối doanh nghiệp, nhà trường và sinh viên trong đó các trường hoặc khoa mời lãnh đạo các doanh nghiệp (như giám đốc điều hành, giám đốc marketing, ...) hoặc các chuyên gia trong lĩnh vực nhân sự tham gia. Các đại diện từ doanh nghiệp không chỉ chia sẻ kinh nghiệm thực tế mà còn phối hợp thiết kế các hoạt động trải nghiệm nghề nghiệp ngay tại lớp học hoặc tại các sự kiện như talkshow và workshop do trường và khoa tổ chức.

Tính đến nay, dự án đã thực hiện hơn 1.000 chương trình với sự tham gia của khoảng 20.000 sinh viên “Gen Z”. Các chương trình bao gồm nhiều chủ đề đa dạng, được thiết kế dựa trên nhu cầu và đề xuất từ sinh viên, giảng viên của hơn 20 trường Cao đẳng, Đại học trong nước, cùng với sự hỗ trợ từ gần 200 chuyên gia đến từ các phòng ban nhân sự và các bộ phận chức năng khác thuộc các doanh nghiệp đa ngành nghề và quy mô. Chỉ tính riêng năm 2021 - 2023, dự án đã tổ chức được 51 buổi học trải nghiệm giữa sinh viên “Gen Z” và doanh nghiệp với con số tham gia trung bình cho mỗi buổi là 100 - 500 sinh viên “Gen Z” bao gồm cả online và offline. Trung bình trong buổi sẽ có từ 5 đến 6 anh chị tham gia hướng dẫn cho khoảng 100 sinh viên.

Ban đầu, dự án tập trung vào sinh viên chuyên ngành quản trị nhân sự, với sự đồng hành của 30-35 chuyên gia nhân sự hỗ trợ cho khoảng 200 sinh viên. Các chủ đề chính được triển khai bao gồm: tuyển dụng, thu hút nhân tài, đào tạo và phát triển, giao tiếp nội bộ, lương và phúc lợi,... Sau đó, phạm vi đã mở rộng đến sinh viên thuộc nhiều

ngành khác như: thương mại điện tử, kinh doanh quốc tế, du lịch lữ hành, khách sạn nhà hàng, tài chính, ngân hàng, thiết kế thời trang, mỹ thuật, điện, tâm lý, và nhiều ngành nghề khác. Một số trường đã triển khai mô hình này cho toàn bộ sinh viên năm cuối của tất cả các ngành tham gia các buổi học trải nghiệm này. Buổi học trải nghiệm được chuẩn bị vào giai đoạn gần kết thúc môn học để giúp sinh viên tiếp cận trực tiếp anh chị đến từ doanh nghiệp

Ở phần đầu của các buổi học trải nghiệm, các bạn sinh viên sẽ được các chuyên gia từ doanh nghiệp chia sẻ về các đề tài thực tiễn như yêu cầu và nhu cầu về thị trường lao động đối với những ngành học cụ thể, các xu hướng nghề nghiệp trong thời đại kinh tế số hay thích nghi với văn hóa doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các bạn còn được hướng dẫn và đào tạo những kỹ năng quan trọng nhằm nâng cao cơ hội việc làm, như cách viết CV ấn tượng và chuẩn bị cho các buổi phỏng vấn.

Đặc biệt, trong phần hai của buổi học trải nghiệm, dự án giới thiệu mô hình độc đáo mang tên "The World of Coffee HR" (Thế giới Café HR). Tại đây, mỗi chuyên gia sẽ phụ trách một "quán café" để tương tác trực tiếp với các nhóm sinh viên từ 5 đến 10 bạn trong khoảng 15-30 phút mỗi lượt. Sinh viên sẽ lần lượt di chuyển qua từng "quán café," nơi mỗi chủ đề được thiết kế riêng, từ kỹ năng viết CV và chỉnh sửa CV 1:1, kỹ năng phỏng vấn, đến các yêu cầu chuyên môn, hoặc câu chuyện thực tế về nghề nghiệp và cuộc sống.

Mô hình này không chỉ tạo cơ hội để sinh viên gặp gỡ và học hỏi từ nhiều chuyên gia mà còn khuyến khích sự tương tác hai chiều. Các bạn sinh viên được hòa mình vào trải nghiệm thực tế, chủ động đặt câu hỏi, thảo luận cởi mở, và tích lũy những bài học quý giá từ những người đi trước. Đồng thời, các chuyên gia cũng có dịp chia sẻ kinh nghiệm với nhiều nhóm sinh viên, tạo nên một môi trường giao lưu năng động và đa chiều.

Dự án trải nghiệm cũng có thể được triển khai dưới hình thức mời các anh chị từ doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào một số hoạt động giảng dạy của môn học cụ thể. Để chuẩn bị cho chương trình kết nối, nhóm tác giả nhấn mạnh việc đề xuất áp dụng phương pháp lớp học đảo ngược (flipped classroom) với mục tiêu ứng dụng lý thuyết của môn học vào thực tế bản thân và doanh nghiệp. Bài tập cá nhân là mỗi sinh viên "Gen Z" sẽ viết ra hành trình học tập, nghề nghiệp của cá nhân. Sau đó các bạn được trao đổi cặp, nhóm để lắng nghe, phản hồi cho nhau. Từ đó, các bạn sinh viên "Gen Z" sẽ tìm ra được mục tiêu của bài tập là các bạn được nghiệm lại bản thân mình, có trách nhiệm với việc học, với cuộc sống, với ngành học của mình hơn. Song song đó, một

bài tập nhóm lớn là các bạn đi tiếp cận một công ty cụ thể để mô tả về thực tế của công ty theo mục lục lý thuyết đã được tiếp cận trên lớp. Trên cơ sở đó, các bạn sinh viên “Gen Z” đã từng bước tiếp cận, mở rộng các mối quan hệ và chủ động áp dụng lý thuyết vào thực tế công việc.

Dự án đã kết nối, phát triển các thế hệ người làm nhân sự (connect, develop gens) và truyền thông và đào tạo được năng lực cốt lõi của một người sinh viên các chuyên ngành khác (không phải nhân sự) tự tin bước vào thị trường lao động. Sinh viên “Gen Z” được kết nối với các anh chị trong chuyên ngành, tự tin bước ra thị trường lao động, tìm công việc bán thời gian, và định hướng nghề nghiệp của mình rõ ràng hơn. Lý thuyết được chuyển hoá từ thành năng lực nghề nghiệp mà thị trường lao động yêu cầu. Thật vậy, mô hình đào tạo 70:20:10 dành trong doanh nghiệp được áp dụng phổ biến để truyền cảm hứng và tạo động lực cho sinh viên và người học nói chung. Từ các hoạt động trải nghiệm trên doanh nghiệp sẽ hiểu hơn về các mối quan tâm của các bạn trẻ khi học trong trường đại học, cùng đưa các ngôn ngữ, yêu cầu doanh nghiệp để thực tế công việc hơn.

Thông qua chương trình các bạn sinh viên “Gen Z” thấu hiểu bản thân và xây dựng định hướng nghề nghiệp phù hợp với bản thân và yêu cầu của thị trường lao động. Doanh nghiệp tuyển chọn những nhân sự đã được trang bị năng lực nghề nghiệp để hội nhập công việc nhanh chóng, đồng thời tiết kiệm nguồn lực chi phí cho hướng dẫn kèm cặp, đào tạo các bạn như trước đây.

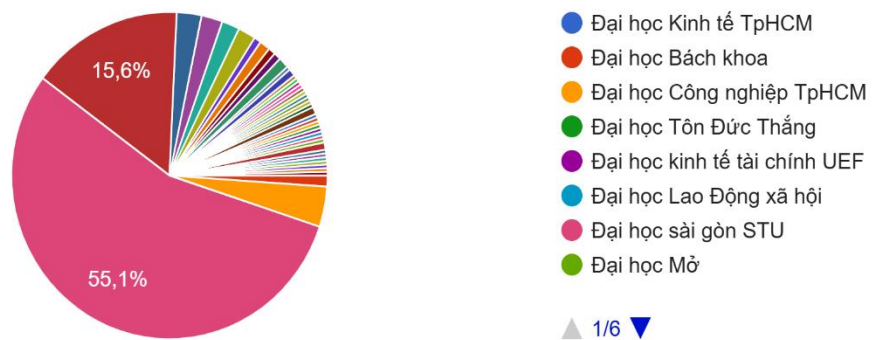
#### **4. Hiệu quả dự án trải nghiệm sinh viên**

Nhóm tác giả thực hiện khảo sát các bạn sinh viên thuộc Gen Z (độ tuổi 20-26) đã tham gia các hoạt động trải nghiệm với doanh nghiệp trong 11 tháng đầu năm 2024. Bảng câu hỏi khảo sát trực tuyến qua Google Form theo thang đo Linkert 5 mức độ. Sau khi gửi khảo sát, nhóm tác giả thu về 490 phản hồi hợp lệ.

##### ***4.1. Phản hồi của sinh viên về các bài chia sẻ/ báo cáo chuyên đề về các vấn đề liên quan đến thị trường lao động và môi trường doanh nghiệp***

### Bạn đến từ trường

276 câu trả lời

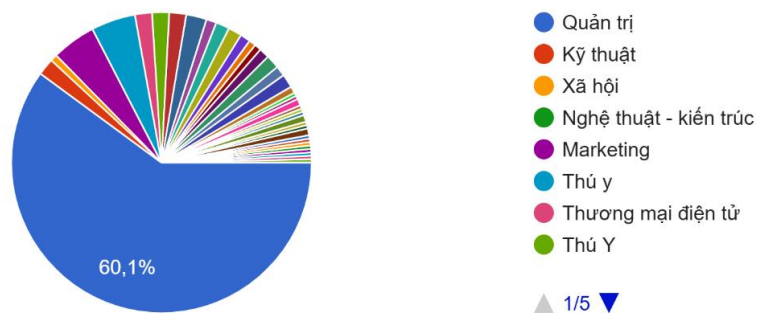


Nguồn: Tác giả

Hình 1 – Tỷ lệ sinh viên từ các trường đại học tham gia khảo sát

### Ngành học của bạn

273 câu trả lời



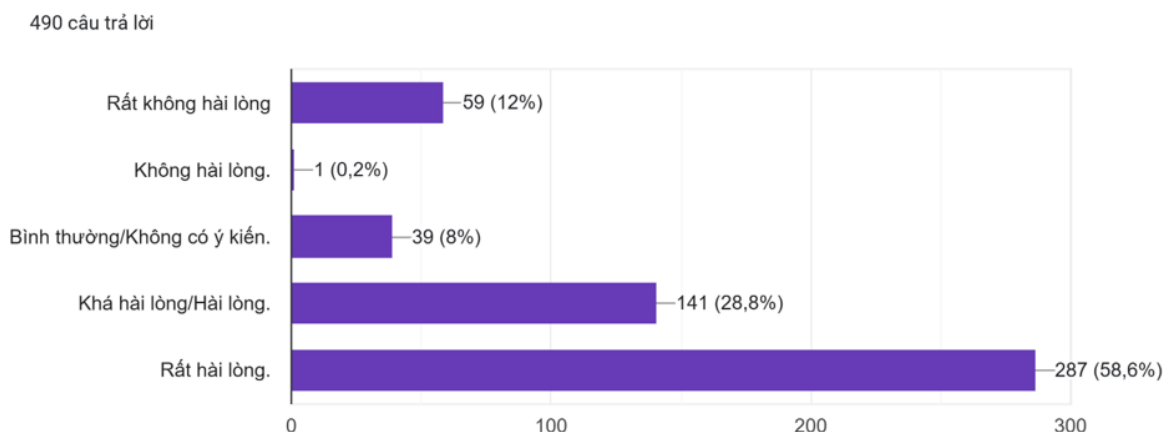
Nguồn: Tác giả

Hình 2 – Ngành học của sinh viên tham gia khảo sát

Sinh viên các trường phản hồi rất tích cực về các bài chia sẻ/ báo cáo chuyên đề về nhu cầu thị trường lao động, năng lực mà công ty yêu cầu từ sinh viên, Hướng dẫn thiết kế profile/ CV ấn tượng ở đầu mỗi buổi học trải nghiệm. Kết quả khảo sát cho thấy hơn 80% sinh viên hài lòng về các nội dung được chia sẻ. Một số sinh viên trường ĐH Công Nghệ Sài Gòn (STU) chia sẻ:

- “Workshop hay nhất của STU. Em cảm thấy rất hữu ích, rất rõ ràng, cụ thể để cho tụi em hiểu ạ. Thầy cô anh chị hướng dẫn dễ hiểu, đúng trọng tâm giúp em có thêm kiến thức, anh chị doanh nghiệp nên chủ động tương tác bắt chuyện khi mới bắt đầu. Trình bày các vấn đề rất thực tế và rất cần thiết cho sinh viên sắp đi thực tập sắp tới. Tổ chức thêm nhiều chương trình như thế này. Ui anh chị giới thiệu rõ ràng, hay lắm luôn, không biết nói gì hơn nữa vì quá hay.”

- “Phần nội dung khá hay và rõ ràng nhưng phần máy chiếu khá khó quan sát ạ, dài dòng, chung chung, cần thêm thời gian.”

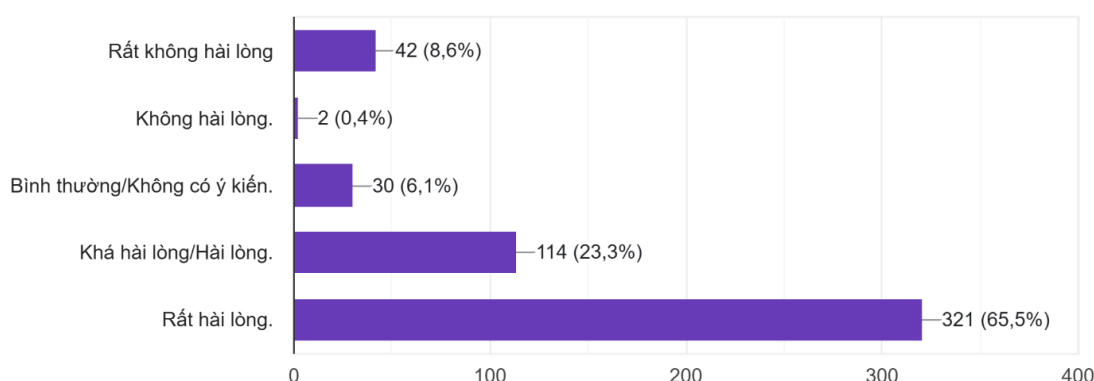


*Nguồn: Tác giả*

Hình 3 – Phản hồi về bài chia sẻ về yêu cầu và nhu cầu của thị trường lao động

#### Section 1: "Những điều cần lưu ý khi viết CV"

490 câu trả lời



*Nguồn: Tác giả*

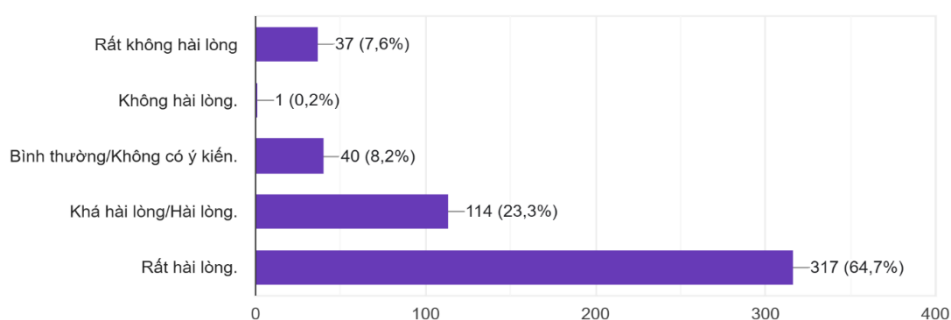
Hình 4 – Phản hồi về bài chia sẻ kỹ năng viết CV

#### **4.2. Phản hồi của sinh viên về mô hình thế giới cafe HR**

Ở thế giới cafe HR, mỗi anh chị di chuyển về 1 nhóm SV (~10 SV/1 nhóm), anh chị luân phiên di chuyển qua các nhóm với mỗi chủ đề khác nhau, ví dụ: hướng dẫn viết và đánh giá CV, thực tập thần thái phỏng vấn, trải nghiệm phỏng vấn, giải đáp thắc mắc về về kỹ năng làm việc, thích nghi môi trường doanh nghiệp. Các bạn sinh viên rất hứng thú với mô hình mới lạ này.

- “Phần này em được các anh chị cựu sinh viên và anh chị nhân sự hướng dẫn rất chi tiết. Nhưng khá tiếc vì thời gian của phần này khá ngắn để anh chị có thể chia sẻ thêm nhiều phần trong CV. Chị Huệ chia sẻ và hướng dẫn rất chi tiết ạ, em nhận thấy nhiều thiếu sót trong CV của mình. Anh chị hướng dẫn rất dễ hiểu, anh chị doanh nghiệp nên chủ động tương tác bắt chuyện khi mới bắt đầu. Đỉnh cao. Vui và thú vị, nhiều thông tin mới. Thêm thời gian để trao đổi thêm được nhiều thông tin hơn. Anh chị chia sẻ rất nhiều tình huống mình có thể gặp để mình tránh và tư vấn cho mình nhiều cách xử lý khi gặp tình huống như vậy...thực hành được thần thái, biết được nên thể hiện như thế nào. 10 điểm cho mấy anh chị luôn. Quá là tuyệt vời, chuyên nghiệp và tận tụy, anh chị trả lời và cùng đưa ra giải pháp để giải câu hỏi đó ví dụ như cách xử lý trong môi trường làm việc, cách đặt câu hỏi sau phỏng vấn, ...”

Section 2: "Thế giới Coffee, round 1 : review CV" do đội ngũ anh chị Doanh nghiệp thực hiện tại mỗi nhóm SV  
490 câu trả lời

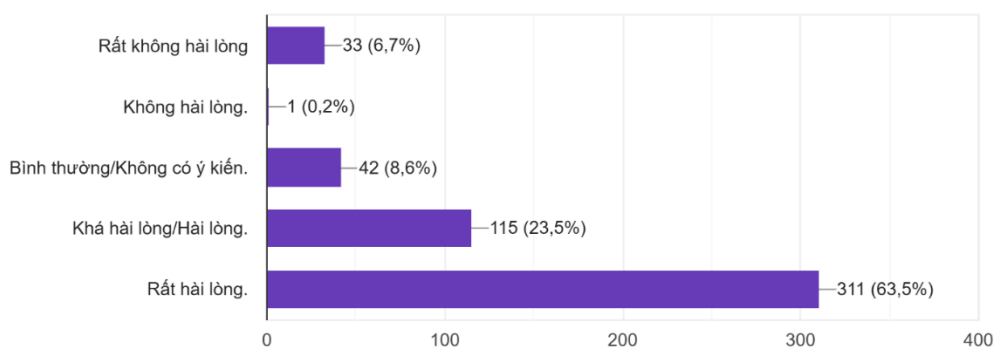


Nguồn: Tác giả

Hình 5 – Phản hồi về vòng chỉnh sửa CV 1:1

Section 2: " Thế giới Coffee, round 2: thực hành thần thái khi phỏng vấn" do đội ngũ anh chị nhân sự thực hiện

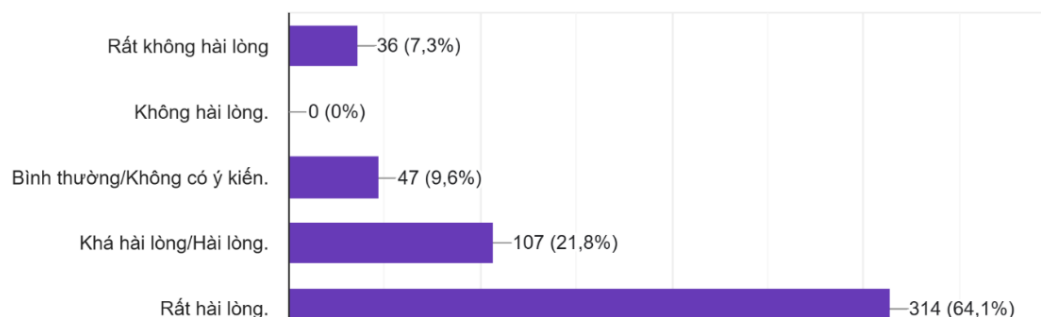
490 câu trả lời



Nguồn: Tác giả

Hình 6 – Phản hồi về thực hành tác phong phỏng vấn

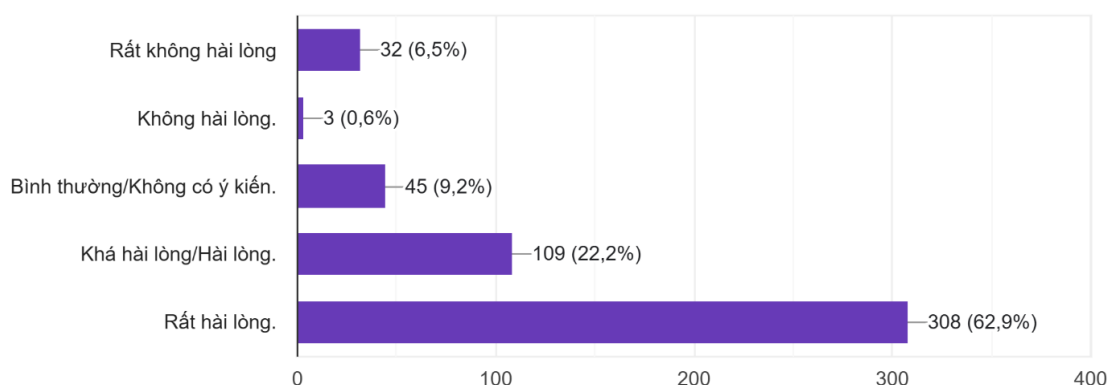
Section 2: " Thế giới Coffee, round 3: trải nghiệm phỏng vấn " do đội ngũ anh chị nhân sự thực hiện  
490 câu trả lời



*Nguồn: Tác giả*

Hình 7 – Phản hồi về trải nghiệm phỏng vấn

Section 2: " Thế giới Coffee, round 4: chia sẻ nghề nghiệp, case study, ... " do đội ngũ anh chị nhân sự thực hiện  
490 câu trả lời



*Nguồn: Tác giả*

Hình 8 – Phản hồi về nội dung Q&A giữa doanh nghiệp và sinh viên

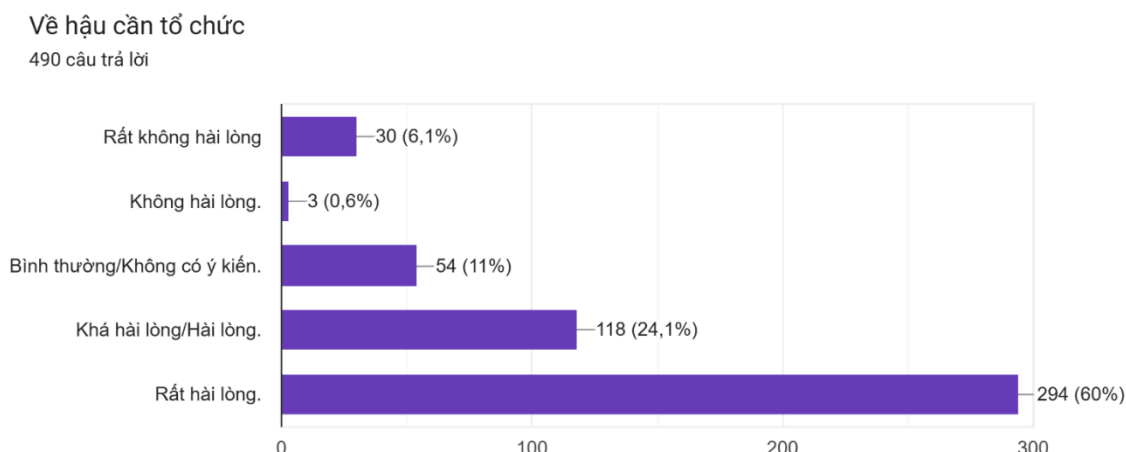
Nhìn chung, các bạn sinh viên hài lòng và đánh giá cao dự án trải nghiệm và mong muốn có cơ hội tham gia những hoạt động tương tự:

- *“Chương trình rất thực tế và hay ạ. Rất hữu ích cho sinh viên ạ. Mong sau này các anh chị có thể tổ chức thêm những buổi như vậy ạ.”*
- *“Em thấy chương trình rất tuyệt vời đối với sinh viên chuẩn bị ra trường như em ạ, mọi lời khuyên của các anh chị trong hôm nay làm em thay đổi hướng nhìn và cách nhìn tích cực hơn trong việc chuẩn bị xin việc. Em xin gửi lời cảm ơn đến*

*tất cả thầy cô, các anh chị doanh nghiệp cùng các bạn sinh viên đã hỗ trợ để tụi em có 1 buổi trải nghiệm tuyệt vời và ý nghĩa.”*

### **4.3. Phản hồi của sinh viên về công tác tổ chức và các điểm cần khắc phục**

Phản hồi của sinh viên về công tác tổ chức hậu cần rất tích cực. Theo đánh giá của phần lớn sinh viên hậu cần và tổ chức rất tốt, cẩn thận, nhanh chóng, nhiệt tình và chu đáo.



*Nguồn: Tác giả*

Hình 9 – Phản hồi về công tác tổ chức

Tuy nhiên, các bạn sinh viên cũng đề xuất một số điểm cần khắc phục để buổi học trải nghiệm được tiến hành có hiệu quả hơn.

- *“Các bạn staff còn cười dỡn, chụp hình, nói chuyện hơi ồn ào ở cuối hội trường. Vì 1 số anh chị nói hơi nhỏ nên cần lắng nghe, nhưng các bạn cười đùa hơi lớn. Em mong ở những chương trình sau trong phần section 2, nên có một bảng chiếu hoặc một dấu hiệu cụ thể để tụi em có thể biết được là còn bao lâu thì hết round và đang ở round nào. Vì khi nhắc miệng như vậy cũng rất khó cho ban tổ chức và khó cho cả sinh viên và các anh chị, vì khi đang chia sẻ kinh nghiệm hoặc sửa CV thì rất khó mà cắt ngang được. Chương trình mình 10 điểm. Em xin gửi lời cảm ơn tới các anh chị vì đã tâm huyết trong khâu tổ chức. Chương trình diễn ra rất chuyên nghiệp và anh chị cũng chia sẻ rất tận tâm từ 1 tiếng đầu tiên với 2 sections tới 1 tiếng sửa CV trực tiếp cho các bạn sinh viên tiếp theo ạ. Hy vọng sẽ được gặp anh chị vào một dịp khác trong tương lai ạ. Ban tổ chức có thể cung cấp số zalo của các anh chị để mình contact thêm sau buổi hôm nay được không ạ? Cần thêm sự chỉnh chu hơn, quá trình trao thư cảm ơn còn quá rờm rà, không hiệu quả lắm, hỗ trợ bàn chưa được tốt.”*

- “Mong lần sau có máy lạnh hoặc hội trường lớn hơn. Em cảm ơn Thầy/Cô, Anh/Chị doanh nghiệp đã tạo cơ hội cho sinh viên tại em có môi trường học hỏi kinh nghiệm. Nên có nhiều chương trình ca hát hơn. Em mong muốn gặp lại các anh chị thêm lần nữa ạ. nên trang bị cơ sở vật chất như máy lạnh, tốt hơn. Mong anh/chị chia sẻ những lần sai phạm thực tế của bản thân để tại em hiểu rõ và tránh sai. Tổ chức thêm nhiều chương trình như thế này. Không gian section 2 cần có sự riêng tư, đảm bảo sự thoải mái giữa sinh viên và đội ngũ nhân sự.”
- “Nếu được thì trong section 2 em mong là có một bảng tên hoặc hình dán gần bàn để biết được các anh chị cựu sinh viên hay nhân sự đang ngồi bàn là ai. Em rất cảm ơn ban tổ chức đã thực hiện chương trình hết sức ý nghĩa và cần thiết cho các bạn sinh viên năm 3, năm 4 và vừa mới ra trường có cơ hội tiếp cận doanh nghiệp và lắng nghe chia sẻ bổ ích từ các anh chị HR/ cựu sinh viên, đặc biệt em xin cảm ơn chị Linh, anh Trung, chị Thao và anh Trình, các anh chị đã trực tiếp coaching cho em. Thật sự chương trình rất chỉnh chu từ khâu tổ chức, hậu cần và có cách "khởi động" tạo được nhiều năng lượng. Em vẫn mong muốn được nghe nhiều lời nhận xét và chia sẻ kinh nghiệm từ các anh chị nhiều hơn nữa, tuy nhiên, vì quỹ thời gian của chương trình nói chung và thời gian riêng của các anh chị doanh nghiệp nói riêng còn hạn chế nên em vẫn chưa có nhiều cơ hội để hỏi thêm. Dù vậy, em vẫn rất trân quý những lời khuyên mà các anh chị trong chương trình đã trao đến em và các bạn sinh viên khác. Một lần nữa em chân thành cảm ơn!”

#### 4.4. Một số hình ảnh về dự án được triển khai tại STU giành cho sinh viên ngành Quản trị kinh doanh





Chi tiết đánh giá của sinh viên và thông tin về chương trình tại STU:

<https://padlet.com/dangthuhuongiuh/c-m-nh-n-c-a-sinh-vi-n-sau-bu-i-tr-i-nghi-m-mk674fhufig9sysn>

<http://stu.edu.vn/vi/1/20323/workshop-from-cv-to-career-your-complete-guide.html>

## **5. Đề xuất và kiến nghị để mô hình trải nghiệm sinh viên được lan toả và ứng dụng tại các trường đại học**

Chất lượng Nguồn Nhân lực luôn là niềm trăn trở không những của doanh nghiệp, mà là bài toán chưa có lời giải của toàn xã hội. Khẩu hiệu “bố trí đúng người, đúng việc” gần như xuất hiện thường trực tại mỗi doanh nghiệp. Nhưng qua những câu chuyện nêu trên chúng ta cần nhìn nhận “đúng người, đúng việc” phải được nhìn nhận và giải quyết từ gốc rễ của vấn đề. Từ khâu tư vấn hướng nghiệp, chọn Ngành, chọn Nghề, đến các chương trình bồi dưỡng kỹ năng kinh nghiệm phù hợp với tiêu chuẩn ngành nghề, phù hợp với sở trường, điểm mạnh và khả năng thiên bẩm của chính mỗi người. Cộng đồng Nhân Sự và trường học cần chung tay, giúp các em lựa chọn nghề phù hợp, nắm bắt được “lộ trình nghề nghiệp” và các “tiêu chuẩn năng lực” cho từng vị trí công việc thông qua các hoạt động trải nghiệm thực tế của Nghề. Nên chăng trường học sẽ đào tạo khung lý thuyết nền của ngành, và cộng đồng doanh nghiệp sẽ đào tạo chứng chỉ nghề cho lực lượng lao động sinh viên “Gen Z”. Nếu làm tốt khâu gốc rễ này

thì câu chuyện bố trí “đúng người, đúng việc” ở các doanh nghiệp ắt hẳn sẽ nhận được quả ngọt từ những đóng góp của cộng đồng Nhân Sự dành cho đối tượng sinh viên “Gen Z”.

Dự án được sự đồng tình ủng hộ của các trường đại học, các anh chị doanh nghiệp, các giảng viên và sinh viên khi tham gia chương trình. Để nâng cao chất lượng và đảm bảo sự phát triển bền vững của dự án chúng tôi đã có một số giải pháp và khuyến nghị như sau:

- **Về phía trường, khoa:** Lên kế hoạch định kì thực hiện dự án trải nghiệm giành cho 300 – 500 sinh viên/1 lần. Trung tâm kết nối doanh nghiệp kết hợp khoa chuyên môn thực hiện dự trù kinh phí trong mức chi trả của trường, và đảm bảo hỗ trợ kinh phí đi lại cho anh chị doanh nghiệp.
- **Về phía sinh viên:** Sinh viên chuẩn bị làm bài tập trước khi tham gia. Sinh viên chủ động đặt câu hỏi, tham gia với thái độ nghiêm túc và muốn tìm hiểu về nghề.
- **Về phía anh chị doanh nghiệp:**

Tháng 6/2024 Chúng tôi tiến hành khởi động và ra mắt cộng đồng: Social Golden Time Speakers (SGTS) với đại diện 200 anh chị doanh nghiệp, đại diện các trường, các đối tác nhằm mục đích Cùng học, Cùng áp dụng thực tế doanh nghiệp và Cùng lan toả đến cộng đồng doanh nghiệp và Chia sẻ tại các trường đại học, cao đẳng.

Hiện tại một số hoạt động nội bộ của SGTS để chuẩn hoá và đồng nhất các kiến thức thực tế với rất nhiều hoạt động nội bộ, hàng tháng: English Club, Workshop: ESG, Xu hướng nhân sự, năng lực lãnh đạo ....

Song song với việc tổ chức các buổi trải nghiệm tại các trường đại học, các cuộc thi, các báo cáo chuyên đề, kết hợp với các đối tác được tổ chức như: IFA – khoá học quản trị cuộc đời, HR digest – Fliptalk: HR trong các ngành bất động sản, bán lẻ, sản xuất, tài chính ngân hàng,...

- **Về phía dự án**

Dự án hoàn thiện cơ cấu tổ chức, ban điều phối, điều hành, cơ chế thu chi, vận hành một dự án xã hội.

Kết nối đối tác tài trợ kinh phí tổ chức, lan toả và chuyển giao mô hình tổ chức đến các trường có nhu cầu: trường – ban tổ chức, SGTS – cung cấp diễn giả và tư vấn kịch bản chương trình. Phía trường chi trả chi phí hỗ trợ anh chị đi lại, in ấn thư cảm ơn, và thực hiện công tác đón tiếp.

Mỗi trường khung chương trình khác nhau, tên chương trình theo mùa đặc trưng riêng của trường, tùy nhu cầu và kinh phí của trường.

Hoạt động của dự án chính gồm 4 hoạt động:

- Tổ chức các buổi trải nghiệm: Hướng dẫn viết CV & trải nghiệm phỏng vấn – con đường nghề nghiệp, kỹ năng làm việc, ...
- Tổ chức các buổi trải nghiệm nghề: Nghề nhân sự, Nghề sale, Nghề Marketing, Nghề thiết kế, ...
- Mentoring 1on1: dựa trên IDP (kế hoạch phát triển cá nhân) của mỗi sinh viên, các anh chị mentor – mentee trải qua các hoạt động liên tục trong 6 tháng, cam kết thực hiện theo nội quy chương trình (UEF 2024).
- Mentoring 1onGroup: dựa trên môn học chuyên ngành của Sinh viên, ví dụ: bán lẻ điện tử, ngành HR. Nhóm sinh viên được giao bài tập lớn: tìm hiểu hoạt động HR tại công ty, hoặc triển khai hoạt động bán lẻ điện tử trên các kênh, sàn. Trên cơ sở nội dung của môn học nhóm anh chị mentor đào tạo nội bộ, hướng dẫn từ khi bắt đầu đến tổng kết (Galashowcase) dự án.

### **Tài liệu tham khảo**

Beale, AV (2000) 'Nhận thức về nghề nghiệp tại trường tuyển đầu: Trải nghiệm tại bệnh viện', *Tạp chí phát triển nghề nghiệp*.

Dần, NTT (2016) 'Động lực hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên'.

Tài, TA (2009) 'Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp', *Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và kinh doanh*, 25, pp.77-81.

UEF (2024) 'MENTORING: Dự án 1 mentor hướng dẫn 1 mentee dành cho SV Nhà FBA', Truy cập ngày 1 tháng 10 năm 2024. <https://www.uef.edu.vn/kqtkd/tin-tuc/mentoring-du-an-1-mentor-huong-dan-1-mentee-danh-cho-sv-nha-fba-24261>

# **YÊU CẦU CỦA DOANH NGHIỆP KHI TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH HIỆN NAY**

**Trần Quốc Việt<sup>1</sup>**

*Quản lý bán hàng, Công ty HITACHI Việt Nam*

**Phạm Hoàng Nhân**

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## **Tóm Tắt**

Trong thời đại ngày nay, với xu hướng toàn cầu hóa và công nghệ đang ngày càng phát triển, yêu cầu của doanh nghiệp đối với nhân sự ngành Quản trị kinh doanh (QTKD) đã thay đổi đáng kể. Sự cạnh tranh cao, cùng với sự biến động không ngừng của thị trường, đòi hỏi các doanh nghiệp cần những nhân sự có khả năng thích nghi nhanh, sử dụng thành thạo công nghệ, và có tư duy chiến lược tốt. Bài viết này tác giả chỉ muốn chia sẻ những yêu cầu thực tế đối với việc tuyển dụng nhân sự ngành QTKD dưới góc nhìn của một doanh nghiệp. Trên cơ sở đó đưa ra một số đề xuất để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo ngành QTKD sao cho phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp hiện nay.

**Từ Khóa:** Tuyển dụng nhân sự, Quản trị kinh doanh, Yêu cầu của doanh nghiệp, Đào tạo

## **1. Tổng quan về ngành Quản trị kinh doanh**

Ngành QTKD là một lĩnh vực rộng lớn liên quan đến việc quản lý và điều hành các hoạt động kinh doanh trong một tổ chức, doanh nghiệp. Mục tiêu của QTKD là đảm bảo sự phát triển bền vững và hiệu quả cho doanh nghiệp thông qua việc lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát các hoạt động kinh doanh. Các lĩnh vực chính trong QTKD bao gồm:

- Quản trị nhân sự: liên quan đến việc quản lý nguồn nhân lực, bao gồm tuyển dụng, đào tạo, phát triển và duy trì lực lượng lao động.

---

<sup>1</sup> Email: Viettraneco@gmail.com

- Quản trị marketing: tập trung vào việc phát triển chiến lược tiếp thị để quảng bá sản phẩm/dịch vụ, tăng cường nhận diện thương hiệu và duy trì mối quan hệ với khách hàng.
- Quản trị tài chính: quản lý các nguồn tài chính, lập kế hoạch ngân sách, quản lý đầu tư và phân bổ nguồn lực tài chính hiệu quả.
- Quản trị sản xuất và vận hành: đảm bảo hiệu quả trong các quy trình sản xuất, phân phối sản phẩm và dịch vụ.
- Quản trị chiến lược: đề ra tầm nhìn, chiến lược dài hạn cho doanh nghiệp nhằm đạt được các mục tiêu phát triển bền vững.

Ngành QTKD đóng vai trò rất quan trọng trong việc tối ưu hóa các hoạt động của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển trong môi trường kinh doanh cạnh tranh. Các nhà quản trị kinh doanh có nhiệm vụ đưa ra các quyết định chiến lược, cải thiện quy trình làm việc, và quản lý các yếu tố rủi ro. Ngành này cũng đòi hỏi sự kết hợp giữa kiến thức lý thuyết và khả năng thực hành, bao gồm việc phân tích dữ liệu, ra quyết định dựa trên thông tin, và quản lý con người, tài chính, tài sản. Đây là một ngành học đa dạng và thực tiễn, trang bị cho người học kiến thức và kỹ năng để thành công trong môi trường kinh doanh hiện đại.

Ngành QTKD mang lại nhiều cơ hội việc làm trong các lĩnh vực như: Quản lý doanh nghiệp, tư vấn quản trị, quản lý nhân sự, tài chính, marketing, lãnh đạo chiến lược, khởi nghiệp. Với sự phát triển của công nghệ 4.0, ngành QTKD đang đối mặt với những thay đổi lớn trong giai đoạn hiện nay. Trước những thay đổi đó, đòi hỏi các doanh nghiệp phải từng bước áp dụng công nghệ vào quản lý và điều hành, sử dụng dữ liệu lớn (Big Data) và trí tuệ nhân tạo (AI) để ra quyết định kinh doanh. Đồng thời, phải luôn chú trọng vào phát triển bền vững, tuân thủ các quy định về bảo vệ môi trường và trách nhiệm xã hội. Vì vậy, yêu cầu tuyển dụng nhân sự ngành QTKD của doanh nghiệp cũng có sự thay đổi theo.

Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn từ năm 2004 đến 10/2024 đã cung cấp cho xã hội gần 5.000 lao động liên quan đến các chuyên ngành quản trị kinh doanh tổng hợp, quản trị marketing, quản trị tài chính, quản trị chuỗi cung ứng. Hiện nay, nhu cầu nhân lực ngành QTKD trong thời đại số cũng đang tăng trưởng mạnh mẽ và dự đoán sẽ tiếp tục tăng trong thời gian tới. Đây là điều kiện thuận lợi để sinh viên ngành này có thể tiếp cận nhiều vị trí việc làm hấp dẫn với mức lương cạnh tranh. Tuy nhiên, để thành công sinh viên cần phải được trang bị đầy đủ kiến thức chuyên môn cũng như các kỹ

năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường. Đây cũng được xem là bài toán khó cho các trường đại học trong việc cân nhắc mở thêm những ngành hoặc chuyên ngành mới cho đa dạng và phù hợp với xu thế hoặc thay đổi nội dung chương trình đào tạo như thế nào để theo kịp với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp?

## **2. Những yêu cầu thực tế của doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự ngành Quản trị kinh doanh**

Khi tuyển dụng nhân sự ngành QTKD, các doanh nghiệp thường đặt ra những yêu cầu thực tế nhằm tìm kiếm ứng viên phù hợp với môi trường làm việc năng động và thách thức. Dưới đây là những yêu cầu phổ biến:

- Kiến thức chuyên môn vững chắc
  - o Kiến thức nền tảng về QTKD: ứng viên cần hiểu được các nguyên tắc quản trị, như quản lý nhân sự, tài chính, marketing, chiến lược và vận hành doanh nghiệp.
  - o Am hiểu về ngành: doanh nghiệp kỳ vọng ứng viên có kiến thức sâu về lĩnh vực kinh doanh cụ thể của công ty, từ đó hiểu được nhu cầu thị trường và khách hàng.
- Kinh nghiệm thực tiễn
  - o Kinh nghiệm làm việc trong môi trường kinh doanh: các doanh nghiệp thường ưu tiên những ứng viên đã có kinh nghiệm, đặc biệt là các vai trò liên quan trực tiếp đến quản trị, điều hành, hoặc phát triển kinh doanh.
  - o Kinh nghiệm xử lý các vấn đề thực tế: ứng viên cần chứng tỏ khả năng giải quyết các vấn đề, thách thức trong kinh doanh qua các dự án hoặc công việc đã làm trước đây.
- Kỹ năng quản lý và lãnh đạo
  - o Khả năng lãnh đạo đội nhóm: ứng viên được yêu cầu có khả năng tổ chức, quản lý và động viên nhân viên, nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức.
  - o Kỹ năng ra quyết định: khả năng đưa ra các quyết định chiến lược và xử lý tình huống phức tạp, nhanh nhạy với thay đổi.
- Kỹ năng giao tiếp và đàm phán
  - o Giao tiếp hiệu quả: ứng viên cần có khả năng giao tiếp tốt, trình bày ý tưởng rõ ràng và tạo sự kết nối với đồng nghiệp, đối tác và khách hàng.

- Kỹ năng đàm phán: khả năng thương lượng và đàm phán thành công các hợp đồng, dự án hoặc giải quyết các xung đột trong kinh doanh.
- Khả năng tư duy chiến lược và sáng tạo
  - Tư duy chiến lược: doanh nghiệp mong muốn ứng viên có khả năng hoạch định chiến lược kinh doanh dài hạn, có tầm nhìn xa và biết đưa ra các kế hoạch phát triển bền vững.
  - Khả năng sáng tạo và đổi mới: doanh nghiệp đánh giá cao những ứng viên có khả năng tìm kiếm giải pháp sáng tạo và linh hoạt để cải tiến quy trình hoặc sản phẩm/dịch vụ.
- Kỹ năng công nghệ và phân tích dữ liệu
  - Hiểu biết về công nghệ số: ứng viên cần thành thạo các công cụ và phần mềm quản lý kinh doanh hiện đại, như ERP (Enterprise Resource Planning), CRM (Customer Relationship Management), và các công cụ phân tích dữ liệu, báo cáo: PPT, Excell, data analysis.
  - Kỹ năng phân tích dữ liệu: việc sử dụng dữ liệu để ra quyết định là yếu tố không thể thiếu trong quản trị kinh doanh hiện đại. Doanh nghiệp yêu cầu ứng viên có khả năng xử lý và phân tích dữ liệu để dự đoán xu hướng và đưa ra quyết định chiến lược.
- Khả năng thích ứng và làm việc trong môi trường biến động
  - Khả năng chịu áp lực: doanh nghiệp mong muốn ứng viên có khả năng làm việc dưới áp lực cao, đặc biệt là trong các tình huống khẩn cấp hoặc thay đổi đột ngột của thị trường.
  - Khả năng thích ứng nhanh: ứng viên cần linh hoạt, có khả năng thay đổi chiến lược và phương pháp làm việc phù hợp với sự biến động của môi trường kinh doanh.
- Kỹ năng ngoại ngữ
  - Tiếng Anh hoặc ngoại ngữ khác: với xu hướng toàn cầu hóa, kỹ năng ngoại ngữ (đặc biệt là tiếng Anh) trở thành yêu cầu quan trọng. Ứng viên cần có khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ để làm việc với đối tác quốc tế hoặc phát triển thị trường ngoài nước.
- Tinh thần làm việc nhóm và tự học hỏi

- Tinh thần làm việc nhóm: kỹ năng làm việc nhóm hiệu quả và khả năng hợp tác với nhiều bộ phận khác nhau là yêu cầu quan trọng trong một môi trường doanh nghiệp đa chức năng.
- Khả năng tự học hỏi: doanh nghiệp tìm kiếm những ứng viên có tinh thần ham học hỏi, luôn cập nhật kiến thức và kỹ năng mới để thích ứng với xu hướng phát triển không ngừng.
- Đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm
  - Đạo đức nghề nghiệp: doanh nghiệp luôn đánh giá cao những ứng viên có đạo đức nghề nghiệp cao, minh bạch và trung thực trong công việc.
  - Tinh thần trách nhiệm: ứng viên cần thể hiện được sự cam kết và trách nhiệm cao đối với công việc, đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ đúng hạn và đạt chất lượng cao.

Có thể thấy rằng, các doanh nghiệp hiện nay không chỉ tập trung vào kiến thức chuyên môn mà còn đặt nặng yêu cầu về kỹ năng mềm, khả năng thích ứng công nghệ và sự chủ động học hỏi. Những yêu cầu này sẽ giúp doanh nghiệp tìm được nhân sự phù hợp với tốc độ phát triển của thị trường và công nghệ hiện đại.

Đối với Khoa QTKD\_Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn thì trong thời gian qua chương trình đào tạo của ngành QTKD cũng như các chuyên ngành đều đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp về kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm xã hội. Thậm chí khối lượng kiến thức đào tạo toàn khóa học là 137-138 tín chỉ cao hơn nhiều so với mức trung bình (120 tín chỉ). Tuy nhiên, trong bối cảnh chuyển đổi số toàn cầu như hiện nay để có thể thiết kế một chương trình đào tạo ngành quản trị kinh doanh phù hợp với yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và khả năng thích ứng công nghệ của doanh nghiệp thì việc bổ sung thêm các chuyên ngành mới, các môn học liên quan đến công nghệ số vào nội dung chương trình đào tạo là rất cần thiết.

### **3. Đề xuất chương trình đào tạo ngành QTKD phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp**

Để đào tạo sinh viên ngành QTKD đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, các chương trình đào tạo cần phải kết hợp giữa kiến thức học thuật, kỹ năng thực hành và phát triển cá nhân. Dưới đây là một số đề xuất nhằm cải thiện chất lượng đào tạo và giúp sinh viên trở thành ứng viên tiềm năng trong mắt nhà tuyển dụng:

- Chương trình đào tạo linh hoạt, cập nhật theo xu hướng

- Cập nhật nội dung theo xu hướng mới: chương trình cần liên tục cập nhật các kiến thức mới về chuyển đổi số, kinh doanh bền vững, và các mô hình kinh doanh hiện đại. Các môn học liên quan đến công nghệ quản lý, trí tuệ nhân tạo (AI), và dữ liệu lớn (Big Data) cần được đưa vào chương trình.
- Linh hoạt trong phương pháp giảng dạy: áp dụng mô hình giảng dạy linh hoạt, kết hợp giữa học online và offline, để sinh viên có thể thích ứng với điều kiện thực tế và chủ động trong việc học tập.
- Tăng cường thực hành và đào tạo dựa trên dự án thực tế
  - Học qua dự án (Project-based learning): các môn học cần đi kèm với những dự án thực tế, cho phép sinh viên áp dụng lý thuyết vào giải quyết các vấn đề kinh doanh thực tế. Các dự án này nên hợp tác với các doanh nghiệp để sinh viên có cái nhìn trực tiếp về môi trường làm việc.
  - Thực tập và làm việc thực tế: mở rộng thời gian và chất lượng chương trình thực tập, giúp sinh viên tiếp cận sớm với môi trường doanh nghiệp và làm quen với các kỹ năng cần thiết như quản lý thời gian, làm việc nhóm, và giải quyết vấn đề.
- Đào tạo kỹ năng mềm và phát triển cá nhân
  - Kỹ năng giao tiếp và lãnh đạo: cung cấp các khóa học và buổi hội thảo về kỹ năng giao tiếp, đàm phán, lãnh đạo, giúp sinh viên tự tin hơn khi làm việc trong các vị trí quản lý. Các tình huống mô phỏng (role-playing) trong các buổi học giúp rèn luyện kỹ năng đàm phán và ra quyết định.
  - Kỹ năng làm việc nhóm và tư duy phản biện: khuyến khích sinh viên tham gia các hoạt động nhóm, đồng thời đào tạo tư duy phản biện và kỹ năng giải quyết vấn đề, giúp họ đối mặt tốt với các tình huống kinh doanh thực tế.
  - Đào tạo ngoại ngữ: tăng cường giảng dạy tiếng Anh hoặc ngoại ngữ khác để sinh viên có thể làm việc hiệu quả trong môi trường quốc tế.
- Đào tạo về công nghệ và dữ liệu
  - Kỹ năng sử dụng công cụ công nghệ: sinh viên cần được học cách sử dụng các phần mềm quản lý doanh nghiệp như ERP (Enterprise Resource Planning), CRM (Customer Relationship Management) và các công cụ phân tích dữ liệu. Khả năng phân tích và xử lý dữ liệu là yêu cầu ngày càng phổ biến của doanh nghiệp.

- Học lập trình và công nghệ số: dù không phải là chuyên gia công nghệ, sinh viên ngành QTKD nên có kiến thức cơ bản về lập trình và công nghệ số để hiểu cách công nghệ tác động đến doanh nghiệp và cải thiện quy trình quản lý.
- Phát triển tư duy chiến lược và sáng tạo
  - Mô phỏng kinh doanh (Business Simulation): sinh viên nên được tham gia các khóa học mô phỏng kinh doanh, cho phép họ đóng vai trò như các nhà quản lý thực thụ, từ việc lập kế hoạch, điều hành cho đến quản lý tài chính.
  - Khuyến khích tư duy đổi mới: tổ chức các cuộc thi khởi nghiệp và sáng tạo, tạo cơ hội để sinh viên thể hiện khả năng sáng tạo, phát triển ý tưởng kinh doanh mới.
- Liên kết doanh nghiệp và giảng dạy theo mô hình hợp tác
  - Hợp tác với doanh nghiệp: Nhà trường nên tăng cường mối quan hệ với các doanh nghiệp thông qua việc mời giảng viên từ các công ty lớn về giảng dạy, tổ chức các buổi hội thảo nghề nghiệp, hoặc tạo điều kiện cho sinh viên tham gia thực tập tại các công ty đối tác.
  - Giảng dạy dựa trên yêu cầu thực tế của doanh nghiệp: Các môn học và chương trình đào tạo cần được thiết kế dựa trên các yêu cầu mà doanh nghiệp cần, như kỹ năng phân tích dữ liệu, quản lý dự án, và điều hành hoạt động kinh doanh trong môi trường toàn cầu hóa.
- Đào tạo kỹ năng lãnh đạo và quản lý đội nhóm
  - Kỹ năng lãnh đạo và quản lý: các khóa học về kỹ năng lãnh đạo, quản lý con người và quản lý dự án là cần thiết để chuẩn bị cho sinh viên các vai trò quản lý sau này. Tổ chức các chương trình rèn luyện như các buổi workshop hoặc bài tập tình huống để sinh viên có cơ hội phát triển kỹ năng này.
  - Xây dựng khả năng làm việc dưới áp lực: đào tạo sinh viên cách quản lý thời gian, phân công công việc hiệu quả và cách xử lý các tình huống khẩn cấp, đặc biệt trong các môi trường kinh doanh biến động.
- Tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ sau tốt nghiệp
  - Hỗ trợ tìm kiếm việc làm: cung cấp các dịch vụ tư vấn nghề nghiệp, giúp sinh viên xây dựng kế hoạch phát triển sự nghiệp, viết CV, và chuẩn bị cho các buổi phỏng vấn với doanh nghiệp.

- Hỗ trợ khởi nghiệp: đối với những sinh viên muốn khởi nghiệp, trường cần có chương trình hỗ trợ, cung cấp nguồn vốn, kiến thức, và kết nối với các quỹ đầu tư để giúp họ hiện thực hóa ý tưởng kinh doanh.
- Phát triển tính tự chủ trong học tập
  - Khuyến khích học tập suốt đời: đào tạo sinh viên khả năng tự học và tìm kiếm thông tin, từ đó khuyến khích họ học tập liên tục để cập nhật kiến thức mới. Điều này giúp sinh viên không bị lạc hậu trong một môi trường kinh doanh luôn thay đổi.
  - Chương trình đào tạo kỹ năng tự học: cung cấp các khóa học về kỹ năng tự học, quản lý thời gian và cách thức tiếp cận thông tin.
- Đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội
  - Giáo dục về đạo đức kinh doanh: đưa các môn học về đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội vào chương trình, giúp sinh viên hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của việc tuân thủ các quy định pháp luật và trách nhiệm với cộng đồng.

Song song đó, để đào tạo sinh viên ngành QTKD đáp ứng được yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Khoa QTKD\_ Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn cần phải bổ sung thêm những môn học cần thiết liên quan đến công nghệ số vào trong chương trình đào tạo chẳng hạn như: môn Kinh tế số có thể bổ sung thêm vào môn cơ sở ngành cho tất cả các chuyên ngành, môn Chiến lược kinh doanh số có thể bổ sung vào môn tự chọn 3 của tất cả các chuyên ngành. Bên cạnh đó, để đa dạng hơn các ngành nghề đào tạo phù hợp với xu thế phát triển của xã hội, Khoa QTKD cần phải có kế hoạch mở thêm các chuyên ngành mới như: Digital marketing, quản trị du lịch, kinh doanh quốc tế, thương mại điện tử.

#### **4. Kết Luận**

Để có thể nâng cao chất lượng đào tạo ngành QTKD thì cần phải có sự kết hợp của nhiều bên...và doanh nghiệp là một trong số đó. Việc nắm bắt được yêu cầu tuyển dụng nhân sự ngành QTKD của doanh nghiệp là thật sự rất cần thiết đối với trường đại học. Những đề xuất mà tác giả đã đưa ra có thể góp phần vào việc xây dựng một chương trình đào tạo ngành QTKD của trường Đại học Công nghệ Sài Gòn phù hợp với thực tế của doanh nghiệp hơn. Một chương trình đào tạo luôn hướng đến sự toàn diện, kết hợp giữa kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm, công nghệ và kinh nghiệm

thực tiễn, giúp sinh viên không chỉ đáp ứng mà còn vượt qua yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong thời đại mới.

### **Tài Liệu Tham Khảo**

Kotler P (2009) *Marketing management*, Pearson Education India.

Collins J 2009, *Good to Great-(Why some companies make the leap and others don't)*, SAGE Publications Sage India: New Delhi, India, 2631-4541.

John M. Ivancevich (2010), *Human Resource Management*, McGraw-Hill.

Vũ Q, 'Nhu cầu nhân lực ngành quản trị kinh doanh vẫn đang tăng?', Truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2024, <https://kstudy.edu.vn/nhu-cau-nhan-luc-nganh-quan-tri-kinh-doanh-van-dang-tang>

Lê TCT (n.d.), "Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ngành Quản trị kinh doanh ở các trường đại học", Truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2024, <https://vjol.info.vn/>

Swinburne Việt Nam (2024) 'Tổng quan về xu hướng ngành Quản trị kinh doanh 2024', Truy cập tại <https://swinburne-vn.edu.vn/xu-huong-nganh-quan-tri-kinh-doanh-2024> (Truy cập ngày 25/09/2024)

TopCV (2024) 'Ngành Quản trị Kinh doanh là gì? Cơ hội việc làm ngành QTKD', Truy cập tại <https://www.topcv.vn/quan-tri-kinh-doanh-la-gi> (Truy cập ngày 25/09/202)

ChatGPT (2024), Truy cập tại <https://chat.openai.com>. (Truy cập ngày 25/09/2024)

# CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH TRONG THỜI ĐẠI SỐ

Nguyễn Thị Như Hoa<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường ĐH Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp đại học ngành Quản trị kinh doanh trong thời đại số. Nghiên cứu được thực hiện thông qua hai giai đoạn. Ở giai đoạn một, thông qua phương pháp tổng quan tài liệu có hệ thống (systematic literature review), nghiên cứu đã xác định được 24 yếu tố tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường. Ở giai đoạn hai, 7 cuộc phỏng vấn sâu với các nhà tuyển dụng được thực hiện. Kết quả phỏng vấn xác nhận 24 yếu tố được xác định ở giai đoạn một, đồng thời khám phá thêm 3 yếu tố mới ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường ngành QTKD trong thời đại số. Đồng thời, kết quả cũng cho thấy, khi tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp, các nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất kỹ năng mềm và kinh nghiệm liên quan đến công việc trước khi tốt nghiệp, trong khi chương trình học và danh tiếng của trường đại học ít được xem trọng hơn.

**Từ khóa:** Khả năng được tuyển dụng, Sinh viên mới ra trường, Quản trị kinh doanh, Thời đại số

## 1. Giới thiệu

Thế giới hiện nay đang bước vào Cách mạng Công nghiệp 4.0, được đánh dấu bởi những tiến bộ vượt bậc trong trí tuệ nhân tạo (AI) và công nghệ. Sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ cùng với việc tiếp cận thông tin trở nên dễ dàng đã tạo ra những chuyển biến lớn không chỉ trong các ngành công nghiệp mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến nhu cầu và kỳ vọng của khách hàng. Trước tình hình đó, các doanh nghiệp buộc

---

<sup>1</sup> Email: hoa.nguyenthinhua@stu.edu.vn

phải điều chỉnh mô hình kinh doanh và quy trình hoạt động của mình để duy trì khả năng cạnh tranh và thích ứng với môi trường kinh doanh đầy biến động. Những thay đổi này cũng ảnh hưởng trực tiếp đến các yêu cầu nghề nghiệp đối với lực lượng lao động trong mọi lĩnh vực. Để người lao động duy trì tính cạnh tranh và trở thành ứng viên được các nhà tuyển dụng săn đón trong thị trường lao động hiện nay, khả năng thích ứng với môi trường trường thay đổi là yếu tố vô cùng quan trọng (Siddoo et al. 2019).

Mặc dù vậy, nhiều người lao động, đặc biệt là sinh viên mới tốt nghiệp, thường không được chuẩn bị cho bối cảnh đầy biến động này (Siddoo et al. 2019). Các nghiên cứu thực nghiệm về năng lực của sinh viên mới tốt nghiệp cho thấy vẫn còn sự không phù hợp giữa năng lực sinh viên sở hữu và nhu cầu của thị trường lao động (Siddoo et al. 2017). Một khảo sát do Trung tâm Dự báo Nguồn nhân lực TP HCM thực hiện cho thấy tỷ lệ thất nghiệp của sinh viên mới ra trường cao, trong khi nhu cầu về lao động chất lượng cao lại rất lớn (VnExpress 2023). Những thực tế này chỉ ra tầm quan trọng của việc xác định các kỹ năng và yếu tố mà sinh viên mới tốt nghiệp cần trang bị để gia tăng khả năng được tuyển dụng, đặc biệt trong bối cảnh công nghệ phát triển nhanh chóng và môi trường kinh doanh không ngừng biến đổi.

Khả năng được tuyển dụng (employability) được định nghĩa là “sự đáp ứng liên tục, việc thu nhận hoặc tạo ra công việc thông qua việc sử dụng tối ưu các năng lực” (De Vos et al. 2011:439). Một số nhà nghiên cứu cho rằng trách nhiệm phát triển kỹ năng và năng lực cần thiết để có việc làm thuộc về các sinh viên mới tốt nghiệp (Neroorkar 2022). Trong khi đó, một số nghiên cứu khác chỉ ra rằng các trường đại học và cơ sở giáo dục khác có trách nhiệm trong việc đào tạo sinh viên để tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên (Siddoo et al. 2019). Nghiên cứu về khả năng được tuyển dụng không chỉ giúp sinh viên và các trường đại học xác định các yếu tố cần thiết để nâng cao khả năng được tuyển dụng mà còn hỗ trợ các cơ sở giáo dục trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng những yêu cầu ngày càng đa dạng của môi trường kinh doanh.

Đã có nhiều nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp; tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu này chủ yếu tập trung vào sinh viên các ngành công nghệ thông tin, kỹ thuật, và điều dưỡng, hoặc đề cập đến khả năng có việc làm nói chung, không phân biệt theo nhóm ngành cụ thể (e.g.(Azmi et al. 2018; Finch et al. 2013; Zhan et al. 2024). Rất ít nghiên cứu tập trung vào các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp ngành quản trị kinh

doanh (QTKD). Các nghiên cứu về các yếu tố cần thiết để tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp ngành QTKD trong thời đại số thậm chí còn hạn chế hơn (Jung et al. 2024; Miah et al. 2024). Để giải quyết những khoảng trống nghiên cứu này, nghiên cứu này tập trung khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp ngành QTKD. Cụ thể câu hỏi nghiên cứu được đặt ra là: “Những yếu tố nào ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp ngành QTKD trong thời đại số?”

Nghiên cứu được thực hiện qua hai giai đoạn. Giai đoạn 1 xác định các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường trong thời đại số dựa trên tổng quan tài liệu một cách có hệ thống (systematic literature review). Giai đoạn 2 sử dụng tổng quan tài liệu này làm cơ sở để khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp ngành QTKD từ góc độ của các nhà tuyển dụng.

## **2. Phương pháp nghiên cứu**

### ***2.1. Giai đoạn 1. Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng dựa trên tổng hợp tổng quan lý thuyết có hệ thống***

Trong giai đoạn này, nhà nghiên cứu đã áp dụng phương pháp định tính để rà soát và tổng hợp một cách toàn diện các tài liệu hiện có liên quan đến câu hỏi nghiên cứu của mình. Theo phương pháp của Arksey and O'Malley (2005), các giai đoạn chính của quy trình rà soát bao gồm: (1) tìm kiếm các nghiên cứu có liên quan; (2) lựa chọn các nghiên cứu dựa trên các tiêu chí được xác định trước; (3) trích xuất dữ liệu; (4) tổng hợp, tóm tắt và báo cáo kết quả.

#### **Chiến lược tìm kiếm**

Đầu tiên, tác giả thu thập các bài báo khoa học quốc tế bằng tiếng Anh đã được bình duyệt và xuất bản tại các tạp chí hoặc hội thảo khoa học từ cơ sở dữ liệu SCOPUS. Quá trình tìm kiếm được thực hiện trong giai đoạn từ năm 2011 đến tháng 9 năm 2024. Giai đoạn này lược chọn vì đây là giai đoạn bắt đầu và phát triển của thời đại số, với các thuật ngữ như "Industrial revolution" và "AI" trở nên phổ biến.

Ba nhóm từ khóa đã được sử dụng kết hợp với các toán tử Boolean (AND/ OR) để đảm bảo kết quả tìm kiếm có độ liên quan cao. Nhóm từ khóa đầu tiên bao gồm các thuật ngữ liên quan đến kỷ nguyên số và các công nghệ bao gồm 'Digitalization', 'Automation', 'Artificial Intelligence', 'Internet of Things' và 'Big Data Analytics',

'Industrial revolution', 'Industry 4.0', và 'Industry 5.0'. Nhóm từ khóa thứ hai tập trung vào khả năng được tuyển dụng bao gồm 'Employability', 'Workforce skill'. Nhóm từ khóa thứ ba hướng đến sinh viên đại học, với các từ khóa như 'Students', 'Undergraduate students', 'Fresh graduates', và 'University graduates'. Thông qua quá trình rà soát 181 bài báo đã được tổng hợp.

Trong số 181 bài báo đã được xác định, chúng tôi đã chọn những bài có liên quan đến các câu hỏi nghiên cứu của mình bằng cách áp dụng một bộ tiêu chí bao gồm và loại trừ. Các nghiên cứu được đưa vào nếu (1) là các bài báo khoa học đã được bình duyệt và được xuất bản trong kỷ yếu hội nghị hoặc tạp chí; (2) liên quan đến khả năng tuyển dụng hoặc quá trình chuyển đổi việc làm của sinh viên đại học; và (3) được viết bằng tiếng Anh. Chúng tôi loại trừ các nghiên cứu thuộc (1) sách và các chương sách; (2) khám phá hoặc áp dụng các công nghệ cụ thể trong giáo dục đại học mà không liên quan đến khả năng tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp.

Thông qua các bước sàng lọc, 30 bài báo đã được lựa chọn phù hợp với các tiêu chí để tiếp tục được phân tích để tìm ra các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường trong thời đại số.

## ***2.2. Giai đoạn 2. Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên ngành quản trị kinh doanh thông qua phỏng vấn***

Trong giai đoạn này, tác giả sử dụng phương pháp định tính để kiểm chứng các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên đã được xác định trong quá trình rà soát tổng quan lý thuyết và khám phá những yếu tố ảnh hưởng khác theo quan điểm của các nhà tuyển dụng. Cụ thể, tác giả đã thực hiện 7 cuộc phỏng vấn sâu với các nhà quản lý. Phương pháp chọn mẫu có chủ đích (purposive sampling) được áp dụng để đảm bảo sự tham gia của đa dạng các nhà quản lý từ các ngành nghề, loại hình doanh nghiệp khác nhau (Creswell and Plano Clark 2018). Ba tiêu chí đã được sử dụng để xác định ứng viên: (1) người tham gia phỏng vấn có thể trực tiếp tuyển dụng hoặc có ảnh hưởng đáng kể đến quyết định tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp ngành QTKD; (2) người tham gia phỏng vấn đến từ đa dạng các ngành công nghiệp và (3) từ các tổ chức có quy mô nhỏ, vừa và lớn.

Được sự đồng ý của người tham gia, tất cả các cuộc phỏng vấn đều được ghi âm. Thời gian phỏng vấn trung bình là 20 phút, được thực hiện bằng tiếng Việt.

## **3. Kết quả nghiên cứu**

### 3.1. Giai đoạn 1: Tổng hợp tổng quan lý thuyết có hệ thống về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường trong thời đại số

Trong giai đoạn 2011 đến tháng 09/2024, có 30 bài báo nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường trong thời đại số được thực hiện và đăng trên các tạp chí thuộc Scopus. Kết quả tổng hợp cho thấy khả năng có việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp trong thời đại số phụ thuộc vào ba nhóm yếu tố chính: (1) kỹ năng mềm và các đặc điểm cá nhân, (2) các yếu tố liên quan đến học thuật và (3) kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp. Chi tiết kết quả tổng hợp được trình bày ở Bảng 1.

Bảng 1. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường trong thời đại số

STT	Các yếu tố ảnh hưởng	Tài liệu tham khảo	
		SL bài đề cập	Chi tiết tài liệu tham khảo
<b>Kỹ năng mềm và các đặc điểm cá nhân</b>			
1	Kỹ năng công nghệ và số hóa (Technology and Digital Skills)	15/30	Ahmad Tajuddin et al. (2022), Zhan et al. (2024), Jackson et al. (2023), Nasreen et al. (2022), Alam and Ogawa (2024), Segbenya et al. (2023), I George and Paul (2024), Lakshmi Devi et al. (2024), Amini et al. (2023), Halili et al. (2022), Hadiyanto (2021), Ghani and Muhammad (2019), Maurer et al. (2020), Mohapatra 2019, Garcia-Esteban and Jahnke (2020)
2	Kỹ năng giao tiếp và ứng xử (Communication and Interpersonal skills)	14/30	Ahmad Tajuddin et al. (2022), Zhan et al. (2024), Jackson et al. (2023), Nasreen et al. (2022), Lakshmi Devi et al. (2024), Amini et al. (2023), Halili et al. (2022), Hadiyanto 2021, Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Widarto et al. (2023), Teng et al. (2019), Waring (2024), Islam (2022), I George and Paul (2024)
3	Tư duy phản biện (Critical thinking) (10/30)	10/30	Nasreen et al. (2022), Lakshmi Devi et al. (2024), Maurer et al. (2020), Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Teng et al. (2019), Waring (2024), Islam (2022), Ragavan et al. (2021), Khalid and Ahmad (2021), I George and Paul (2024)
4	Kỹ năng phối hợp và làm việc nhóm (Teamwork and collaboration)	8/30	Jackson et al. (2023), Nasreen et al. (2022), Amini et al. (2023), Hadiyanto 2021, Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Widarto et al. (2023), Teng et al. (2019), Khalid and Ahmad (2021)

STT	Các yếu tố ảnh hưởng	Tài liệu tham khảo	
		SL bài đề cập	Chi tiết tài liệu tham khảo
5	Kỹ năng giải quyết vấn đề (Problem solving)	8/30	Nasreen et al. (2022), Halili et al. (2022), Hadiyanto 2021, Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Widarto et al. (2023), Islam (2022), Khalid and Ahmad (2021), Islam (2022), I George and Paul (2024)
6	Sáng tạo (Creativity, innovation, Initiative Skills)	8/30	Nasreen et al. (2022), Amini et al. (2023), Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Widarto et al. (2023), Teng et al. (2019), Khalid and Ahmad (2021), Ahmid et al. (2023), John et al. (2021)
7	Linh hoạt và thích nghi (Flexibility and Adaptability)	5/30	Hadiyanto (2021), Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Islam (2022), Low et al. (2021), Corrales-Herrero and Rodríguez-Prado (2024)
8	Kỹ năng lãnh đạo (Leadership)	5/30	Ahmad Tajuddin et al. (2022), Nasreen et al. (2022), I George and Paul (2024), Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Khalid and Ahmad (2021)
9	Kỹ năng học tập suốt đời (Lifelong learning)	5/30	Nasreen et al. (2022), Ghani and Muhammad (2019), Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Teng et al. (2019), Hadiyanto (2021)
10	Kỹ năng tự định hướng và quản lý nghề nghiệp (Career self-management)	4/30	Jackson et al. (2023), I George and Paul (2024), Ahmid et al. (2023), Sawitri and Ratnaningsih (2020)
11	Kỹ năng đưa ra các quyết định phù hợp chuẩn mực đạo đức (Ethical decision-making skills)	4/30	Nasreen et al. (2022), I George and Paul (2024), Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Waring (2021)
12	Kỹ năng tổ chức và lập kế hoạch (Planning and Organizing Skills)	4/30	I George and Paul (2024), Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Widarto et al. (2023), Teng et al. (2019)
13	Kỹ năng khởi nghiệp (Entrepreneurship)	4/30	Nasreen et al. (2022), Halili et al. (2022), Hadiyanto (2021), Low et al. (2021)
14	Ngoại ngữ	3/30	Amini et al. (2023), Garcia-Esteban and Jahnke (2020), Corrales-Herrero and Rodríguez-Prado (2024)
15	Khả năng chịu áp lực (stress tolerance)	3/30	Jackson et al. (2023), Teng et al. (2019), Low et al. (2021)
16	Trí thông minh cảm xúc (Emotional intelligence)	3/30	Jackson et al. (2023), Teng et al. (2019), Rasiah et al. (2019)
17	Kỹ năng tính toán và phân tích dữ liệu	3/30	I George and Paul (2024), Hadiyanto (2021), Garcia-Esteban and Jahnke (2020)

STT	Các yếu tố ảnh hưởng	Tài liệu tham khảo	
		SL bài đề cập	Chi tiết tài liệu tham khảo
18	Tinh thần chịu trách nhiệm (Responsibility and accountability)	2/30	Jackson et al. (2023), Teng et al. (2019)
19	Cam kết gắn bó với công ty (Commitment)	1/30	Nasreen et al. (2022)
20	Chủ động và cầu tiến (Proactive personality)	1/30	Sawitri and Ratnaningsih (2020)
<b>Các yếu tố liên quan đến học thuật</b>			
1	Ngành đào tạo và kết quả học tập	2/30	Lakshmi Devi et al. (2024), Corrales-Herrero and Rodríguez-Prado (2024)
2	Chương trình đào tạo cân bằng giữa kiến thức kỹ thuật và kỹ năng mềm	5/30	Teng et al. (2019), Waring (2021), Ragavan et al. (2021), John et al. (2021), Mgaiwa (2021)
<b>Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp</b>			
1	Thực tập/ kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp	4/30	Ahmid et al. (2023), Corrales-Herrero and Rodríguez-Prado (2024), Zeidan and Bishnoi (2020), Ahmad Tajuddin et al. (2022)
2	Các kỹ năng, kỹ thuật thực tế liên quan đến công việc (Job-specific technical skills and competencies)	4/30	Nasreen et al. (2022), Hadiyanto (2021), Waring (2021), Islam (2022)

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

**Kỹ năng mềm và đặc điểm cá nhân** bao gồm 20 yếu tố, thể hiện sự cần thiết của việc đảm bảo đa dạng các kỹ năng để nâng cao khả năng được tuyển dụng cho sinh viên mới ra trường. Trong số đó, kỹ năng công nghệ và số hóa (15/30) và kỹ năng giao tiếp và ứng xử (14/30) là hai kỹ năng được đề cập nhiều nhất, nhấn mạnh rằng nhà tuyển dụng cần những ứng viên có khả năng sử dụng công nghệ hiệu quả trong công việc. Các kỹ năng khác như tư duy phản biện (10/30), làm việc nhóm (8/10), giải quyết vấn đề (8/10), và sáng tạo (8/10) cũng được đề cập thường xuyên là những yếu tố quan trọng quyết định khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường. Các kỹ năng như tinh thần chịu trách nhiệm (2/30), cam kết gắn bó với tổ chức (1/30) và tinh thần chủ động, cầu tiến (1/30) ít được nhắc đến hơn, nhưng vẫn đóng vai trò quan trọng trong quyết định khả năng được ứng tuyển của ứng viên.

Liên quan đến các **yếu tố học thuật**, hai yếu tố chính được coi là quan trọng, ảnh hưởng đến khả năng có được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường bao gồm thành tích học tập và chương trình đào tạo. 2/30 bài báo được tổng hợp đề cao vai trò của thành tích học tập ở bậc đại học, trong khi đó 5/30 bài báo chỉ ra sự cần thiết của một chương trình đào tạo cân bằng giữa kiến thức chuyên môn và kỹ năng mềm, để giúp sinh viên đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

**Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp** cũng đóng vai trò quan trọng. 4/30 bài báo cho thấy vai trò của các yếu tố như thực tập và kinh nghiệm làm việc thực tế có liên quan đến công việc ứng tuyển, cùng với kỹ năng kỹ thuật chuyên môn (Job-specific technical skills and competencies) liên quan đối với khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường. Trong nghiên cứu này, kỹ năng kỹ thuật chuyên môn được định nghĩa là việc sử dụng các kỹ năng kỹ thuật cụ thể để giải quyết vấn đề nhằm hoàn thành công việc. Các kỹ năng kỹ thuật thường mang tính cụ thể và hữu hình, chẳng hạn như lập bảng cân đối kế toán hoặc phân tích dữ liệu bằng phương pháp thống kê (Finch et al. 2013). Điều này cho thấy tầm quan trọng của trải nghiệm thực tế giúp sinh viên áp dụng kiến thức học thuật vào môi trường làm việc thực tế, từ đó phát triển các kỹ năng kỹ thuật và làm quen với những yêu cầu của ngành nghề.

### 3.2. Giai đoạn 2: Kết quả phỏng vấn

Thông tin phỏng vấn từ 7 nhà quản lý được ghi chép và được đọc/nghe lại nhiều lần trước khi thực hiện mã hóa (coding). Chi tiết về các đối tượng tham gia phỏng vấn được trình bày ở Bảng 2.

Bảng 2. Thông tin người tham gia phỏng vấn

Người tham gia	Vị trí công việc	Ngành công nghiệp	Quy mô công ty (Lao động)
P1	CEO	Truyền thông	Vừa (50 - <300)
P2	Giám đốc nhân sự	Công nghệ thông tin	Vừa (50 - <300)
P3	Giám đốc chi nhánh	Ngân hàng	Lớn (>300)
P4	CEO	Dược phẩm	Nhỏ (>50)
P5	ASM (Giám đốc khu vực miền Nam)	Bảo hiểm	Lớn (>300)
P6	Giám đốc nhân sự	Tổ chức phi lợi nhuận	
P7	Giám đốc phòng KHDN	Ngân hàng	Lớn (>300)

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Trong quá trình mã hóa, nhà nghiên cứu đã xác định tổng cộng 27 chủ đề chính (themes). Sau đó, nhà nghiên cứu so sánh những chủ đề này với 24 yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng được xác định trong quá trình rà soát tổng quan tài liệu. Tương tự kết quả tổng hợp từ cơ sở lý thuyết, các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp ngành QTKD dưới quan điểm của nhà tuyển dụng cũng được phân thành 3 nhóm lớn (Bảng 3). Bên cạnh 24 yếu tố đã được xác định từ tổng quan lý thuyết, 3 yếu tố mới được khám phá khi phỏng vấn các nhà tuyển dụng bao gồm tính kỷ luật (2/7 nhà quản lý đề cập), cẩn thận (2/7 nhà quản lý đề cập) và tinh thần chịu khó (3/7 nhà quản lý đề cập).

Bảng 3. Kết quả phỏng vấn về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường ngành QTKD trong thời đại số

TT	Các yếu tố ảnh hưởng	Số lượng phỏng vấn đề cập
<b>Kỹ năng mềm và các đặc điểm cá nhân</b>		
1	Kỹ năng công nghệ và số hóa	6/7
2	Kỹ năng giao tiếp và ứng xử	7/7
3	Tư duy phản biện	6/7
4	Kỹ năng phối hợp và làm việc nhóm	7/7
5	Kỹ năng giải quyết vấn đề	4/7
6	Sáng tạo	6/7
7	Linh hoạt và thích nghi	7/7
8	Kỹ năng lãnh đạo	3/7
9	Kỹ năng học tập suốt đời	4/7
10	Kỹ năng tự định hướng và quản lý nghề nghiệp	5/7
11	Kỹ năng đưa ra các quyết định phù hợp chuẩn mực đạo đức	5/7
12	Kỹ năng tổ chức và lập kế hoạch	3/7
13	Kỹ năng khởi nghiệp	2/7
14	Ngoại ngữ	6/7
15	Khả năng chịu áp lực	3/7
16	Trí thông minh cảm xúc	2/7
17	Kỹ năng tính toán và phân tích dữ liệu	2/7
18	Tinh thần chịu trách nhiệm	2/7
19	Cam kết gắn bó với công ty	2/7
20	Chủ động và cầu tiến	5/7
21	Kỷ luật	2/7
22	Thận trọng, cẩn thận	2/7
23	Tinh thần chịu khó	3/7
<b>Các yếu tố liên quan đến học thuật</b>		
24	Ngành đào tạo và kết quả học tập	3/7

TT	Các yếu tố ảnh hưởng	Số lượng phỏng vấn đề cập
25	Chương trình đào tạo cân bằng giữa kiến thức kỹ thuật và kỹ năng mềm	1/7
<b>Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp</b>		
26	Thực tập/ kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp	7/7
27	Các kỹ năng thực tế liên quan đến công việc	7/7

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Kết quả phỏng vấn cho thấy khi tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp ngành QTKD trong thời đại số nhà tuyển dụng chú trọng rất nhiều đến các **kỹ năng mềm** và **kinh nghiệm thực tiễn**. Đặc biệt, **kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, và linh hoạt & khả năng thích nghi** được tất cả các nhà quản lý được phỏng vấn nhấn mạnh là những kỹ năng bắt buộc phải có để nâng cao khả năng được tuyển dụng.

Bên cạnh đó các nhà tuyển dụng mong muốn ứng viên sở hữu **kỹ năng công nghệ và số hóa, tư duy phản biện, khả năng giải quyết vấn đề, sáng tạo** và có khả năng sử dụng thành thạo ít nhất một **ngoại ngữ** (đặc biệt là tiếng Anh) để có thể làm việc hiệu quả trong môi trường thường xuyên thay đổi do sự phát triển của công nghệ. Kết quả phỏng vấn cũng chỉ ra rằng các nhà tuyển dụng đặc biệt chú trọng đến **kỹ năng đưa ra các quyết định phù hợp chuẩn mực đạo đức, khả năng học tập suốt đời** và khả năng **tự định hướng nghề nghiệp** của ứng viên.

Đáng chú ý hơn, mặc dù bằng cấp và kết quả học tập được đề cập khá nhiều ở tổng quan lý thuyết, phần lớn các nhà quản lý được phỏng vấn không quan tâm chi tiết đến chương trình đào tạo. Một số nhà quản lý chia sẻ rằng họ không quan tâm đến uy tín của trường đại học hay việc ứng viên tốt nghiệp từ trường đại học nào, miễn là ứng viên được đào tạo các chuyên ngành có liên quan đến kinh tế và kinh doanh. Ngược lại, tất cả các nhà quản lý được phỏng vấn cho rằng **kinh nghiệm làm việc thực tế** đạt được thông qua các chương trình thực tập hoặc các công việc bán thời gian là yếu tố cực kỳ quan trọng đối với sinh viên mới tốt nghiệp để nâng cao khả năng được tuyển dụng.

#### 4. Thảo luận và đề xuất

Nghiên cứu này đóng góp vào lý thuyết về khả năng có việc làm (employability) thông qua việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp ngành QTKD. Thông qua hai phương pháp định tính – tổng hợp tổng quan lý thuyết một cách có hệ thống và phỏng vấn – nghiên cứu đã chỉ ra 27 yếu tố quan trọng góp phần nâng cao khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường ngành QTKD.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, một số đề xuất được đưa ra cho cả sinh viên và trường đại học nhằm nâng cao cơ hội được tuyển dụng của sinh viên mới ra trường trong thời đại số. Về phía sinh viên, các bạn cần phải ý thức được tầm quan trọng của việc trang bị không chỉ kiến thức, kỹ năng mà còn kinh nghiệm thực tiễn trong thời gian học đại học để nâng cao khả năng được tuyển dụng. Vì vậy, sinh viên nên tích cực tìm kiếm những cơ hội kiến tập, thực tập và các công việc làm thêm phù hợp để tích lũy kinh nghiệm thực hành trong lĩnh vực của mình. Những trải nghiệm này không chỉ nâng cao kỹ năng thực tiễn mà còn giúp sinh viên hiểu rõ hơn về môi trường làm việc, thu hẹp khoảng cách giữa kiến thức lý thuyết và ứng dụng thực tiễn (Ahmad Tajuddin et al., 2022).

Đồng thời, phát triển các kỹ năng về công nghệ và kỹ năng mềm như giao tiếp, tư duy phản biện, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề là rất cần thiết trong thị trường lao động hiện nay (Waring, 2024). Sinh viên có thể tham gia hội thảo, dự án nhóm, hoạt động ngoại khóa hoặc các cuộc thi do Trường, Khoa tổ chức để phát triển kỹ năng mềm, thúc đẩy khả năng hợp tác và lãnh đạo. Bên cạnh đó, việc nuôi dưỡng tư duy học tập suốt đời sẽ giúp sinh viên thích ứng nhanh chóng với những thay đổi trong thời đại công nghệ 4.0 (Corrales-Herrero and Rodríguez-Prado, 2024).

Ngoài ra tham gia các khóa học trên nền tảng học trực tuyến cũng là một kênh hữu ích để sinh viên cập nhật kiến thức và cập nhật các xu hướng công nghệ mới. Thêm vào đó, tích cực thực hành sử dụng các ứng dụng công nghệ đơn giản như canva hay phân tích dữ liệu bằng EVIEWS hoặc SPSS sẽ giúp sinh viên ứng dụng kiến thức được học vào công việc thực tế, từ đó nâng cao khả năng có việc làm.

Về phía các trường đại học, việc thiết lập mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp là rất quan trọng để đảm bảo chương trình học phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường (Mgaiwa, 2021). Sự hợp tác này sẽ cung cấp cho sinh viên kinh nghiệm và hiểu biết về nhu cầu của ngành, từ đó giúp sinh viên đáp ứng phù hợp hơn yêu cầu của thị trường lao động. Các cơ sở giáo dục cũng nên tích hợp nhiều kỹ năng thực hành vào chương trình giảng dạy thông qua các tình huống mô phỏng và học tập dựa trên dự án/ tình huống. Cách tiếp cận này cho phép sinh viên áp dụng kiến thức lý thuyết vào thực tiễn, thu hẹp khoảng cách về kỹ năng sinh viên được trang bị và yêu cầu thực tiễn từ thị trường lao động (Ghani and Muhammad, 2019).

Hơn nữa, các trường cần ưu tiên phát triển kỹ năng mềm trong chương trình đào tạo đại học, bằng cách xây dựng các mô-đun chuyên biệt để nâng cao khả năng giao

tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện và lãnh đạo, đảm bảo sinh viên tốt nghiệp có đầy đủ năng lực mà nhà tuyển dụng mong đợi (Low et al., 2021). Việc thường xuyên đánh giá và điều chỉnh chương trình học cũng rất cần thiết để phản ánh sự thay đổi trong công nghệ và yêu cầu của ngành (Ahmad Tajuddin et al. 2022). Thông qua việc thu thập phản hồi từ nhà tuyển dụng và cựu sinh viên, các trường có thể xác định khoảng trống về kỹ năng và các lĩnh vực cần cải thiện, từ đó nâng cao tính liên quan của chương trình học.

Cuối cùng, các trường cần cung cấp dịch vụ tư vấn nghề nghiệp hiệu quả để hỗ trợ sinh viên trong việc định hướng học tập và nghề nghiệp. Điều này bao gồm việc cung cấp tài nguyên cho chiến lược tìm việc, xây dựng hồ sơ cá nhân và chuẩn bị phỏng vấn (Islam, 2022). Thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời và đảm bảo sinh viên/ cựu sinh viên có thể cập nhật và góp ý các chương trình đào tạo cũng sẽ giúp sinh viên duy trì tính cạnh tranh và khả năng thích ứng trong thị trường lao động luôn biến đổi.

### **Tài liệu tham khảo**

- Ahmad Tajuddin SNA, Bahari KA, Al Majdhoub FM, Balraj Baboo S and Samson H (2022) 'The expectations of employability skills in the Fourth Industrial Revolution of the communication and media industry in Malaysia', *Education+ Training*, 64(5):662-680.
- Ahmid SS, Tiew CC and Abdullah MNLY (2023) 'The influence of innovative characteristics, work readiness, and vocational self-concept on employability of vocational college students', *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 10(3):288-317.
- Alam MJ and Ogawa K (2024) 'Future-readiness and employable ICT skills of university graduates in Bangladesh: an analysis during the post-covid era', *Cogent Social Sciences*, 10(1):2359014.
- Amini N, Sefri Y, Chakli A, Mahiri F, Aassoul A and Radid M (2023) 'University Changes in the 4.0 Educational Era: A Study into Moroccan Students' Interests', *J. Curric. Teach.*, 12(3).
- Arksey H and O'Malley L (2005) 'Scoping studies: towards a methodological framework', *International journal of social research methodology*, 8(1):19-32.
- Azmi AN, Kamin Y, Noordin MK and Nasir ANM (2018) 'Towards industrial revolution 4.0: employers' expectations on fresh engineering graduates', *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.28):267-272.

- Corrales-Herrero H and Rodríguez-Prado B (2024) 'Mapping the Occupations of Recent Graduates. The Role of Academic Background in the Digital Era', *Research in Higher Education*:1-30.
- Creswell JW and Plano Clark V (2018) *Designing and conducting mixed methods research.*, 3rd edn, SAGE Publications, Inc.
- De Vos A, De Hauw S and Van der Heijden BI (2011) 'Competency development and career success: The mediating role of employability', *Journal of Vocational Behavior*, 79(2):438-447.
- Finch DJ, Hamilton LK, Baldwin R and Zehner M (2013) 'An exploratory study of factors affecting undergraduate employability', *Education+ Training*, 55(7):681-704.
- Garcia-Esteban S and Jahnke S (2020) 'Skills in European higher education mobility programmes: outlining a conceptual framework', *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3):519-539.
- Ghani EK and Muhammad K (2019) 'Industry 4.0: Employers' Expectations of Accounting Graduates and Its Implications on Teaching and Learning Practices', *International Journal of Education and Practice*, 7(1):19-29.
- Halili SH, Fathima N and Razak R (2022) 'Exploring relevant employability skills 4.0 for university students' readiness in the work-based learning program', *Journal of Technical Education and Training*, 14(3):68-78.
- I George R and Paul B (2024) 'Unravelling the interplay between competencies, career preparedness, and perceived employability among postgraduate students: a structural model analysis', *Asia Pacific Education Review*, 25(2):439-457.
- Islam MA (2022) 'Industry 4.0: Skill set for employability', *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1):100280.
- Jackson D, Riebe L, Meek S, Ogilvie M, Kuilboer A, Murphy L, Collins N, Lynch K and Brock M (2023) 'Using an industry-aligned capabilities framework to effectively assess student performance in non-accredited work-integrated learning contexts', *Teaching in higher education*, 28(4):802-821.
- John A, Clinton A and Thwala WD (2021) 'Driving the fourth industrial revolution initiative through university and industry collaborations', *Journal of Construction in Developing Countries*, 26(2):211-230.

- Jung J, Wang Y and Sanchez Barrioluengo M (2024) 'A scoping review on graduate employability in an era of 'Technological Unemployment'', *Higher Education Research & Development*, 43(3):542-562.
- Khalid K and Ahmad AM (2021) 'The relationship between employability skills and career adaptability: A case of undergraduate students of the United Arab Emirates', *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5):1035-1054.
- Lakshmi Devi S, Das S, Gayathri Kumar AR, Keerthana AH, Sai Ram PC and Rakesh K (2024) 'Influence of Artificial Intelligence-Based Skill Development Training on Employability', *International Journal of Educational Reform*:10567879241238366.
- Low SP, Gao S and Ng EWL (2021) 'Future-ready project and facility management graduates in Singapore for industry 4.0: Transforming mindsets and competencies', *Engineering, Construction and Architectural Management*, 28(1):270-290.
- Maurer H, Niemann A and Plank F (2020) 'Innovative Teaching on European (Foreign) Affairs. Journal of Contemporary European Research', *Journal of Contemporary European Research*, 16(1):1.
- Miah MT, Erdei-Gally S, Dancs A and Fekete-Farkas M (2024) 'A Systematic Review of Industry 4.0 Technology on Workforce Employability and Skills: Driving Success Factors and Challenges in South Asia', *Economies*, 12(2):35.
- Nasreen F, Halili SH and Razak RA (2022) 'EMPLOYABILITY SKILLS OF MALAYSIAN UNIVERSITY STUDENTS FOR IR4. 0: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW', *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 10(4):15-28.
- Neroorkar S (2022) 'A systematic review of measures of employability', *Education+ Training*, 64(6):844-867.
- Ragavan NA, Balasubramanian K and Francis RS (2021) 'Rethinking the learning space to build 21st century learning skills: Bringing simulation-based gamification to the hospitality higher education', *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality & Tourism*, 10(2):95-101.
- Rasiah R, Turner JJ and Ho YF (2019) 'The impact of emotional intelligence on work performance: Perceptions and reflections from academics in malaysian higher education', *Contemporary Economics*, 13(3):269.

- Sawitri DR and Ratnaningsih IZ (2020) 'Paths from Proactive Personality and Family Influence to Employability', *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 8(3):587-600.
- Segbenya M, Bervell B, Frimpong-Manso E, Otoo IC, Andzie TA and Achina S (2023) 'Artificial intelligence in higher education: Modelling the antecedents of artificial intelligence usage and effects on 21st century employability skills among postgraduate students in Ghana', *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 5:100188.
- Siddoo V, Sawattawee J, Janchai W and Thinnukool O (2019) 'An exploratory study of digital workforce competency in Thailand', *Heliyon*, 5(5).
- Teng W, Ma C, Pahlevansharif S and Turner JJ (2019) 'Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills', *Education+ Training*, 61(5):590-604.
- VnExpress (2023) 'Đại học phải chịu trách nhiệm khi sinh viên 'mới tốt nghiệp đã thất nghiệp'', accessed 14 October 2023. <https://vneconomy.vn/nhan-luc-cong-nghe-thong-tin-viet-nam-chi-chiem-1-1-tong-so-lao-dong-doanh-nghiep-phai-xoay-xo-nhu-the-nao.htm>
- Waring P (2024) 'Artificial intelligence and graduate employability: What should we teach Generation AI?', *Journal of Applied Learning and Teaching*, 7(1).
- Widarto W, Nurtanto M, Johan AB, Primartadi A and Isnantyo FD (2023) 'Lecturer Perceptions of Employability Skills: Case Study in Vocational Education Diploma (VED)', *Journal of Engineering Education Transformations*, 36(4).
- Zeidan S and Bishnoi M (2020) 'An effective framework for bridging the gap between industry and academia', *International Journal on Emerging Technologies*, 11(3):454-461.
- Zhan H, Cheng KM, Wijaya L and Zhang S (2024) 'Investigating the mediating role of self-efficacy between digital leadership capability, intercultural competence, and employability among working undergraduates', *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(4):796-820.

## PHẦN 4

# NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, HOẠT ĐỘNG NGOẠI KHÓA VÀ CỔ VẤN HỌC TẬP

# ĐẨY MẠNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA SINH VIÊN KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

Ngô Thị Thu<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Mục đích giáo dục đại học là đào tạo ra những sinh viên (SV) có tri thức, biết sử dụng và làm chủ được những thành tựu của khoa học công nghệ hiện đại đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Chất lượng giáo dục đại học phụ thuộc đáng kể vào việc thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) của SV. Bài viết trình bày các vấn đề lý luận về NCKH, nhận định thực trạng NCKH của SV Khoa Quản trị kinh doanh trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn (STU) và đề xuất một số giải pháp giúp nâng cao chất lượng NCKH của SV khoa Quản trị kinh doanh.

**Từ khóa:** Nghiên cứu khoa học, Sinh viên, Khoa Quản trị kinh doanh

## 1. Tổng quan

Nghiên cứu khoa học (NCKH) chiếm một vai trò quan trọng trong cuộc sống nói chung và trong các hoạt động học thuật, tư duy trong môi trường giáo dục nói riêng.

Trong Điều 39 của Luật Giáo dục về Mục tiêu của giáo dục đại học nêu rõ về nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; NCKH và công nghệ tạo ra tri thức, sản phẩm mới, phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và đào tạo người học phát triển toàn diện, có tri thức, kỹ năng, trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng nắm bắt tiến bộ khoa học và công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo. Một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục đại học chính là lòng say mê học hỏi, năng lực sáng tạo, năng lực tự nghiên cứu của sinh viên (SV). Mục đích giáo dục đại học là đào tạo ra những SV có tri thức, biết sử dụng và làm chủ được những thành tựu của khoa học công nghệ hiện đại đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Chất lượng giáo dục đại học phụ thuộc rất nhiều vào việc tổ chức NCKH của SV. Đặc biệt, khi chương trình đào tạo của nhà trường được thiết kế theo định

---

<sup>1</sup> Email: ngothungo@yahoo.com.vn

hướng ứng dụng, hoạt động NCKH của SV càng trở nên quan trọng và cấp thiết, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Vì vậy, nhà trường đã có những chính sách cho SV làm NCKH, và đang có những điều chỉnh về quy định liên quan đến NCKH của SV trong năm 2024.

## **2. Khái niệm Nghiên cứu khoa học**

Theo điều 3, Luật Khoa học Công nghệ do Văn Phòng Quốc Hội ban hành năm 2018: “NCKH là hoạt động khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn.”

Theo Nguyễn (2012), NCKH là cách thức con người tìm hiểu các hiện tượng khoa học một cách có hệ thống. Trong thế giới này, để hiểu biết một sự việc, chúng ta có hai cách đó là chấp nhận và nghiên cứu. Chấp nhận là cách thức con người hiểu biết sự việc thông qua việc thừa nhận các nghiên cứu hay kinh nghiệm của người khác. Trong khi đó, nghiên cứu là cách thức con người tìm hiểu sự việc thông qua việc thực hiện các nghiên cứu hay kinh nghiệm của chính mình.

Collis và Hussey (2014) cho rằng: Nghiên cứu là một quá trình tham vấn và điều tra một cách có hệ thống và có phương pháp nhằm làm gia tăng lượng kiến thức. Có nhiều cách thức phân loại nghiên cứu tùy theo các tiêu chí khác nhau. Trong đó, nếu chỉ xét đến mục đích sử dụng kết quả nghiên cứu thì có thể chia NCKH thành hai dạng cơ bản: Nghiên cứu hàn lâm và Nghiên cứu ứng dụng. Nghiên cứu hàn lâm là nghiên cứu để hình thành tri thức mới. Kết quả của nghiên cứu hàn lâm chủ yếu nhằm vào mục đích trả lời cho các câu hỏi về bản chất lý thuyết của khoa học (Nguyễn 2016). Nghiên cứu hàn lâm giúp đưa ra các khái niệm mới, đề xuất phương pháp nghiên cứu (cách thức đo lường, xử lý, phân tích) mới, xây dựng một lý thuyết mới, kiểm định mô hình mới... Nghiên cứu ứng dụng hướng đến giải quyết những vấn đề cụ thể trong thực tiễn.

NCKH được xem là một hình thức học tập đặc thù của SV trường Đại học, qua đó SV biết kết hợp lý thuyết và thực tiễn, vận dụng các phương pháp nghiên cứu và kỹ năng nghiên cứu vào việc giải quyết một vấn đề cụ thể dưới sự định hướng của người hướng dẫn khoa học (cụ thể là giảng viên). Khi thực hiện NCKH, SV cũng cần kết hợp các phương pháp nghiên cứu để triển khai đề tài.

## **3. Các hình thức nghiên cứu khoa học của SV**

Các SV có thể tham gia những hình thức NCKH dưới đây:

SV có thể tham gia viết bài đăng trên các ấn phẩm NCKH trong và ngoài nước, kỹ yếu hội thảo. Hình thức này tương đối khó đối với SV vì đòi hỏi kỹ năng viết và khái quát vấn đề nghiên cứu trong một bài viết.

SV thực hiện các công trình NCKH, tham gia dự thi, xét giải thưởng NCKH SV các cấp (Khoa, Trường, Thành phố, Bộ Giáo dục và Đào tạo). Tùy thuộc vào khả năng, SV có thể được xem xét dự thi NCKH ở các cấp khác nhau.

Các đề tài NCKH của SV có thể là một phần nội dung của đề tài NCKH các cấp do các giảng viên (GV) trong trường hoặc nhà khoa học chủ trì. Đề tài NCKH của SV cũng có thể là những công trình nghiên cứu độc lập của SV khi tham gia vào các cuộc thi học thuật trong và ngoài trường...

#### **4. Các lợi ích khi SV nghiên cứu khoa học**

NCKH học đem lại rất nhiều lợi ích cho SV khi còn học trong nhà trường và khi bước ra môi trường làm việc:

- NCKH giúp SV củng cố, tổng hợp và nâng cao kiến thức đã học, tiếp cận và biết vận dụng các phương pháp NCKH; tạo điều kiện để SV đi sâu tìm hiểu, nghiên cứu những vấn đề cụ thể mà chuyên môn đặt ra. NCKH giúp SV có khả năng tiếp cận với thực tiễn, mở rộng thêm kiến thức và những kỹ năng hỗ trợ cho định hướng nghề sau này.
- NCKH không chỉ cung cấp cho SV cơ hội tiếp cận với lĩnh vực chuyên môn yêu thích, mà còn tạo cho SV một tác phong làm việc khoa học, rèn luyện cho SV cách nhìn nhận vấn đề một cách khách quan. Khi tham gia NCKH, SV sẽ tập làm quen với một đề tài nghiên cứu quy mô nhỏ, SV sẽ được tiếp cận với những vấn đề cụ thể, có ý thức đào sâu suy nghĩ và tập cách tư duy để tự nghiên cứu giải quyết một vấn đề. Trong quá trình thực hiện đề tài SV sẽ nảy sinh ra nhiều hướng giải quyết khác nhau. Quá trình này sẽ giúp SV rèn luyện tư duy độc lập, biết bảo vệ lập trường khoa học của mình.
- NCKH giúp SV phát triển và rèn luyện các kỹ năng tư duy sáng tạo, làm việc độc lập và làm việc theo nhóm. Đối với đề tài khoa học có quy mô lớn hơn thường do một nhóm nhiều SV cùng thực hiện. Vì vậy việc cùng thực hiện một đề tài nghiên cứu cũng giúp SV phát triển các kỹ năng làm việc theo nhóm với sự chia sẻ ý thức và trách nhiệm, thêm vào đó là biết phân công công việc phù hợp với khả năng và sở trường của từng thành viên.
- Bên cạnh đó, NCKH còn góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và tự đào tạo, giúp phát hiện và bồi dưỡng tài năng trẻ cho đất nước. Các công trình NCKH của SV nếu đạt giải cũng giúp tăng uy tín của khoa và trường.

#### **5. Thực trạng nghiên cứu khoa học của SV Khoa Quản trị kinh doanh**

Khoa Quản trị kinh doanh đã từng bước quan tâm đến phong trào NCKH của SV. Các GV và cố vấn học tập thường xuyên thông tin và khuyến khích SV tham gia NCKH. Tuy nhiên, số lượng đề tài NCKH của SV Khoa Quản trị kinh doanh rất ít. SV chủ yếu tham gia vào các cuộc thi học thuật trong phạm vi khoa. Có nhóm SV đăng ký đề tài NCKH cấp trường nhưng sau đó lại làm đơn xin rút để kịp thời hạn ra trường vì bị ràng buộc bởi bài báo khoa học. Chưa có các đề tài NCKH gửi dự thi cấp Thành phố (Eureka) hay cấp Bộ (Giải thưởng khoa học và công nghệ dành cho SV).

Để hiểu rõ hơn, tác giả đã thực hiện khảo sát SV khoa Quản trị kinh doanh để biết được nguyên nhân thực trạng đã nêu trên. Khảo sát được thực hiện trên google form. Quy mô khảo sát trên 100 SV, tập trung vào các SV năm 2 và năm 3, số SV phản hồi khoảng 50%. Kết quả cung cấp những thông tin cơ bản về thực trạng NCKH của SV (Bảng 1).

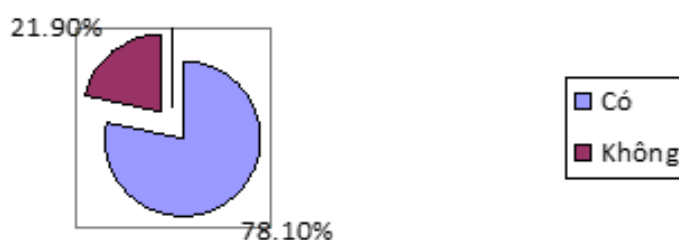
Bảng 1. Câu hỏi và kết quả khảo sát

STT	Câu hỏi	Kết quả trả lời (%)					
		Có		Không			
1	Bạn có quan tâm đến NCKH không?	78,1		21,9			
2	Bạn biết thông tin về NCKH của SV từ nguồn nào?	Cố vấn học tập	GV đứng lớp	Từ khoa	Từ trường	Không có thông tin	
		3,1	46,9	34,4	3,1	12,5	
3	Theo bạn, NCKH có cần thiết cho SV không?	Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết	
		75		21,9		3,1	
4	Bạn có ý định tham gia làm đề tài NCKH không?	Chắc chắn có		Sẽ cân nhắc		Chắc chắn không	
		15,7		53,1		31,2	
5	Vui lòng cho biết lý do không tham gia NCKH?	Tốn thời gian	Tốn chi phí	không có ích và không cần thiết	Không biết cách làm	Không biết có thông tin về NCKH	Lý do khác
		11,1	5,6	11,1	33,3	22,2	16,7
6	Vui lòng cho biết lý do muốn tham gia NCKH?	Giúp mở mang kiến thức		Khuyến khích của GV	Giúp rèn luyện kỹ năng	Giúp có thành tích đẹp bổ sung vào CV sau khi ra trường	
		63		7,4	14,8	14,8	

Nguồn: Tác giả thực hiện và tổng hợp

Liên quan đến nhận thức NCKH của SV:

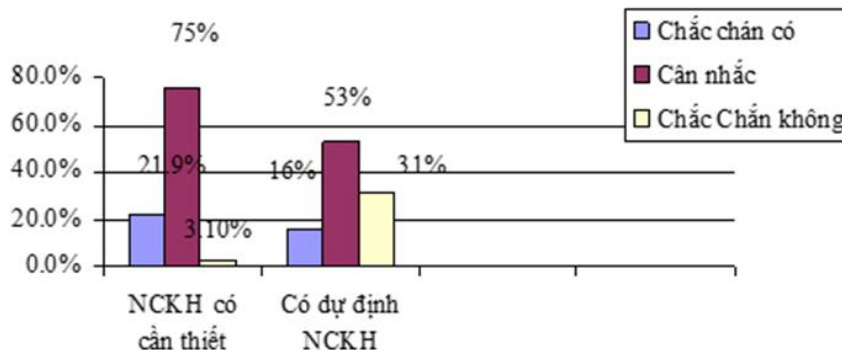
Người viết đã đặt các câu hỏi số 1,3,4. Qua khảo sát về mức độ quan tâm đến NCKH (Hình 1), kết quả khảo sát là: quan tâm chiếm 77,1% so với 21,9% không quan tâm.



Nguồn: Tác giả

Hình 1 – Mức độ quan tâm NCKH của SV

Đa số SV đánh giá NCKH là cần thiết (câu trả lời rất cần thiết chiếm 21,9 %; 75% cho là cần thiết; 3,1% trả lời không). Tuy nhiên khi đặt vấn đề SV có dự định NCKH hay không, thì câu trả lời chắc chắn có NCKH chỉ chiếm 15,7%; sẽ cân nhắc là 53,1% và chắc chắn không NCKH là 31,2%.

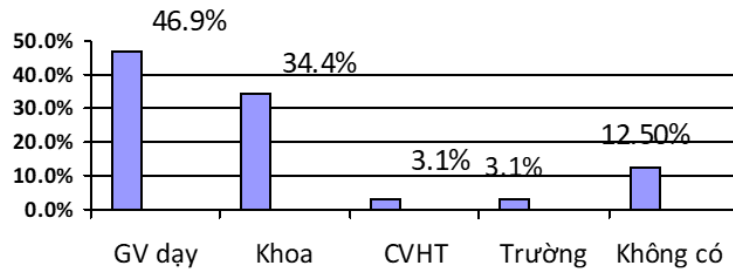


Nguồn: Tác giả

Hình 2 – Nhận thức NCKH của SV

Tìm hiểu nguyên nhân gắn với thực trạng trên, tác giả đã đặt các câu hỏi số 2,5,6:

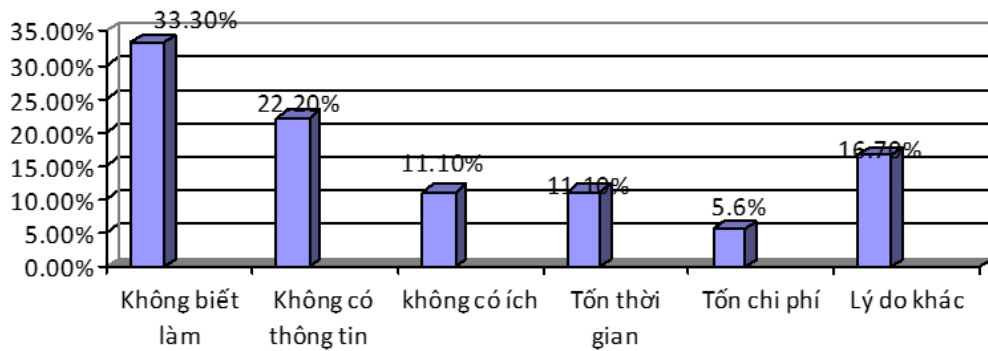
- Nguồn thông tin về NCKH của SV (Hình 3): Thông tin về NCKH từ GV đứng lớp – 46,9%; những thông báo từ Khoa – 34,4%; cố vấn học tập 3,1%; thông tin từ trường – 3,1%, Không có bất kỳ thông tin – 12,5%



Nguồn: Tác giả

Hình 3 – Nguồn thông tin về NCKH

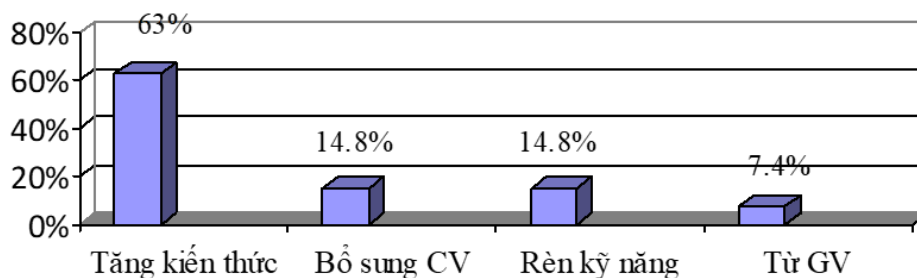
- Lý do không làm NCKH (Hình 4): Đa số SV trả lời Không biết cách làm – 33,3%; Không biết có thông tin về NCKH – 22,2%; cảm thấy không có ích và không cần thiết - 11,1%; Tốn thời gian - 11,1%; Tốn chi phí – 5,6%; Lý do khác – 16,7%.



Nguồn: Tác giả

Hình 4 – Lý do SV không muốn NCKH

- Lý do muốn NCKH (Hình 5): Giúp mở mang kiến thức – 63%; Giúp có thành tích đẹp bổ sung vào CV sau khi ra trường – 14,8%; Giúp rèn luyện kỹ năng – 14,8%; Khuyến khích và động viên từ GV – 7,4%.



Nguồn: Tác giả

Hình 5 – Lý do SV muốn NCKH

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy, hoạt động NCKH của SV chịu sự tác động bởi các yếu tố sau:

**- Vai trò của Khoa chuyên môn**

Khoa đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy NCKH của SV khoa. Khoa chính là đầu mối và có những định hướng làm đề tài và tạo điều kiện thuận lợi cho các nhóm SV tham gia NCKH, phối hợp với các cố vấn học tập, GV giảng dạy trong các lớp để thông tin khuyến khích SV thực hiện nghiên cứu. Cho đến nay thông tin về hoạt động NCKH đến với SV là có (chiếm 34,4% trong tổng số số khảo sát, Hình 1), tuy nhiên, định hướng về NCKH và các hỗ trợ từ khoa vẫn chưa nhiều (Hình 4,5).

**- Vai trò của GV trong hướng dẫn nghiên cứu khoa học của SV**

Đối với GV, việc hướng dẫn SV NCKH giúp đem lại những lợi ích cho GV như: giúp GV có điều kiện mở rộng thêm kiến thức chuyên môn và những kiến thức ngoài ngành. Bên cạnh đó, quá trình hướng dẫn SV NCKH đòi hỏi GV và SV phải làm việc cùng nhau, nhờ vậy giúp GV củng cố kỹ năng, phương pháp truyền đạt cho SV và các phương pháp NCKH. Thứ nữa, việc hướng dẫn SV NCKH, nếu đạt kết quả tốt, sẽ là một trong những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao uy tín của bản thân GV đối với SV, tạo nguồn cảm hứng khuyến khích SV tham gia NCKH nhiều hơn.

Kết quả nghiên cứu trên cũng cho thấy vai trò của GV đứng lớp trong định hướng cho SV NCKH rất lớn (Thông tin về NCKH từ GV đứng lớp – 46,9%, H3). Để làm tốt vai trò của người hướng dẫn NCKH cho SV, các GV là người khơi nguồn (7,4%, H.5), có những định hướng và sự tận tâm trong quá trình hướng dẫn SV NCKH. Ngoài ra còn phải kể đến vai trò của cố vấn học tập, là người thông tin và cố vấn cho SV về chương trình học và cách cân đối giữa thời gian học tập trên lớp và NCKH (3,1 %, H3).

Tuy nhiên từ việc cung cấp thông tin cho SV biết về hoạt động NCKH đến những nỗ lực để thúc đẩy SV quyết định làm NCKH lại là một vấn đề khác. Điều này cho thấy cần có nhiều biện pháp hơn để đẩy mạnh NCKH của SV.

**- Vai trò của nhà trường**

Các quy định về NCKH của SV cụ thể và rõ ràng thông qua các văn bản về hoạt động NCKH học của SV và GV hướng dẫn, quy trình xét duyệt và công nhận đề tài NCKH...

Bên cạnh đó nhà trường đã có những chính sách hỗ trợ và khuyến khích SV NCKH: Trường đã có những hỗ trợ tài chính cho SV và GV hướng dẫn.

Theo cảm nhận của người viết, nhà trường vẫn chưa quan tâm nhiều đến mảng này (theo kết quả nghiên cứu ở hình 3).

## - Vai trò của SV

SV hiện nay khá năng động, thường muốn tìm kiếm hướng đi cho mình một cách tích cực, không ngại thể hiện ý tưởng mới, tìm kiếm và vận dụng các phương pháp nghiên cứu hiện đại, qua đó giúp mở ra các hướng nghiên cứu, vấn đề nghiên cứu mới.

Mặc dầu SV có quan tâm đến NCKH (78,1%, Hình 1). Tuy nhiên, thực chất SV Khoa Quản trị kinh doanh vẫn chưa thực sự để tâm nhiều đến hoạt động NCKH và có dự định làm NCKH (qua kết quả khảo sát ở Hình 1, 2, 3).

Tìm hiểu lý do (Hình 4) tại sao SV không tham gia NCKH, vấn đề lớn nhất của SV là không biết cách làm (33,3%), và không có thông tin (22,2%). Vấn đề chi phí không phải là yếu tố quan trọng (chỉ có 5,6% SV chọn đáp án này).

Về lý do muốn thực hiện đề tài NCKH (Hình 5), câu trả lời nhiều nhất là giúp SV mở rộng kiến thức (63%), giúp tăng cường kỹ năng và bổ sung thông tin để làm đẹp CV đều chiếm tỷ lệ (14,8%). Những thông tin này cùng với những ý kiến đóng góp từ SV (mục 6) sẽ giúp đề xuất giải pháp đẩy mạnh NCKH của SV khoa Quản trị kinh doanh.

## 6. Một số ý kiến để thúc đẩy hoạt động NCKH của SV khoa Quản trị kinh doanh

Kết quả khảo sát (câu hỏi mở) liên quan đến vấn đề đẩy mạnh NCKH, xin tóm tắt một số ý kiến sau (dưới góc độ SV):

- “Em nghĩ 1 bài NCKH hoàn chỉnh sẽ có trải qua những môn học liên quan nó mới có thể vận dụng được. Nên em nghĩ hãy có những môn nào đó trong chương trình Đại học Chính Quy. Những môn đó có thể sẽ hỗ trợ phần nào trong bài NCKH. Vì bài NCKH mang tính hàn lâm cao và đòi hỏi rất nhiều thứ để đầu tư vào nó. Nên từ năm 1 đến năm 4 hãy nên có những môn học nào đó có thể hỗ trợ cho NCKH, để các bạn SV khi chọn làm NCKH, các bạn sẽ biết cần kiến thức gì để làm, như thế sẽ vừa đỡ phần nào thời gian và vừa có thể đảm bảo được kiến thức chính xác”.
- “Phổ biến cho SV có thể biết nhiều hơn về NCKH là gì và lợi ích cũng như tầm quan trọng của NCKH. Theo em, cần tạo nhiều cơ hội hơn trong phạm vi lớp học, hướng dẫn cụ thể chi tiết hơn để SV dễ dàng tiếp cận”.
- “Dạ theo em, khoa cần làm nổi bật những kỹ năng SV sẽ có sau khi tham gia NCKH; có cơ hội gặp gỡ nhiều chuyên gia và có cơ hội việc làm tốt hơn; đề tài NCKH có thể làm đẹp CV”.
- “Theo em nghĩ á, 1 là năm nhất nên phổ cập về vấn đề NCKH rồi, như là lợi ích, cách làm, cách trình bày, một số ý tưởng NCKH đi trước... để SV có cái nhìn

cũng như là lên ý tưởng trước. Thứ 2 là trong một môn nào đó của SV cho SV làm thử một bài NCKH, nếu SV thấy thích thì có thể làm tiếp”.

- “Cần đổi mới phương thức và khuyến khích SV tham gia”.
- “Nên đẩy mạnh việc tuyên truyền các hoạt động NCKH để các SV biết tới nhiều hơn nữa vì thực ra các hoạt động NCKH được đưa ra hầu như không phổ biến rộng rãi để các SV có thể biết được hoạt động mà khoa đang tổ chức. Đồng thời, cho phép SV tự lập nhóm với số lượng thành viên mong muốn để cùng tạo động lực tham gia vào việc NCKH chung. Có thêm nhiều GV hướng dẫn hỗ trợ SV hơn trong quá trình NCKH.”

Thông qua phân tích thực trạng về NCKH của SV khoa Quản trị kinh doanh, tác giả đề xuất các hoạt động nhằm thúc đẩy phát triển phong trào NCKH của SV và khuyến khích nhiều GV tham gia hướng dẫn SV NCKH:

- **Về phía nhà trường:**

- o Thứ nhất, cần tạo dựng môi trường NCKH chuyên nghiệp, có tính cạnh tranh dành cho SV như tăng cường các điều kiện phục vụ hoạt động NCKH của SV bằng cách đầu tư hệ thống thông tin thư viện, phương tiện kỹ thuật hiện đại để hỗ trợ cho SV trong việc tìm kiếm, thu thập tài liệu, thông tin.
- o Linh động thời gian đăng ký NCKH của SV, qua đó giúp SV có thể thực hiện việc NCKH ở nhiều khung thời gian trong năm.
- o Nhà trường cũng nên tạo sân chơi thông qua cuộc thi cấp trường với các giải thưởng và giấy khen cho SV NCKH và GV hướng dẫn. Đây cũng là nguồn động lực rất lớn cho SV và GV. Đặc biệt, trường nên nói lỏng qui định bảo vệ đề tài NCKH SV như quy định về bài báo khoa học. Các đề tài NCKH của SV nếu đạt kết quả tốt, nhà trường cần xem xét hỗ trợ và gửi dự thi ở cấp thành phố (Eureka) hoặc cấp Bộ.

- **Về phía Khoa**

Cần xác định công tác NCKH của SV là một nhiệm vụ và đưa vào kế hoạch công tác và kế hoạch tài chính hằng năm của khoa. Cụ thể:

- o Nên tổ chức các buổi đàm luận để các GV có cơ hội trao đổi kinh nghiệm trong hướng dẫn NCKH của SV. Thực tế là GV khoa rất bận, do đó có thể xem đây là một nội dung có thể bổ sung trong các cuộc họp định kỳ của khoa, qua đó các GV có thành tích hướng dẫn SV NCKH sẽ chia sẻ kinh nghiệm hướng dẫn SV.

- Tổ chức các buổi sinh hoạt học thuật về phương pháp nghiên cứu để SV hiểu rõ hơn về cách thức làm một bài nghiên cứu: Hàng năm khoa đều có tổ chức một buổi hướng dẫn SV NCKH, nhưng chỉ như một hoạt động thường niên trong kế hoạch của khoa và mang tính chất giới thiệu hơn là hướng dẫn cụ thể để SV có thể bắt tay vào NCKH. Vì vậy cần thiết kế nội dung và mời GV hướng dẫn về phương pháp NCKH cho SV. Khoa nên có những lưu ý và có những hướng dẫn cụ thể hơn về NCKH của SV (như kiến thức nền tảng để tham gia và triển khai đề tài NCKH, vấn đề cân đối thời gian và đầu tư cho hoạt động NCKH...).
- Bổ sung học phần thực hành nghề trong chương trình đào tạo của khoa cũng là cách để SV vừa tăng cường sự trải nghiệm về định hướng nghề đồng thời có dữ liệu hỗ trợ cho NCKH.
- Trong kế hoạch tài chính, Khoa cũng nên chủ động tăng ngân sách dành cho NCKH của SV.

#### - Về phía GV

Cần chủ động tiếp cận SV để khuyến khích các nhóm tham gia làm đề tài. Với lợi thế là GV đứng lớp và vai trò cố vấn học tập, các GV có thể gợi ý các đề tài nghiên cứu và khuyến khích SV làm việc cùng với mình.

GV cố vấn học tập nên dành thời gian hướng dẫn SV, nhắc nhở, thường xuyên động viên SV tham gia NCKH.

GV hướng dẫn nên định hướng cho SV chọn đề tài là các vấn đề xảy ra trong thực tiễn, các vấn đề mới được xã hội và doanh nghiệp quan tâm, các vấn đề có khả năng nghiên cứu và thu thập số liệu một cách hiệu quả nhất. Khuyến khích SV đọc các đề tài nghiên cứu, báo chí, quan sát để tìm ý tưởng. Tuy nhiên, điều quan trọng mà GV cần lưu ý là hoạt động NCKH giúp SV tăng cường kiến thức chuyên môn, phương pháp nghiên cứu ... phục vụ cho định hướng nghề sau này.

GV khi thực hiện các đề tài NCKH có thể chọn một số SV làm phụ tá để SV có cái nhìn rõ hơn về các hoạt động này cũng như thấy được tính thực tế và hiệu quả của một bài nghiên cứu. GV là cầu nối để các bạn SV gặp gỡ thảo luận về những đề tài nghiên cứu sau đó lập được một đội nhóm phù hợp. Từ đó nhóm thảo luận, tìm ra được một đề tài phù hợp đảm bảo tính vừa sức, ít tốn kém về tài chính, thời gian đi lại trong quá trình thực hiện. Bên cạnh đó cần có sự giám

sát và đưa ra lời khuyên từ Khoa và các GV cố vấn để giúp các SV tự thực hiện được một công trình nghiên cứu hiệu quả hơn.

#### - Về phía SV

SV cần phải nhận thức được vai trò và ý nghĩa của hoạt động NCKH, từ đó, có ý thức tự giác, nghiêm túc và kiên trì theo đuổi thực hiện thành công những đề tài nghiên cứu mà mình đã lựa chọn. NCKH không những củng cố, nâng cao vốn hiểu biết về kiến thức lý luận, kiến thức xã hội mà còn góp phần rèn luyện những kỹ năng mềm quan trọng dành cho SV như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tư duy độc lập hay kỹ năng thuyết trình... Do đó bản thân mỗi SV luôn phải đề cao tầm quan trọng của hoạt động NCKH, tích cực thực hiện các biện pháp để không ngừng nâng cao chất lượng NCKH trong SV.

SV cần phát huy tính tự chủ và sáng tạo trong tìm kiếm ý tưởng và định hướng nghiên cứu với sự cố vấn của GV hướng dẫn và Khoa.

Tuy nhiên, SV cần xác định rõ mục tiêu và động lực NCKH (Để làm gì, hỗ trợ cho quá trình học tập và rèn luyện bản thân không; trước và sau khi NCKH, bản thân sẽ có những thay đổi đáng kể nào; NCKH có hỗ trợ cho phát triển nghề nghiệp sau này không...). Chính điều này sẽ giúp cho SV hứng thú và kiên trì hơn với hoạt động NCKH.

### 7. Kết luận

Với chương trình đào tạo được thiết kế theo định hướng ứng dụng, hoạt động NCKH học của SV càng trở nên quan trọng và cấp thiết, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, cũng có nhiều vấn đề cần bàn, cần có những phân tích, nhận định để có những giải pháp để thúc đẩy NCKH của SV, giúp nâng cao số lượng lẫn chất lượng các đề tài NCKH của SV khoa Quản trị kinh doanh.

#### Tài liệu tham khảo

Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2019. *Luật Giáo dục*. Luật số: 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019.

Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021. *Thông tư số: 26/2021/TT-BGDĐT: Quy định về hoạt động nghiên cứu khoa học của SV trong cơ sở giáo dục đại học*.

Collis J and Hussey R (2014) 'Writing up the Research', *Business Research*, Springer.

Nguyễn ĐT 2012, *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Lao động xã hội.

Nguyễn ĐT 2016, *Phương pháp tập mở fsQCA và nghiên cứu khoa học kinh doanh tại Việt Nam: Dành cho nghiên cứu sinh và các nhà nghiên cứu về khoa học kinh doanh*, Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, 6049222894.

Văn phòng Quốc hội, 2018. *Luật Khoa học – Công nghệ*. Số: 04/VBHN-VPQH, ngày 29 tháng 6 năm 2018.

<https://research.edu.vn/co-so-ly-luan-ve-tao-moi-truong-nghien-cuu-khoa-hoc-cho-sinh-vien-sv-dang-minh-thong-lop-k9b-khoa-quan-ly-hoc-vien-quan-ly-giao-duc/>

# THỨC ĐẨY SINH VIÊN THAM GIA NGHIÊN CỨU KHOA HỌC: TRƯỜNG HỢP TẠI KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

**Nguyễn Thị Phương Huyền<sup>1</sup>**

*MSSV: DH72105212 – Lớp D21\_TC02*

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn*

## **Tóm tắt**

Nghiên cứu khoa học (NCKH) đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển các kỹ năng cần thiết cho sinh viên cả trong học tập lẫn sự nghiệp. Mặc dù vậy, tại Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU), đặc biệt là Khoa Quản trị Kinh doanh (QTKD), mức độ tham gia NCKH của sinh viên vẫn còn hạn chế. Nghiên cứu này nhằm xác định các nguyên nhân chính khiến sinh viên Khoa QTKD ít tham gia NCKH và đề xuất các giải pháp để nâng cao cả số lượng lẫn chất lượng các hoạt động nghiên cứu. Thông qua phỏng vấn 22 sinh viên từ các khóa D21 đến D24, nghiên cứu đã chỉ ra các vấn đề như: đề tài nghiên cứu chưa phù hợp với chuyên ngành, thông tin truyền tải chưa hiệu quả, thiếu các môn học liên quan đến NCKH, và động lực cá nhân còn thấp. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp như áp dụng chính sách phù hợp, xây dựng môi trường hỗ trợ NCKH, và nâng cao nhận thức, kỹ năng của sinh viên. Các giải pháp này nhằm tạo ra một hệ sinh thái nghiên cứu năng động, góp phần tích cực vào quá trình học tập và phát triển của sinh viên, giảng viên, cũng như nhà trường.

**Từ khóa:** Nghiên cứu khoa học sinh viên, Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn, Rào cản NCKH.

## **1. Giới thiệu**

Nghiên cứu khoa học (NCKH) đóng một vai trò quan trọng đối với sinh viên, giúp họ phát triển nhiều kỹ năng cần thiết trong học tập và nghề nghiệp. Tham gia nghiên cứu không chỉ giúp sinh viên nâng cao khả năng tư duy phản biện, mà còn rèn luyện kỹ năng giải quyết vấn đề một cách có hệ thống và sáng tạo. Thông qua nghiên cứu, sinh

---

<sup>1</sup> Email: [nguyenphuonghuyen20188@gmail.com](mailto:nguyenphuonghuyen20188@gmail.com)

viên có thể tiếp cận các lý thuyết mới, áp dụng kiến thức vào thực tế và rút ra những giải pháp hữu ích, góp phần phát triển khả năng phân tích và ra quyết định.

Ngoài ra, NCKH còn giúp sinh viên phát triển các kỹ năng mềm quan trọng như làm việc nhóm, giao tiếp và thuyết trình. Quá trình hợp tác trong các dự án nghiên cứu, trao đổi ý tưởng và giải quyết vấn đề giúp sinh viên nâng cao khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường đội nhóm. Việc bảo vệ đề tài nghiên cứu cũng giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng thuyết trình, phản biện và đàm phán, những kỹ năng quan trọng trong công việc sau này.

Nhờ các chính sách khuyến khích từ trường đại học và cơ quan quản lý giáo dục, số lượng đề tài NCKH của sinh viên đã tăng lên qua từng năm. Các trường tổ chức hội nghị khoa học và giải thưởng để thúc đẩy phong trào, điển hình như Giải thưởng "Sinh viên nghiên cứu khoa học" do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức hàng năm. Nhiều đề tài NCKH của sinh viên liên quan đến các vấn đề thực tế như công nghệ môi trường, trí tuệ nhân tạo và giải pháp quản lý kinh tế. Một số sinh viên đã tham gia hội thảo quốc tế hoặc công bố bài báo trên các tạp chí khoa học uy tín, đặc biệt trong công nghệ thông tin, sinh học và y học. Mặc dù các đề tài chưa hoàn thiện hoàn toàn, nhưng chúng phản ánh tính sáng tạo và nỗ lực học hỏi của sinh viên.

Mặc dù vậy, các công trình NCKH của sinh viên chủ yếu tập trung ở các trường đại học lớn như Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia TP.HCM, Đại học Y Hà Nội, ... Số lượng bài NCKH của sinh viên các trường nhỏ hơn, đặc biệt các trường Đại học tư thục còn hạn chế.

Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn (STU) không phải là một ngoại lệ khi sinh viên các khoa ít hoặc không tham gia NCKH. Một trong những khoa có phong trào NCKH nổi bật nhất là khoa Công nghệ thực phẩm. Khoa Công nghệ thực phẩm thường xuyên tổ chức các cuộc thi NCKH nội bộ và khuyến khích sinh viên tham gia các cuộc thi lớn như Giải thưởng Euréka. Các đề tài nghiên cứu thường liên quan đến phát triển sản phẩm thực phẩm mới, quy trình sản xuất thực phẩm an toàn, hoặc khai thác nguyên liệu địa phương.

Các khoa còn lại, như khoa QTKD, số lượng đề tài và số lượng sinh viên NCKH rất hạn chế. Sinh viên Khoa QTKD chủ yếu tham gia các cuộc thi học thuật trong khuôn khổ khoa. Một số nhóm sinh viên đăng ký đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, nhưng bị chậm tiến độ sau đó xin rút lui để kịp hoàn thành thủ tục tốt nghiệp do bị vướng mắc với yêu cầu về bài báo khoa học.

Với tầm quan trọng ngày càng tăng của NCKH đối với sự phát triển của sinh viên, việc tìm hiểu nguyên nhân và khắc phục những rào cản khiến sinh viên ít tham gia hoạt

động NCKH là điều cần thiết. Chính vì vậy, đề tài được thực hiện với mục đích xác định nguyên nhân tại sao số lượng sinh viên Khoa QTKD STU tham gia NCKH chưa đáng kể và đề xuất giải pháp nâng cao số lượng và chất lượng NCKH của sinh viên Khoa QTKD STU.

## 2. Tổng quan lý thuyết

“NCKH là một hoạt động xã hội hướng vào việc tìm kiếm những điều mà khoa học chưa biết hoặc phát hiện ra bản chất sự vật, phát triển nhận thức khoa học về thế giới hoặc là sáng tạo phương pháp mới, phương tiện kỹ thuật mới để cải tạo thế giới” (Vũ 1999). Đối với sinh viên, NCKH không chỉ giúp hình thành và phát triển năng lực nghiên cứu mà còn góp phần phát hiện và bồi dưỡng các nhà khoa học trẻ tài năng, đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, hoạt động NCKH tạo ra một môi trường thuận lợi để sinh viên tham gia, từ đó phát triển các ý tưởng và dự án khởi nghiệp, góp phần tạo cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp (Võ 2023).

Các nghiên cứu gần đây về NCKH của sinh viên chủ yếu tập trung vào động lực và các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tham gia nghiên cứu khoa học. Ví dụ, nghiên cứu của Võ (2023) tại một trường đại học ở miền Trung Việt Nam khảo sát 510 sinh viên. Kết quả cho thấy, giảng viên và phương pháp học tập có tác động tích cực đến sự thỏa mãn nhu cầu năng lực và nhu cầu kết nối xã hội của sinh viên. Các yếu tố như sở thích nghiên cứu, lợi ích cá nhân và động lực xã hội cũng ảnh hưởng mạnh mẽ đến ý định tham gia NCKH.

Tương tự Phạm và cộng sự 2018 thực hiện phân tích, đánh giá và đo lường được năm yếu tố chính tác động đến động lực NCKH của sinh viên là: (1) Chính sách của nhà trường; (2) Sinh viên; (3) Cơ sở vật chất; (4) Cơ quan thực tập – doanh nghiệp; (5) Giảng viên từ đó đưa ra những đề xuất để tạo động lực NCKH của sinh viên.

Các nghiên cứu trên đều tập trung vào các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động NCKH của sinh viên tại các trường đại học khác nhau, trong khi các nghiên cứu đi sâu vào nguyên nhân cụ thể khiến sinh viên ít tham gia NCKH vẫn còn khá hạn chế. Một ngoại lệ đáng chú ý là nghiên cứu của Nguyễn và cộng sự (2019), trong đó nhóm tác giả đã khảo sát 345 sinh viên thuộc các chuyên ngành của Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ để phân tích thực trạng NCKH. Kết quả cho thấy 14% sinh viên hoàn toàn không biết đến hoạt động NCKH cấp cơ sở, 81% đã nghe nhưng chưa tìm hiểu, và chỉ 5% đã nghe và tìm hiểu. Đáng chú ý, chỉ gần 5% sinh viên đã và đang thực hiện đề tài NCKH, trong khi hơn 95% chưa từng tham gia.

Nhằm nâng cao số lượng SV tham gia NCKH cũng như chất lượng của các bài NCKH của sinh viên trường STU, nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định nguyên nhân tại sao sinh viên Khoa QTKD STU ít tham gia NCKH. Đồng thời, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện và nâng cao hiệu quả hoạt động NCHK của sinh viên.

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1. Thiết kế nghiên cứu**

- Nghiên cứu định tính với phương pháp phỏng vấn.
- Đối tượng phỏng vấn: sinh viên khoa QTKD các khóa D21, D22, D23, D24.
- Số lượng sinh viên tham gia phỏng vấn: 22 bạn.

#### **3.3 Công cụ thu nhập dữ liệu**

Các sinh viên sẽ được phỏng vấn trực tiếp tại các khu vực trong trường. Câu hỏi phỏng vấn sẽ được xây dựng để khám phá sự hiểu biết và mức độ tham gia của sinh viên vào NCKH. Các câu trả lời sẽ được ghi chép lại trong suốt quá trình phỏng vấn. Sau đó, dữ liệu sẽ được nhập vào hệ thống Excel để tổng hợp, phân tích và thống kê dưới dạng biểu đồ, giúp nhận diện các xu hướng và vấn đề nổi bật liên quan đến sự tham gia của sinh viên vào NCKH.

Ví dụ về các câu hỏi:

- Bạn đã biết về NCKH của trường chưa?
  - o Nếu có, bạn thấy chủ đề nghiên cứu có phù hợp với chuyên ngành bạn học không?
- Bạn đã biết về NCKH qua các kênh thông tin nào?
- Chương trình đào tạo hiện tại có đáp ứng được nhu cầu về đào tạo NCKH của sinh viên không?
- Bạn có thể chia sẻ ý kiến về việc có môn học nào liên quan đến NCKH trong chương trình giảng dạy của Khoa QTKD không?
- Bạn có nhu cầu thực hiện NCKH (trực tiếp đảm nhận đề tài hoặc tham gia cùng giảng viên Khoa QTKD) không? Tại sao?

### **4. Kết quả nghiên cứu**

Kết quả nghiên cứu chỉ ra các nhận định của sinh viên về hoạt động NCKH tại Khoa QTKD STU.

- Về đề tài NCKH: phần lớn sinh viên được phỏng vấn (19/22) cho rằng các đề tài do trường tổ chức với các nội dung không liên quan đến chuyên ngành học khoa QTKD.
- Về kênh thông tin về NCKH của khoa QTKD: theo kết quả phỏng vấn 22 sinh viên, 3 nguồn thông tin sinh viên tiếp cận dễ dàng, thuận tiện và cung cấp nhiều thông tin về NCKH nhất là truyền thông từ khoa, bạn bè và cố vấn học tập. Nguồn thông tin được tiếp nhận từ các anh chị khóa trên hoặc cán bộ lớp không đáng kể.
- Về chương trình học có đáp ứng được nhu cầu đào tạo về NCKH: chỉ 01 sinh viên được phỏng vấn cho rằng chương trình đáp ứng được nhu cầu của SV về NCKH.
- Về ý định thực hiện NCKH: phần lớn các bạn sinh viên (hơn 80%) các bạn được hỏi không có nhu cầu và mong muốn được tham gia vào một dự án NCKH vì họ cho rằng hoạt động CNKH không mang lại lợi ích cho sinh viên.

## 5. Thảo luận

### 5.1. Tóm tắt nguyên nhân sinh viên khoa QTKD STU ít hoặc không tham gia NCKH

- Đề tài không phù hợp với chuyên ngành: Hầu hết các sinh viên (21/22) cho rằng các đề tài do trường tổ chức không liên quan đến chuyên ngành học của họ, khiến họ không thấy hứng thú tham gia NCKH.
- Thiếu các cuộc thi nghiên cứu khoa học cấp khoa: Chỉ có một số seminar về NCKH được tổ chức, thiếu các cuộc thi nghiên cứu khoa học cấp khoa để sinh viên có thể trực tiếp tham gia và trải nghiệm, làm giảm cơ hội học hỏi và phát triển nghiên cứu khoa học.
- Thông tin không được truyền tải hiệu quả: Các kênh thông tin về NCKH chủ yếu qua email hoặc thông qua bạn bè, giảng viên và truyền thông, nhưng thiếu sự kết hợp và phát triển đồng bộ của các kênh truyền thông khác nhau, khiến thông tin không tiếp cận được đầy đủ tất cả sinh viên. Điều này dẫn đến việc nhiều sinh viên không biết về các cơ hội NCKH.
- Số lượng chương trình hỗ trợ hoạt động NCKH cho sinh viên chưa đủ: Kết quả phỏng vấn cho thấy nhiều sinh viên không đồng ý rằng các chương trình NCKH hiện tại đáp ứng đủ nhu cầu học hỏi và trao đổi. Điều này cho thấy khoa cần phát triển thêm các hoạt động và chương trình liên quan để thu hút sinh viên tham gia.
- Khung chương trình giảng dạy thiếu các môn học liên quan đến NCKH: Phần lớn sinh viên không đồng ý rằng khung chương trình giảng dạy của khoa có đủ

các môn học liên quan đến NCKH. Điều này làm giảm khả năng nhận thức và hứng thú của sinh viên với NCKH.

- Thiếu động lực cá nhân: Một phần lớn sinh viên không cảm thấy cần thiết tham gia NCKH vì không thấy lợi ích rõ ràng hoặc không có các quyền lợi từ việc tham gia. Chỉ một tỷ lệ nhỏ sinh viên mong muốn tham gia các đề tài NCKH.

## 5.2. Giải pháp

- STU cần tham khảo và cân nhắc áp dụng một số chính sách được sử dụng khá rộng rãi ở các trường đại học khác nhằm nâng cao số lượng và chất lượng NCKH của sinh viên bao gồm:
  - o **Chính sách giảm tín chỉ:** Trường Đại học HUTECH có một chính sách đặc biệt đối với sinh viên tham gia NCKH. Cụ thể, sinh viên có thể được giảm bớt số tín chỉ học phần trong học kỳ nếu tham gia và hoàn thành các đề tài nghiên cứu khoa học, sáng tạo kỹ thuật có chất lượng. Đây là một hình thức khuyến khích sinh viên kết hợp giữa học tập và nghiên cứu khoa học, giúp giảm tải khối lượng học tập cho sinh viên. (Trường Đại học HUTECH TP.HCM).
  - o **Tổ chức các cuộc thi NCKH cho sinh viên:** Trường Đại học Bách Khoa TP.HCM tổ chức các chương trình NCKH, trong đó có nhiều cuộc thi và hoạt động nghiên cứu cho sinh viên. Sinh viên tham gia sẽ có cơ hội nghiên cứu các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, đồng thời được học hỏi và hợp tác với các giảng viên và chuyên gia trong ngành. Ngoài ra, trường còn hỗ trợ sinh viên tham gia các hội nghị khoa học trong và ngoài nước. (Trường ĐH Bách Khoa TP HCM).
  - o **Cơ hội công bố nghiên cứu quốc tế:** Sinh viên tham gia vào các đề tài nghiên cứu có thể được công nhận và có cơ hội công bố nghiên cứu của mình trên các tạp chí khoa học uy tín, tạo nền tảng vững chắc cho sự nghiệp học thuật trong tương lai (Trường Đại học Quốc gia Hà Nội)
  - o **Khuyến khích tham gia hội thảo, hội nghị khoa học:** Sinh viên tham gia các đề tài NCKH có thể được hỗ trợ tham gia vào các hội nghị khoa học quốc gia và quốc tế để giới thiệu kết quả nghiên cứu của mình. (Trường Đại học Sư phạm TP.HCM)
  - o **Cơ hội tham gia vào các dự án nghiên cứu thực tế:** Sinh viên tham gia vào các đề tài nghiên cứu sẽ có cơ hội làm việc với các đối tác công

nghiệp, doanh nghiệp, hoặc các tổ chức nghiên cứu, từ đó nâng cao khả năng ứng dụng thực tế của kiến thức học được. (Trường Đại học FPT)

- Ngoài ra, STU cần nâng cao nhận thức và động lực cho sinh viên về NCKH thông qua:
  - Tổ chức hội thảo và buổi chia sẻ kinh nghiệm, các buổi hội thảo với sự tham gia của các sinh viên và giảng viên nghiên cứu xuất sắc sẽ giúp sinh viên nhận thức rõ hơn về tầm quan trọng của NCKH. Những chia sẻ thực tế từ các nghiên cứu điển hình sẽ truyền cảm hứng và động lực cho sinh viên tham gia nghiên cứu.
  - Xây dựng chương trình đào tạo kỹ năng nghiên cứu để sinh viên có thể tiếp cận và tham gia NCKH một cách hiệu quả, trường cần thiết kế các khóa học kỹ năng nghiên cứu, giúp sinh viên hiểu rõ quy trình NCKH và phát triển các kỹ năng quan trọng như phân tích dữ liệu, viết báo cáo nghiên cứu và trình bày kết quả.
- **Hỗ trợ nguồn lực:**
  - Tăng cường tài trợ cho các dự án nghiên cứu của sinh viên, trường cần tạo ra quỹ tài trợ cho các dự án NCKH của sinh viên. Việc tài trợ giúp giảm bớt khó khăn về tài chính và động viên sinh viên đầu tư thời gian và công sức vào nghiên cứu.
  - Tạo điều kiện về thời gian và môi trường học tập, nhà trường nên cân nhắc tạo điều kiện về thời gian cho sinh viên tham gia NCKH, như hỗ trợ lịch học linh hoạt, và tạo ra môi trường học tập thuận lợi (phòng lab, thiết bị nghiên cứu hiện đại, không gian thảo luận).
- **Chính sách khen thưởng phù hợp:**
  - Thưởng điểm học tập, học bổng, giải thưởng: một chính sách khuyến khích tham gia NCKH có thể là thưởng điểm học tập cho các sinh viên có kết quả nghiên cứu xuất sắc, cấp học bổng cho các nghiên cứu có tính ứng dụng cao và trao giải thưởng cho những nghiên cứu đạt chất lượng.
  - Khuyến khích giảng viên hướng dẫn nghiên cứu giảng viên có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hoạt động nghiên cứu của sinh viên. Nhà trường nên khuyến khích giảng viên tích cực tham gia vào việc hướng dẫn sinh viên NCKH qua các chính sách, như thưởng cho các giảng viên có số lượng đề tài nghiên cứu của sinh viên được thực hiện thành công.
- Phát triển môi trường nghiên cứu khoa học

- Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp và viện nghiên cứu, nhà trường cần thiết lập mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp, tổ chức nghiên cứu và các viện nghiên cứu, giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận thực tế và áp dụng kiến thức nghiên cứu vào môi trường công việc.
- Tạo cộng đồng NCKH cho sinh viên, trường cần phát triển các câu lạc bộ NCKH, nơi sinh viên có thể trao đổi, thảo luận và làm việc cùng nhau trên các dự án nghiên cứu. Một cộng đồng nghiên cứu sôi động sẽ thúc đẩy tinh thần hợp tác và sáng tạo trong NCKH.

### **5.3. Ý nghĩa của nghiên cứu**

Những giải pháp được đề xuất không chỉ giải quyết các hạn chế hiện tại mà còn đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng một môi trường học tập toàn diện và sáng tạo. Chúng góp phần cải thiện nhận thức, nâng cao chất lượng đào tạo, và xây dựng đội ngũ sinh viên có năng lực nghiên cứu, sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Đồng thời, điều này sẽ giúp khoa QTKD trở thành một trung tâm đào tạo xuất sắc, tạo nên những đóng góp ý nghĩa cho xã hội và nền kinh tế.

- **Ý nghĩa đối với sinh viên:** Các giải pháp đề ra giúp sinh viên có cơ hội trải nghiệm và nâng cao hiệu quả hoạt động CNKH. Việc tổ chức các cuộc thi, hội thảo, seminar và khóa đào tạo kỹ năng nghiên cứu giúp sinh viên hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của NCKH, đồng thời trang bị kiến thức và kỹ năng thiết yếu như phân tích dữ liệu, viết báo cáo và tư duy phản biện. Tham gia NCKH giúp sinh viên phát triển khả năng sáng tạo, giải quyết vấn đề và tăng sức cạnh tranh trên thị trường lao động. Các nghiên cứu ứng dụng còn mang lại cơ hội hợp tác với doanh nghiệp, giúp sinh viên dễ dàng tiếp cận với thực tế công việc. Một môi trường hỗ trợ nghiên cứu khuyến khích sinh viên phát triển ý tưởng mới và tìm ra giải pháp thực tế cho các vấn đề kinh doanh.
- **Ý nghĩa đối với khoa Quản trị Kinh doanh:** Việc tích hợp các kỹ năng NCKH vào chương trình giảng dạy không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo mà còn làm nổi bật vai trò của khoa trong việc chuẩn bị cho sinh viên sẵn sàng tham gia vào thị trường lao động. Sự kết nối với các doanh nghiệp và tổ chức nghiên cứu sẽ giúp khoa mở rộng các dự án ứng dụng thực tế, tăng giá trị đào tạo và cải thiện danh tiếng của trường. Tạo ra môi trường nghiên cứu sôi động giữa sinh viên và giảng viên sẽ thúc đẩy sự trao đổi tri thức và xây dựng cộng đồng nghiên cứu mạnh mẽ.

- **Ý nghĩa đối với nhà trường:** Một nền tảng nghiên cứu vững mạnh sẽ giúp trường đóng vai trò là trung tâm sáng tạo, đóng góp vào sự phát triển của ngành QTKD và kinh tế. Việc đầu tư vào nghiên cứu khoa học của sinh viên không chỉ thu hút sinh viên tài năng mà còn giúp trường tăng khả năng cạnh tranh với các cơ sở giáo dục khác. Thúc đẩy nghiên cứu ứng dụng giúp gắn kết giữa lý thuyết và thực hành, từ đó tăng cường giá trị đào tạo cho cả sinh viên lẫn cộng đồng.

## **Tài liệu tham khảo**

Nguyễn ĐT (2012), Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh, Lao động xã hội.

Nguyễn, TK; Trần, TTT; Võ, NBT (2019) 'Thực trạng và giải pháp thúc đẩy hoạt động tham gia nghiên cứu khoa học của sinh viên Khoa Kinh tế, trường đại học Cần Thơ', Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, Vol. 55, No. 5C.

Phạm, VQ; Lê VT; Huỳnh, VK & Hoàng, TX (2018) 'Một số yếu tố tác động đến động lực nghiên cứu khoa học của sinh viên, Journal of Transportation Science and Technology, Vol. 30.

Võ TMH (2023) 'Nghiên cứu về những yếu tố ảnh hưởng lên động cơ tham gia nghiên cứu khoa học của sinh viên', Tạp Chí Khoa Học Và Công Nghệ - Đại Học Đà Nẵng, Vol. 21, No. 4

Vũ CD (1999), Phương pháp luận nghiên cứu khoa học (xuất bản lần thứ 5). Nhà xuất bản Khoa học và kỹ thuật Hà Nội.

# TĂNG CƯỜNG HOẠT ĐỘNG NGOẠI KHÓA CỦA SINH VIÊN KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH – TRƯỜNG ĐH CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

Bùi Văn Danh<sup>1</sup>

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh – Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## **Tóm tắt**

Để nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học, ngoài việc cải thiện cơ sở vật chất, hoàn thiện nội dung và chương trình, nâng chất lượng giảng viên..., không thể không quan tâm đến việc triển khai một cách hệ thống, liên tục và thực chất các chương trình ngoại khóa. Các chương trình này là quá trình mở rộng và bổ sung cần thiết cho chương trình đào tạo chính khóa trong việc tăng cường chất lượng đào tạo và bảo đảm các chuẩn đầu ra của chương trình, mang lại rất nhiều lợi ích cho quá trình học tập và phát triển của sinh viên.

**Từ khóa:** Hoạt động ngoại khóa, quản trị kinh doanh, câu lạc bộ

## **1. Tổng quan về hoạt động ngoại khóa (HĐNK)**

### **1.1. Các HĐNK phổ biến**

Theo từ điển Cambridge, hoạt động ngoại khóa (Extracurricular Activity-ECA) hoặc hoạt động học thuật ngoại khóa (Extra Academic Activity-EAA) hoặc hoạt động văn hóa là một hoạt động do học sinh, sinh viên thực hiện nằm ngoài phạm vi chương trình giảng dạy thông thường của giáo dục phổ thông, cao đẳng hoặc đại học.

Ở cấp độ đào tạo đại học, những HĐNK thường rất đa dạng với nhiều chủ đề khác nhau để sinh viên có thể lựa chọn tham gia tùy theo sở thích và ý muốn của mình. Trong phạm vi bài viết, chúng tôi tạm chia ra ba nhóm HĐNK chính sau đây:

#### **1.1.1. Các hoạt động liên quan đến học thuật**

Mỗi trường đại học sẽ có cách thức triển khai hoạt động ngoại khóa cho sinh viên hỗ trợ phát triển nghề nghiệp riêng. Tuy nhiên, hai hình thức phổ biến nhất là nhà trường

---

<sup>1</sup> Email: danhvan.bui@gmail.com

tổ chức và truyền thông để sinh viên xây dựng, tự triển khai hoạt động và tham gia các câu lạc bộ (CLB). Một số hoạt động tiêu biểu trong lĩnh vực này là tổ chức các cuộc thi, tham quan thực tế hoặc thực tập tại các doanh nghiệp, tổ chức ngày hội doanh nghiệp và việc làm, giao lưu quốc tế...

- *Các cuộc thi:* Được tổ chức bởi các CLB, có thể giúp sinh viên nâng cao kiến thức và nhiều kỹ năng chuyên môn. Đây là hoạt động khá phổ biến ở các trường đại học hoặc các tổ chức. Có thể kể đến các cuộc thi như Say to Succeed – Nói để thành công, STEP – English Speaking Club – BUH, Star Awards, The English Club – EFFI, Irec Cool (Khoa Quan hệ quốc tế – USSH), Ứng viên tài năng – HRC FTU, Talent Generation – UNESCO-CEP, CMO Think&Action – Margroup, Young Marketers, StartUp Zone, Hult Prize Competition, Start up Wheet – BSSC, The Logisticom – RMIT Business Club, Business Analyst Champion – RMIT Accounting Club, Unilever Future Leaders' League, Doanh nhân tập sự – Action Club...
- *Thực tập/ Part-time:* Công việc này có thể giúp sinh viên học hỏi kinh nghiệm làm việc và kiếm thêm tiền trang trải cho cuộc sống và chi trả cho những trải nghiệm khác của bản thân. Một số ví dụ về loại công việc này là chương trình NGO Traineeship của tổ chức CSDS, các tổ chức phi chính phủ quốc tế như WWF, ASEAN Foundation, tập đoàn nước ngoài, công ty start-up, lãnh sự quán, đại sứ quán, cơ quan nhà nước...
- *Giao lưu quốc tế:* Là hoạt động trao đổi văn hóa, giao lưu giữa sinh viên các nước. Thông thường, sinh viên có thể cùng nhau tham gia thảo luận về một chủ đề nào đó (như liên quan đến 17 mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc, các vấn đề nổi bật theo từng khu vực địa lý). Bên cạnh đó, còn có các hoạt động để sinh viên các nước tìm hiểu văn hóa với nhau, giúp thúc đẩy quan hệ tình bạn và kết nối, trải nghiệm văn hóa các nước cùng bạn bè quốc tế. Hiện nay, một số trường đại học của Hàn Quốc, Nhật Bản, Mỹ, Canada, Singapore, các nước châu Âu... đang có các chương trình trao đổi sinh viên quốc tế trong khoảng thời gian 1 – 6 tháng, như ERASMUS tại châu Âu, JASSO Student Exchange Support Program tại Nhật, SEED tại Canada, Global UGRAD tại Mỹ, SHARE Scholarship trong Đông Nam Á hoặc châu Âu...
- *Chương trình ngắn hạn:* Có thể phân làm nhiều loại hình khác nhau như hội nghị mô phỏng Liên Hợp Quốc (MUN), hội nghị ASEAN (MAS); các khóa học dành cho thanh niên (VIS – Vườn ươm liên chính, Media Literacy – Thông hiểu thông tin, VSSD – Trường hè phát triển Việt Nam, VSSS – Trường hè Khoa học Việt

Nam, Khóa học mùa hè V.Gen Station, ASOD – Khóa học Mùa thu về Phát triển...); chương trình từ YSEALI (Sáng kiến Thủ lĩnh trẻ Đông Nam Á), JENESYS (Japan-East Asia Network of Exchange for Students and Youths), các chương trình trại hè Mỹ, Singapore, Thái Lan...; Diễn đàn thanh niên kiến tạo; Vietnam Summer School của VEPR; Đại học không giảng đường. Sinh viên có thể tham gia với vai trò là thành viên ban tổ chức, đại biểu tham dự, tình nguyện viên, cộng tác viên tùy theo năng lực của mình.

### *1.1.2. Các hoạt động liên quan đến công tác xã hội*

Các hoạt động tình nguyện, công tác xã hội cũng là chủ đề phổ biến trong các chương trình ngoại khóa của sinh viên. Trong hoạt động tình nguyện, sinh viên không chỉ làm được việc tốt cho tập thể, giúp đỡ người khó khăn, người cần hỗ trợ, mà còn góp phần xây dựng một xã hội văn minh, giúp môi trường sống ngày càng tốt đẹp hơn. Lợi ích lớn nhất của việc tham gia các hoạt động này chính là nâng cao nhận thức về trách nhiệm cá nhân đối với cộng đồng.

Các hoạt động này rất đa dạng và có quy mô khác nhau, tùy theo khả năng huy động nguồn lực, khả năng triển khai và sự linh hoạt của các tổ chức sinh viên.

### *1.1.3. Các hoạt động liên quan đến sở thích và kỹ năng cá nhân*

Đầu tiên là các hoạt động văn hóa, văn nghệ và thể thao. Những hoạt động này giúp sinh viên tái tạo năng lượng sau những giờ học căng thẳng, phát hiện và nuôi dưỡng những tài năng, đồng thời tăng sự gắn kết giữa các sinh viên trong Khoa và Nhà trường.

Hoạt động thể thao ngoại khóa ở trường học là các hoạt động được tổ chức nhằm giúp học sinh, sinh viên rèn luyện sức khỏe, nâng cao thể lực và phát triển toàn diện thể chất lẫn tinh thần. Tại các trường đại học, hoạt động này thường được tổ chức dưới các hình thức tự tập luyện, hoạt động CLB thể thao, hoạt động thi đấu.

Bên cạnh thể thao, nghệ thuật cũng là một chủ đề rất phổ biến cho các chương trình ngoại khóa của sinh viên ở các nước. Các CLB nghệ thuật thị giác, hài kịch, văn nghệ, ẩm thực, nhiếp ảnh, làm đồ thủ công, vẽ tranh... rất phát triển. Tham gia các CLB này giúp sinh viên có thể giải trí, thư giãn và giải tỏa căng thẳng rất tốt. Đồng thời, các hoạt động này cũng thường được tổ chức thành các cuộc thi, giao lưu cho những bạn sinh viên có chung niềm yêu thích.

Ngoài ra, sinh viên còn có thể hoạt động ở một số lĩnh vực tùy theo sở thích của mình như viết blog, làm kênh youtube, đi bộ, CLB điện ảnh, hóa trang (Cosplay)... Ở

nhiều nơi, sinh viên có thể tự triển khai một dự án cho riêng mình, độc lập tuyển thành viên cho dự án của mình để thỏa mãn sở thích, đam mê cá nhân.

## **1.2. Các lợi ích của HĐNK**

HĐNK là một khái niệm không quá xa lạ đối với sinh viên. Nhiều trường đại học lớn trên thế giới đều đưa vào các chỉ tiêu tham gia HĐNK khi xét cấp học bổng cho sinh viên sở tại, đặc biệt là sinh viên du học. Các HĐNK là cầu nối quan trọng giúp sinh viên hiểu thêm về thế giới xung quanh mình, tạo ra môi trường phát triển lành mạnh và hình thành lối sống tích cực. Những kiến thức và kỹ năng học được trong các buổi tham gia chương trình ngoại khóa của sinh viên rất hữu ích, giúp họ chủ động để hiểu rõ bản thân, tự nhận thức tốt hơn và có những định hướng đúng đắn, phù hợp với khả năng và nhu cầu trong tương lai, cũng như nuôi dưỡng tinh thần trách nhiệm đối với xã hội. Một số kỹ năng còn hỗ trợ sinh viên rất nhiều để có thể tự tin bước ra khỏi “vùng an toàn” của bản thân, làm chủ được cuộc sống tương lai và phát triển sự nghiệp sau này. Có thể nói, cùng với kiến thức chuyên ngành, trải nghiệm thực tế giúp định hướng cho sinh viên là điều kiện tiên quyết bảo đảm việc giáo dục toàn diện trong trường đại học.

Một số lợi ích mà sinh viên có thể đạt được khi tham gia hoạt động ngoại khóa:

- *Về mặt nhận thức:*
  - Hiểu được vai trò, trách nhiệm cá nhân trong các hoạt động của cuộc sống.
  - Tự nhận thức – khám phá năng lực, điểm mạnh, điểm yếu của bản thân.
  - Chủ động tiếp thu kiến thức và tăng khả năng ghi nhớ.
  - Biết cách quan sát, khám phá, thử nghiệm trực tiếp với kiến thức học được.
- *Về mặt kỹ năng:*
  - Học được kỹ năng làm việc nhóm.
  - Học cách giải quyết vấn đề hay tình huống trong tương lai.
  - Phát triển kỹ năng lãnh đạo và quản lý đội nhóm.
  - Phát triển tư duy sáng tạo.
  - Bổ sung các kỹ năng sống, kỹ năng mềm cần thiết như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng quản lý tài chính, kỹ năng sắp xếp công việc, kỹ năng truyền thông hiệu quả...
- *Về mặt thái độ:*
  - Nâng cao khả năng hòa nhập trong tập thể, cộng đồng.

- Dễ dàng thích nghi với cuộc sống bên ngoài nhà trường.
- Biết tự lập, tự giác và học được kỹ năng làm việc độc lập.
- Tự tin, năng động và giao tiếp tốt hơn.
- Thư giãn sau giờ học, điều chỉnh tâm trạng, trở nên vui vẻ hơn và giải tỏa căng thẳng, áp lực.
- Hình thành thói quen giải trí lành mạnh.

## **2. HDNK tại một số trường đại học ở TP Hồ Chí Minh**

Các trường đại học tại Việt Nam nói chung, TP Hồ Chí Minh nói riêng có đặc thù là đều có sự hiện diện của các tổ chức Đoàn, Hội Sinh viên cấp khoa, trường, cho đến liên trường, khu vực, toàn quốc. Các tổ chức này thường giữ vai trò định hướng hoạt động, quản lý CLB và tổ chức các chương trình, phong trào thanh niên. Sau đây là vài ghi nhận về một số hoạt động liên quan của vài trường đại học tại TP Hồ Chí Minh.

### **2.1. Các hoạt động liên quan đến học thuật**

Từ nhiều năm nay, Trường Đại học Nông Lâm TP Hồ Chí Minh đã biến hoạt động tham quan, kiến tập doanh nghiệp từ một hoạt động ngoại khóa thành một học phần bắt buộc đối với sinh viên năm 3. Sinh viên đăng ký tham dự được chia thành nhóm, thu thập thông tin, dữ liệu của các doanh nghiệp tham quan thông qua tiếp xúc với người đại diện doanh nghiệp, ghi chép, chụp hình... Sau đó, sinh viên có khoảng 1-2 tuần để hoàn tất báo cáo theo nhóm và bảo vệ trước hội đồng gồm các giảng viên được phân công trước, tham gia đợt kiến tập. Các đợt kiến tập này được tổ chức bài bản, ổn định, một phần nhờ kinh nghiệm tổ chức, phần khác nhờ mối quan hệ tốt của các giảng viên phụ trách với các sinh viên, học viên cũ của trường đang làm việc tại các địa phương và doanh nghiệp.

Trường Đại học FPT hướng tới mục tiêu mỗi sinh viên có ít nhất 1 lần trải nghiệm nước ngoài vào dịp nghỉ hè hoặc giữa học kỳ trong 4 năm học đại học. Sinh viên được lựa chọn tham gia các hoạt động ngoại khóa như Chương trình IC (Beyond Border, Study tour, ASEAN Cultural Trip...), các chương trình du học ngắn hạn, Chương trình Phát triển cá nhân (PDP)... FPTU Virtual Career Fair là sự kiện thường niên của trường này nhằm tạo điều kiện cho sinh viên tìm hiểu về cơ hội việc làm sau khi ra trường.

Tại Trường Đại học Kinh tế- Tài chính TP Hồ Chí Minh (UEF), có đến gần 20 câu lạc bộ liên quan đến lĩnh vực học thuật như Logistics và chuỗi cung ứng, ILC – Integrity Law Club (CLB Liêm luật hội), Gisa – Great Britain International Student Association at

UEF, CLB Chứng khoán UEF Securities Club (SCUEF), CLB IEF (International Exchange Friends), CLB Itech UEF – Information Technology Club, ECC – UEF (E-Commerce Club), Eraw Club, CLB YFDM (Young Financial Decision Makers Club), Bihub (Business Ideas Hub), IRC Người đưa tin, E.A.T, KNK Japanese Club, CLB Biên phiên dịch, Kế toán trẻ Young Accountants, CLB Khoa NN – VHQT, CLB Marketing, CLB KSC – Chia sẻ kiến thức...

Trường Đại học RMIT Việt Nam cũng rất quan tâm đến các hoạt động ngoại khóa của sinh viên. Mới đây, đội The L'Powerpuff đến từ trường này đã chiến thắng cuộc thi L'Oréal Brandstorm năm nay, được coi là sân chơi khởi nghiệp ấn tượng trong ngành công nghệ làm đẹp dành cho sinh viên toàn cầu. Cuộc thi này đã thu hút hơn 5.000 sinh viên đăng ký từ hơn 100 trường đại học trên cả nước tham gia, trong đó có các trường Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Ngoại thương, Đại học Kinh tế TP.HCM...

## **2.2. Các hoạt động liên quan đến công tác xã hội và sở thích cá nhân**

Ngoài các hoạt động như Mùa hè xanh, hiến máu nhân đạo... hầu như trường nào cũng có, một số hoạt động đặc thù khác được một số trường triển khai.

Trường Đại học Kinh tế- Tài chính TP Hồ Chí Minh tổ chức nhiều CLB lĩnh vực kỹ năng như CLB Lễ tân (UEF Reception Club), FMC (Fabulous Movement Club), Rec Event Club, CLB Nội san dầu ấn UEF, Leader Network, CLB Debate and Public Speaking, CLB Sáng tác nhạc, International Relations Event Club (IRE), CLB Truyền thông COM, S.A.T (Student Assistance Team) và DY AC... Hoạt động văn hóa nghệ thuật tại đây cũng rất đa dạng với các CLB như D149 Crew, S.E.U (Screaming Eagles of UEF), Chấm Band, Vortex Dance Crew, S.M.S – The Music Operation và Sunburst Band, CLB Shine,... Ở lĩnh vực thể thao, các CLB hoạt động với nhiều bộ môn khác nhau, bao gồm CLB Cờ - UEF Chess Club, CLB Bóng rổ - UEF Basketball Club, CLB Bóng đá Lions King, CLB Vovinam UEF, Hunter Cheerleading Squad, CLB Taekwondo UEF, CLB Boxing, CLB Cầu lông (UEF Badminton Club) – BCU, CLB Bóng chuyền, CLB Điền kinh, CLB Kendo UEF, Bắn cung Archery, CLB Karatedo, CLB Bóng bàn, CLB Bida và CLB Aerobic. Hoạt động thiện nguyện có các CLB nổi bật như CLB Con người và môi trường – P&E Club, UEF Warm Hugs Club.

Tại Trường Đại học FPT, sinh viên có thể tham gia các CLB Vovinam Club, I-Skate, Gymnastic, English Club, JS Club, Igo Club, No Shy, CLB Truyền thông FME, CLB Tiếng Anh FEC, CLB Glee-FPoly... Ngoài các hoạt động tình nguyện do nhà trường tổ chức, sinh viên trường này còn thường xuyên độc lập đứng ra tổ

chức nhiều chương trình thiện nguyện như Áo ấm Hà Giang, Đông ấm Mùa Càng Chải... hay hiến máu tình nguyện dưới hình thức gây quỹ theo nhóm, câu lạc bộ như Quỹ Vô Chai, Sitigroup, iGO...

Hàng năm, Khoa Quản trị kinh doanh của Trường Đại học Công Nghiệp TP.HCM đều tổ chức thành công hội trại truyền thống dành cho sinh viên năm cuối ở các tỉnh, có các cuộc thi trang trí trại, trò chơi, văn nghệ, nấu ăn... dành cho các nhóm trại, vừa là dịp vui chơi, vừa giúp sinh viên rèn luyện một số kỹ năng sinh hoạt nhóm.

Không những làm công tác xã hội, thiện nguyện, thời gian gần đây, nhiều nhóm sinh viên tại các trường đại học ở TP.HCM còn bắt tay vào các dự án sáng tạo lan tỏa lối sống xanh. Đầu tháng 3/2024, các sinh viên Trường Đại học Mở TP.HCM đến nhiều chung cư tại huyện Nhà Bè tổ chức chương trình đổi rác lấy quà. Người dân chỉ cần mang 20 bao nilông hoặc 15 chai nhựa là được nhận một phần quà, có thể là ly sứ, chậu cây... Sinh viên Trường Đại học Kinh tế - Luật (Đại học Quốc gia TP.HCM) cũng hưởng ứng những thử thách sống xanh thú vị do Đoàn trường phát động như học cách phân loại rác hay ý thức không lãng phí thức ăn bằng cách nấu ăn vừa đủ và ăn hết đồ ăn mỗi bữa. Đại học Kinh tế TP.HCM cũng đã tổ chức Ngày hội sống xanh (UEH Green Day) với chuỗi các hoạt động trong cùng một ngày, thu hút khoảng 5.000 sinh viên. Một trong những hoạt động tạo điểm nhấn trong ngày hội là Workshop Eco Fashion - nơi sinh viên được tự tay biến tấu vải từ những chiếc quần jean bỏ đi thành những phụ kiện thời trang độc đáo như giỏ, túi xách... Đoàn Trường Đại học Tài chính – Marketing thì tổ chức sân chơi chuỗi thử thách 7 ngày sống xanh cho sinh viên, mỗi ngày có một chủ đề khác nhau: Ngày 1 - Nói không với ly nhựa, Ngày 2 - Tạm biệt túi nilông, Ngày 3 - Trồng một cây, Ngày 4 - Tái chế, Ngày 5 - Sống khỏe, Ngày 6 - Đi phương tiện công cộng, Ngày 7 - Tiết kiệm nước. Sinh viên có thể chọn bất cứ hoạt động nào phù hợp, không nhất thiết quá lớn lao, chỉ cần những hành động nhỏ, đơn giản nhưng dễ hình thành thói quen và có tính lan tỏa. Sau 7 ngày, thử thách thu hút được hơn 15.000 lượt sinh viên tham gia, khoảng 2.000 lượt mỗi ngày.

### **3. HDNK của sinh viên Khoa QTKD Trường ĐH Công Nghệ Sài Gòn: Vài nhận xét và khuyến nghị**

#### **3.1. Thực trạng**

Không kể các hoạt động ngoại khóa quy mô toàn trường như hiến máu nhân đạo, Mùa hè xanh... do Phòng Công tác sinh viên hay Đoàn Trường tổ chức, các hoạt động ngoại khóa cấp Khoa chủ yếu do Khoa, Đoàn Khoa và các câu lạc bộ của Khoa tổ chức.

Do các hoạt động liên quan đến sở thích và kỹ năng cá nhân hầu như không có, chúng ta có thể đề cập đến hai nhóm hoạt động chính sau đây:

### 3.1.1. Các hoạt động liên quan đến học thuật

- *Các buổi tham quan thực tế:* Ghi nhận trong ba năm gần đây, Khoa đã tổ chức cho sinh viên tham quan, kiến tập một số doanh nghiệp sau đây:
  - o Công ty Acecook, ngày 9/12/2022.
  - o Hội sở Sacombank (266 - 268 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, P. Võ Thị Sáu, Q.3, TP.HCM), ngày 02/11/2023, dành cho 60 sinh viên khóa D20.
  - o Công ty cổ phần chứng khoán SSI - Chi nhánh Nguyễn Công Trứ, Quận 1, Tp. Hồ Chí Minh, ngày 20/4/2024,
  - o Nhà máy sữa Yakult (số 5 Đại lộ Tự Do - KCN VSIP I -Tx. Thuận An - tỉnh Bình Dương), ngày 31/5/2024, 25 sinh viên các khóa D22, D23.
- *Các hoạt động của các câu lạc bộ học thuật:*
  - o Khoa Quản trị kinh doanh STU có 4 CLB hoạt động là CLB Quản trị kinh doanh tổng hợp, CLB Quản trị Marketing, CLB Quản trị tài chính do Khoa quản lý và CLB Khởi nghiệp trực thuộc trường. Ba CLB do Khoa quản lý đều được thành lập từ năm 2012, mỗi CLB có 1 giảng viên làm chủ nhiệm, còn lại là sinh viên làm cộng tác viên. Riêng CLB Khởi nghiệp, thành lập năm 2019, có 1 giảng viên làm chủ nhiệm và 4 giảng viên cố vấn.
  - o Hoạt động chủ yếu của các CLB này là tổ chức cuộc thi học thuật thường niên, mỗi cuộc thi có khoảng 10-30 sinh viên tham gia. Riêng cuộc thi “Thách thức khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo” do CLB Khởi nghiệp tổ chức trong năm nay thu hút 8 nhóm với khoảng 40-50 sinh viên tham gia. Nguồn kinh phí hoạt động chủ yếu từ sự tài trợ hạn chế của Khoa hoặc của trường. Do không có nhiều kết nối với doanh nghiệp, các giải thưởng không đáng kể và hầu như không tạo động lực cho các nhóm sinh viên tham gia.
- *Các hoạt động liên quan học thuật do Đoàn Khoa tổ chức:*
  - o Cuộc thi “Quản trị Hùng biện” (tháng 12).
  - o Seminar “Nghiên cứu Khoa học dành cho sinh viên Quản trị” (tháng 3)
  - o Chương trình talkshow “Phương pháp học tập dành cho sinh viên” (tháng 12)
  - o Talkshow “Văn hóa đọc” (tháng 4)

### 3.1.2. Các hoạt động liên quan đến công tác xã hội

Chủ yếu do Đoàn Khoa tự tổ chức hoặc phối hợp với Đoàn trường. Sau đây là một số hoạt động được tổ chức hàng năm.

- *Chương trình/ hoạt động tình nguyện, an sinh xã hội:*
  - o Chiến dịch tình nguyện “Mùa Hè Xanh” (tháng 7) và chiến dịch “Xuân Tình nguyện” (tháng 1), tham gia cùng Đoàn trường và Hội Sinh viên trường.
  - o Hoạt động “Thứ 7 tình nguyện – Chủ nhật xanh” (diễn ra vào đầu các quý).
  - o Chương trình “Đêm hội Trăng rằm” (diễn ra vào tháng 09), trao 100 phần quà mỗi năm.
  - o Hoạt động “Gây quỹ học bổng sinh viên Quản trị tiếp sức đến trường” (tháng 12), trao 10 phần mỗi năm.
  - o Các hoạt động “Bếp từ thiện” (2 ngày mỗi tuần), “Quản trị lan tỏa yêu thương” (tháng 6), “Trao gạo nhận yêu thương” (tháng 12, trao 20kg – 30kg tại các bếp cơm từ thiện), “Trao học bổng tiếp tri thức” (30 – 40 phần học cụ cho các em thiếu nhi).
- *Các cuộc thi giải trí:* “Liên hoan tiếng hát Quản trị” (tháng 11), “Ba’s Got Talent” (tháng 12), “Trang trí Báo tường” (tháng 11).
- *Các hoạt động khác:* Tọa đàm “Cựu sinh viên khoa” & Lễ tri ân “Ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11”, “Hành trình lịch sử địa chỉ đỏ” (tháng 03, 06, 12 tại Quận 8, Nhà Bè, Bình Chánh...), chuỗi lễ hội truyền thống Khoa Quản trị Kinh doanh 12/12.

### **3.2. Vài nhận xét**

Các hoạt động khá đa dạng, thể hiện nỗ lực lớn của Khoa và Đoàn Khoa. Tuy nhiên, nhìn chung, các hoạt động còn nhỏ lẻ, chưa huy động được sự tham gia của đông đảo sinh viên, chưa tạo được phong trào thường xuyên và rộng khắp.

- Hoạt động tham quan, kiến tập tại doanh nghiệp được tiến hành còn ít, trung bình mỗi năm 1 lần (năm 2024 được 2 lần), nhưng số lượng sinh viên được trực tiếp tham gia quá ít (vài chục người) so với tổng số sinh viên (ước tính có 1.565 sinh viên các khóa D21, D22, D23, D24 tại thời điểm cập nhật 03/10/2024), trong khi đây là nhu cầu thiết thực của sinh viên trong việc tăng cường chất lượng đào tạo.
- Các hoạt động giao lưu với các học giả và nhà doanh nghiệp, với sinh viên và các câu lạc bộ của các trường bạn, đặc biệt là giao lưu quốc tế, hầu như chưa được quan tâm tổ chức.
- Các câu lạc bộ chủ yếu hoạt động thông qua các cuộc thi học thuật có tính định kỳ, nhưng chưa huy động hết nguồn lực của Khoa và Đoàn Khoa. Các cuộc thi

này chưa tạo cảm hứng tham gia cho đông đảo sinh viên, đặc biệt chưa chú ý đến khâu truyền thông và quảng bá rộng rãi.

- Đội ngũ cán bộ Đoàn – Hội khá năng động về các mảng truyền thông, thiết kế, hậu cần, bảo an, tổ chức trong các hoạt động tình nguyện, nhưng hạn chế về thời gian và quan hệ xã hội, dẫn đến hệ quả một số hoạt động còn ít sinh viên tham gia (20-40 người), giải thưởng các cuộc thi mang tính tượng trưng, chưa khích lệ những người thắng giải.
- Vẫn có nhiều sinh viên còn thụ động trong tham gia các hoạt động hoặc không “mặn mà” với các hoạt động này, một phần do quá chú tâm vào việc học, phần khác có lẽ do họ không hiểu rõ được tầm quan trọng của việc tham gia các HDNK. Chính vì vậy họ cho rằng việc này không cần thiết và không mang lại lợi ích gì, chỉ tốn thời gian cần nghỉ ngơi.

Bảng khảo sát dưới đây do tác giả tiến hành trên tổng số 420 sinh viên khóa D21 của Khoa Quản trị kinh doanh, vào thời điểm tháng 10/2024, có thể thể hiện một hàm ý về mức độ tham gia một số hoạt động ngoại khóa của sinh viên. Kết quả thống kê mô tả cho thấy trên 90% sinh viên được hỏi hoàn toàn chưa tham gia phần lớn các hoạt động ngoại khóa trên địa bàn, ngoại trừ tham gia các seminar và talk show về học thuật (75,5%) và các hoạt động phong trào (82,9%). Hơn 75% sinh viên được khảo sát chưa từng tham gia cổ vũ cho các đội tham gia dự thi các cuộc thi do các câu lạc bộ của Khoa tổ chức và không biết ai đã từng đoạt giải. Chi tiết kết quả khảo sát được thống kê ở Bảng 1.

### **3.3. Vài khuyến nghị**

Do hiện nay chưa đủ điều kiện để triển khai các hoạt động liên quan đến sở thích và kỹ năng cá nhân cho sinh viên, tác giả chỉ đưa ra vài khuyến nghị về các hoạt động ngoại khóa liên quan đến học thuật và công tác xã hội mà Khoa Quản trị kinh doanh – Đại học Công Nghệ Sài Gòn (STU) có thể triển khai được nếu thực sự thấy cần thiết và có quyết tâm tiến hành.

#### **3.1.3. Các hoạt động liên quan đến học thuật**

- Quyết tâm tăng cường các đợt tham quan, kiến tập tại doanh nghiệp cho đông đảo sinh viên. Trước mắt, có thể huy động nguồn lực từ các mối quan hệ với các doanh nghiệp của một số giảng viên. Về lâu dài, phấn đấu chuyển thành một học phần bắt buộc cho sinh viên các năm cuối, có tham quan, thu thập dữ liệu và báo cáo một tiểu luận liên quan theo nhóm, như mô hình trường Đại học Nông Lâm TP HCM đã giới thiệu ở trên.

Bảng 1. Bảng khảo sát sinh viên

S T T	Nội dung	Đã tham gia 1 lần		Đã tham gia >1 lần		Chưa tham gia	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Hiến máu nhân đạo	14	3.3	7	1.7	399	95.0
2	Mùa hè xanh	27	6.4	10	2.4	383	91.2
3	Thi đấu thể thao	3	0.7	12	2.9	405	96.4
4	Biểu diễn văn nghệ	1	0.2	18	4.3	401	95.5
5	Tham quan doanh nghiệp (do Khoa, Trường tổ chức)	20	4.8	5	1.2	395	94.0
6	Seminar, talk show về học thuật	20	4.8	103	24.5	317	75.5
7	Các cuộc thi do CLB của Khoa tổ chức (trực tiếp tham gia)	18	4.3	17	4.0	385	91.7
8	Các cuộc thi do CLB của Khoa tổ chức (tham dự cổ vũ)	32	7.6	72	17.1	316	75.2
9	Các hoạt động giao lưu với trường khác hay giao lưu quốc tế	14	3.3	9	2.1	397	94.5
10	Các hoạt động phong trào của Đoàn Khoa và Phòng CTSV	7	1.7	102	24.3	348	82.9

*Nguồn: Tác giả thực hiện*

- Về tổ chức các câu lạc bộ theo chuyên ngành là chưa hợp lý (khi mở thêm ngành nào, không lẽ thành lập thêm câu lạc bộ ngành đó?). Do đó, ngoài câu lạc bộ khởi nghiệp, có thể sát nhập các câu lạc bộ còn lại thành một câu lạc bộ học thuật duy nhất để huy động và phát huy tốt các nguồn lực. Về cơ cấu tổ chức, trước mắt có thể được điều hành do một ban chủ nhiệm gồm các giảng viên đang điều hành các câu lạc bộ hiện nay gộp lại, đảm trách. Về lâu dài, có thể chuyển cho Ban chấp hành Đoàn Khoa phụ trách, ban chủ nhiệm hiện nay chuyển thành ban cố vấn. Về chương trình hoạt động, phần đầu mỗi quý tổ chức ít nhất một seminar, mời các học giả, nhà doanh nghiệp làm diễn giả. Ngoài ra, phần đầu mỗi năm học tổ chức 1- 2 cuộc thi cho sinh viên, nội dung có thể là các kiến thức và kỹ năng quản trị kinh doanh hoặc nghiên cứu khoa học dành cho sinh viên. Các cuộc thi này cần được quảng bá rộng rãi, thậm chí mời các nhóm sinh viên các trường khác tham gia. Kinh phí chủ yếu từ sự vận động tài trợ của các doanh nghiệp.

#### 3.1.4. Các hoạt động khác

- Cần tăng cường khâu quảng bá và truyền thông để nâng cao nhận thức của sinh viên về sự cần thiết và quan trọng của quá trình tham gia các hoạt động ngoại

khóa. Nhấn mạnh vai trò trung gian truyền thông của các giảng viên phụ trách cố vấn học tập. Phấn đấu huy động sự tham gia của đông đảo sinh viên, tạo phong trào thường xuyên và rộng khắp.

- Khuyến khích phát huy các hoạt động tình nguyện, an sinh xã hội và giải trí lành mạnh hiện nay của Đoàn Khoa, nhưng nên có sự cố vấn và hỗ trợ từ những giảng viên trẻ, năng động và các giảng viên có mối quan hệ rộng rãi với các doanh nghiệp. Có thể giới thiệu những sinh viên trong ban tổ chức các sự kiện với các doanh nghiệp để tăng cường giao lưu và thu hút quà tặng, tài trợ từ doanh nghiệp cho các hoạt động này.
- Khoa có thể đề ra một số ý tưởng, dự án nhỏ hoặc mục tiêu vừa phải để Đoàn Khoa có ý tưởng và định hướng triển khai. Cần mở rộng các ý tưởng theo hướng tiếp cận những xu hướng hay trào lưu xã hội hiện nay như chung tay bảo vệ môi trường, kỹ năng sống xanh, kỹ năng phòng chống thảm họa thiên nhiên... thay vì chỉ giới hạn trong những hoạt động ít lan tỏa như hiện nay. Khi có điều kiện, có thể mở rộng giao lưu với sinh viên các trường khác, kể cả giao lưu quốc tế, để tăng cường kỹ năng hội nhập của sinh viên.
- Khoa đứng ra tổ chức hội trại truyền thống hàng năm dành cho sinh viên năm cuối, với sự tham gia một số hoạt động hoạt náo và một số khâu tổ chức của Đoàn Khoa. Các hội trại này cần tổ chức ở các tỉnh, có bộ phận tiền trạm trước, triển khai đồng bộ các cuộc thi trang trí trại, trò chơi, văn nghệ, nấu ăn... dành cho các nhóm trại, vừa là dịp vui chơi, vừa giúp sinh viên rèn luyện một số kỹ năng sinh hoạt nhóm. Đây sẽ là kỷ niệm khó quên đối với những sinh viên sắp tốt nghiệp và có thể họ sẽ là các “sứ giả” truyền bá những ấn tượng đẹp đó cho các sinh viên đàn em và học sinh phổ thông.
- Về định hướng lâu dài, có thể tổ chức các cuộc thi văn nghệ, thể thao dành cho sinh viên quy mô cấp Khoa, như trước đây đã từng tổ chức.

Trên đây chỉ là một số nhận xét và khuyến nghị riêng lẻ, chủ yếu dựa vào những thông tin thu thập được từ các giảng viên phụ trách CLB, một cán bộ Phòng Công tác sinh viên và Bí thư Đoàn Khoa. Tác giả rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của quý thầy, cô có nhiều kinh nghiệm hoạt động ngoại khóa và tâm huyết để có thể hình thành nên những giải pháp có tính khả thi và hiệu quả cao, đóng góp vào việc nâng cao chất lượng đào tạo của Khoa Quản trị kinh doanh, STU.

### **Tài liệu tham khảo**

BUH (2024) 'Tổng hợp các mô hình hoạt động ngoại khóa dành cho học sinh và sinh viên', truy cập Tháng 9 năm 2024. <http://vieclam.hub.edu.vn/portal/bai-viet/tong-hop-cac-mo-hinh-hoat-dong-ngoai-khoa-danh-cho-hoc-sinh-va-sinh-vien-NDc.html>

CSDC (2021) 'Thông tin chung về Chương trình NGO Traineeship', truy cập Tháng 9 năm 2024. <https://csds.vn/tuyen-thuc-tap-sinh-chuong-trinh-ngo-traineeship-10/#:~:text=NGO%20Traineeship%20l%C3%A0%20ch%C6%B0%C6%A1ng%20tr%C3%ACnh,t%C3%A0i%20tr%E1%BB%A3%20c%E1%BB%A7a%20Irish%20Aid>.

Đại sứ quán và Tổng Lãnh sự quán Hoa Kỳ tại Việt Nam (2024) 'Chương trình học bổng Sáng kiến thủ lĩnh trẻ Đông Nam Á (YSEALI) mùa thu 2024', truy cập Tháng 9 năm 2024. <https://vn.usembassy.gov/vi/chuong-trinh-hoc-bong-sang-kien-thu-linh-tre-dong-nam-a-yseali-mua-thu-2024/>

RMIT (2024a) 'National Unilever Future Leader's League champions announced', truy cập Tháng 9 năm 2024. <https://www.rmit.edu.vn/news/all-news/2020/dec/national-unilever-future-leaders-league-champions-announced>

RMIT (2024b) 'RMIT Business Analyst Champion', truy cập Tháng 9 năm 2024. <https://www.rmit.edu.vn/news/all-news/2020/dec/national-unilever-future-leaders-league-champions-announced>

STU (2024) 'Thông báo tham gia cuộc thi Khởi nghiệp sáng tạo Công nghệ - R&D to StartUp', truy cập Tháng 9 2024. <http://stu.edu.vn/vi/383/20133/thong-bao-tham-gia-cuoc-thi-khoi-nghiep-sang-tao-cong-nghe-rd-to-startup.html>

STU (2024) 'Thông báo cuộc thi "Sinh viên với ý tưởng khởi nghiệp đổi mới sáng tạo năm 2024"', truy cập Tháng 9 năm 2024. <http://stu.edu.vn/vi/383/20053/thong-bao-cuoc-thi-sinh-vien-voi-y-tuong-khoi-nghiep-doi-moi-sang-tao-nam-2024.html>

# THỰC TRẠNG CÔNG TÁC CỔ VẤN HỌC TẬP CỦA KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH - TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

**Nguyễn Thị Kiều Oanh<sup>1</sup> & Phạm Hoàng Nhân**

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh - Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## **Tóm tắt**

Trong bối cảnh các trường đại học đang phải đối mặt với nhiều thách thức trong việc thu hút người học và duy trì tỷ lệ sinh viên (SV) theo học, Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn (STU) cũng không nằm ngoài xu hướng đó. Đặc biệt, tại Khoa Quản trị Kinh doanh (QTKD), việc hỗ trợ SV thông qua công tác cố vấn học tập (CVHT) đóng vai trò quan trọng trong việc giúp SV phát triển toàn diện về học tập, nghiên cứu và kỹ năng cá nhân. Bên cạnh đó, CVHT còn góp phần giảm thiểu những khó khăn mà SV gặp phải, giúp cải thiện kết quả học tập và tăng cường sự gắn bó của SV với Nhà trường.

Nghiên cứu này tập trung vào việc phân tích thực trạng công tác CVHT tại Khoa QTKD, cụ thể là hai lớp D22 - KD02 và D24 - QT02. Thông qua việc đánh giá mức độ hiệu quả của công tác cố vấn hiện tại, nghiên cứu sẽ đưa ra những nhận định khách quan và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hỗ trợ SV. Mục tiêu là góp phần hỗ trợ Nhà trường tiếp tục phát triển các chính sách giáo dục phù hợp, đồng thời tạo ra môi trường học tập hấp dẫn và bền vững, đáp ứng nhu cầu của SV đang theo học tại trường và thu hút người học mới trong tương lai.

**Từ khoá:** Cố vấn học tập, Khoa QTKD, Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn

## **1. Giới thiệu**

### **1.1. Khái niệm**

Cố vấn học tập (CVHT) là một chức danh có trong quá trình đào tạo theo hệ thống tín chỉ. CVHT tư vấn và hỗ trợ từng sinh viên (SV) nhằm phát huy tối đa tích cực, chủ động và sáng tạo trong quá trình học tập, rèn luyện tại trường. CVHT tập tư vấn giúp SV định

---

<sup>1</sup> Email: oanh.nguyenthikieu@stu.edu.vn

hướng ngành nghề, xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện phẩm chất đạo đức, năng lực và kỹ năng để đạt yêu cầu của mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra (CĐR) chương trình đào tạo (CTĐT) cho toàn khóa học cũng như cho bản thân SV (STU 2024a).

CVHT là người nắm vững các quy chế, quy định, chương trình và kế hoạch đào tạo của Trường, các yêu cầu và nhiệm vụ học tập của SV để tư vấn, hỗ trợ (STU 2024a).

Công tác CVHT là tổng hợp các hoạt động tư vấn và hỗ trợ nhằm giúp SV phát huy tối đa khả năng học tập, rèn luyện và nghiên cứu khoa học, đáp ứng mục tiêu tốt nghiệp và khả năng tìm được việc làm sau khi ra trường (UEH 2023).

CVHT là người tư vấn và hỗ trợ người học phát huy tối đa khả năng học tập, rèn luyện và nghiên cứu khoa học, lựa chọn đăng ký học phần phù hợp để đáp ứng mục tiêu tốt nghiệp và khả năng tìm được việc làm sau khi ra Trường, theo dõi quá trình học tập, rèn luyện của SV nhằm giúp SV điều chỉnh kịp thời hoặc đưa ra lựa chọn đúng trong quá trình học tập, đồng thời quản lý hướng dẫn và chỉ đạo lớp được phân công phụ trách (USSH 2020).

CVHT là người hỗ trợ SV phát huy tối đa khả năng học tập, rèn luyện và nghiên cứu khoa học, lựa chọn đăng ký học phần phù hợp để đáp ứng mục tiêu tốt nghiệp và khả năng tìm được việc làm sau khi ra trường, theo dõi quá trình học tập, rèn luyện và nghiên cứu khoa học của SV nhằm giúp SV điều chỉnh kịp thời hoặc đưa ra lựa chọn đúng trong quá trình học tập, đồng thời quản lý, hướng dẫn và chỉ đạo lớp được phân công phụ trách (BAV 2018).

## **1.2. Nhiệm vụ của cố vấn học tập**

Theo Điều 8, Quy chế công tác cố vấn học tập của STU: CVHT có một số các nhiệm vụ quan trọng nhằm hỗ trợ toàn diện cho SV trong suốt quá trình học tập tại trường. Quy chế này quy định rằng CVHT phải thực hiện các nhiệm vụ chủ yếu để giúp SV định hướng, duy trì, và phát triển cả về học tập, định hướng nghề nghiệp và kỹ năng sống.

### **1.2.1. Cố vấn về học tập và định hướng nghề nghiệp cho sinh viên**

Cố vấn cho từng SV về mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra của ngành đào tạo, CTĐT của ngành hay chuyên ngành. Hiện tại Khoa QTKD có 01 ngành là QTKD và 3 chuyên ngành: QT Marketing, QT Tài chính và QTKD tổng hợp. Các CĐR bao gồm: 04 CĐR về kiến thức, 03 CĐR về kỹ năng và 02 CĐR về mức độ tự chủ và tự chịu trách nhiệm. Bên cạnh đó, GV cũng đã phổ biến Đề cương chi tiết từng môn học cũng thể hiện các CĐR môn học dựa trên CĐR CTĐT của Khoa.

Cố vấn về việc lựa chọn ngành nghề cho từng SV: Khoa phối hợp với Phòng Đào tạo sẽ tổ chức lên kế hoạch và tổ chức phân chia chuyên ngành cho SV cuối năm 2 (Học kỳ 4) thực hiện buổi tư vấn chọn chuyên ngành giúp SV hiểu rõ hơn về từng ngành nghề. CVHT lúc này sẽ hướng dẫn SV tự đánh giá điểm mạnh, kỹ năng, và sở thích cá nhân, cung cấp thông tin về các ngành nghề có tiềm năng phát triển, xu hướng thị trường lao động, và những ngành nghề đang cần nguồn nhân lực. Giúp SV trang bị những yêu cầu mà thị trường việc làm đòi hỏi và định hướng chọn ngành phù hợp.

Cố vấn về kế hoạch học tập, tiến độ học tập cho từng SV: CVHT thực hiện các buổi họp lớp: trao đổi với SV về mục tiêu học tập, sở thích và định hướng nghề nghiệp. SV sẽ xây dựng kế hoạch học tập phù hợp, chi tiết dựa vào CTĐT của Khoa. (CVHT đã dựa vào các công cụ: quy định về công tác quản lý SV; biểu đồ giảng dạy và học tập, kế hoạch đào tạo mỗi học kỳ, quy chế đào tạo đại học theo hệ tín chỉ). Để SV đáp ứng mục tiêu: Nâng cao chất lượng đào tạo; Đáp ứng chuẩn CTĐT trình độ đại học; Đáp ứng CDR ngoại ngữ của người tốt nghiệp trình độ đại học; Người học có nhiều cơ hội học tập và cơ hội nghề nghiệp hơn sau khi tốt nghiệp, CVHT thông tin về thông báo của Nhà trường về yêu cầu nâng cao năng lực ngoại ngữ của người tốt nghiệp trình độ đại học dành cho khóa D22 (STU, 2022).

Cố vấn về việc đăng ký môn học từng học kỳ: CVHT sẽ tư vấn chọn môn học cần thiết, phù hợp, và phân bổ thời gian hợp lý giữa các kỳ học. CVHT nhận bộ hồ sơ cố vấn từ Phòng Đào tạo sau đó tổ chức họp lớp, trực và tiếp SV để hỗ trợ việc đăng ký môn học của từng SV. CVHT giám sát việc đăng ký môn học thông qua cổng thông tin đào tạo của Nhà trường. Đơn đốc, nhắc nhở các bạn SV chưa thực hiện. CVHT triệu tập SV thuộc trách nhiệm quản lý của mình để bàn bạc và hướng dẫn đăng ký môn học trước thời điểm SV chính thức đăng ký môn học; CVHT phải thực hiện hướng dẫn từng bước quy trình đăng ký môn học mà Phòng Đào tạo phổ biến. Ví dụ: thời gian đăng ký, mã số môn học, tên môn học, lớp học, đơn vị tín chỉ,... theo quy định.

Cố vấn về kinh nghiệm học tập, làm bài tập đồ án, tiểu luận, thi cử: CVHT hướng dẫn các kỹ năng tìm kiếm tài liệu tại thư viện và cơ sở dữ liệu trực tuyến. Các giáo trình, bài giảng phục vụ cho các môn học sẽ được GV bộ môn cung cấp. Hỗ trợ việc quản lý thời gian đặc biệt là số giờ tự học làm việc nhóm cho các tiểu luận, việc phân công nhiệm vụ, quản lý tiến độ, và làm việc nhóm hiệu quả để hoàn thành và nộp bài đúng hạn. Riêng bài báo cáo thực tập tốt nghiệp đòi hỏi quy trình đăng ký nơi thực tập, trao đổi với GV hướng dẫn, thu thập dữ liệu và phiếu nhận xét của cơ quan thực tập. Ngoài ra, CVHT hướng dẫn SV cách thức viết và trình bày đúng quy định của Khoa.

SV được tư vấn về kinh nghiệm ôn thi và làm bài thi hiệu quả các bài kiểm tra giữa kỳ, bài thi cuối kỳ, bài thi thay thế các môn tốt nghiệp cuối khóa, bài thi tiếng Anh cuối khóa. Khuyến khích SV và hướng dẫn chi tiết chiến thuật làm bài. Nhắc nhở SV về thời hạn đóng học phí. Đảm bảo tiến độ làm bài của SV để có kết quả tối ưu.

Cổ vấn cho các SV bị xử lý học vụ: CVHT căn cứ kết quả học vụ cuối mỗi học kỳ, từng năm học, các khóa từ Phòng Đào tạo thống kê và ban hành sẽ có hỗ trợ theo từng trường hợp vi phạm như: Nợ học phí, không đăng ký môn học, cảnh cáo học vụ, buộc thôi học, cảnh báo buộc thôi học, cảnh báo hết thời gian đào tạo, đình chỉ học tập, xóa tên vì hết thời gian học tập, nghỉ học hoặc tạm dừng vì lý do cá nhân, đình chỉ học tập và cảnh báo hết thời gian học tập theo khóa tuyển sinh.

Cổ vấn về rèn luyện tác phong, đạo đức và các vấn đề xã hội khác: thông báo SV tham gia các hoạt động xã hội: hoạt động xuân tình nguyện, sinh viên 5 tốt, phục vụ cộng đồng giúp SV hiểu rõ vai trò của mình trong xã hội, rèn luyện, phát triển kỹ năng mềm về những vấn đề xã hội.

*1.2.2. Phối hợp làm việc với các đơn vị chức năng trong các vấn đề về học vụ, rèn luyện tác phong đạo đức, tổ chức hoạt động phong trào, hoạt động xã hội, hoạt động ngoại khóa của SV.*

- Với Phòng Đào tạo:
  - o CVHT phối hợp để thực hiện đăng ký môn học trực tuyến, CVHT nhận hồ sơ đăng ký môn học trên cổng thông tin đào tạo bao gồm: Lịch làm việc của CVHT thực hiện tư vấn ĐKMH cho các lớp, danh sách môn học tổ chức trong học kỳ hè, học kỳ 1 và học kỳ 2, các thông tin liên quan đăng ký môn học được cập nhật trên Cổng thông tin đào tạo, theo dõi SV đăng ký online trên Cổng thông tin đào tạo bằng tài khoản cá nhân. Trường hợp SV chưa ĐKMH các môn trong học kỳ thì CVHT nhắc nhở SV ĐKMH bổ sung. Kết quả xử lý học vụ cuối học kỳ cho từng SV trên cổng thông tin đào tạo, CVHT sẽ theo dõi và hỗ trợ SV lớp cổ vấn.
  - o CVHT thực hiện các yêu cầu chuyên môn của SV, thực hiện quy trình nhận lớp, hiển thị giao diện và xử lý khóa này. Để nắm bắt được hình ảnh của SV trong lớp học, lập danh sách SV bỏ học quá 20% số giờ lên lớp lý thuyết; hoặc bỏ quá 15% số giờ lên lớp thực hành (tính trên tổng số giờ của môn học trong kỳ học). Phòng Đào tạo gửi CVHT hướng dẫn sử dụng Hệ thống học tập trực tuyến (LMS-STU). Kể từ học kỳ 1 năm học 2024 -

2025. Việc dạy - học, giao bài tập trực tuyến sẽ là một trong những nội dung bắt buộc của môn học được quy định cụ thể trong đề cương chi tiết môn học.

- Với phòng Công tác SV:
  - o CVHT phải theo dõi, đánh giá toàn diện SV trong lớp phụ trách về học tập và rèn luyện. Nhận xét và cho điểm rèn luyện của SV trong lớp phụ trách theo mẫu biên bản nhận xét và đề nghị của ban cán sự lớp và Chi đoàn.
  - o CVHT cử SV tham dự chương trình đối thoại SV với lãnh đạo Nhà trường tạo cơ hội cho SV được bày tỏ quan điểm, đề xuất ý kiến và phản ánh các vấn đề gặp phải trong quá trình học tập tại trường. SV hiểu rõ hơn về các quyết định và định hướng của Nhà trường. SV rèn luyện các kỹ năng quan trọng như: giao tiếp, phát biểu và ứng xử trong môi trường sư phạm.
  - o CVHT nhận thông báo kết quả dự kiến từ Phòng Công tác SV về Tuần SHCD đầu khoá, giữa khoá, cuối khoá các năm học và nhắc nhở SV có kết quả không đạt hoặc không làm bài tham gia thực hiện lại bài thu hoạch Tuần SHCD hàng năm.
  - o CVHT phối hợp làm việc với Đoàn Thanh niên, Hội SV thông qua những hoạt động như: Lễ hội truyền thống của Khoa nhằm kết nối giữa SV và GV. Phong trào SV 5 tốt: khuyến khích SV rèn luyện và phát triển toàn diện qua các tiêu chí: đạo đức tốt, học tập tốt, thể lực tốt, tình nguyện tốt, và hội nhập tốt. Vinh danh và khen thưởng các SV tiêu biểu của Khoa. Workshops và hội thảo: Các buổi hội thảo và workshop được tổ chức nhằm cung cấp kiến thức thực tế, giúp SV cập nhật các xu hướng mới trong lĩnh vực học tập và công việc. SV có thể trao đổi, học hỏi từ các chuyên gia trong ngành. Xuân tình nguyện: diễn ra vào dịp Tết, nơi SV tham gia giúp đỡ cộng đồng, đặc biệt là các gia đình khó khăn, người già neo đơn, và trẻ em thiếu may mắn. Giúp SV có được trải nghiệm hay và những việc làm ý nghĩa để phục vụ cộng đồng.
- Các Khoa quản lý SV: CVHT triển khai còn hạn chế trong phối hợp với các Khoa khác trong trường.

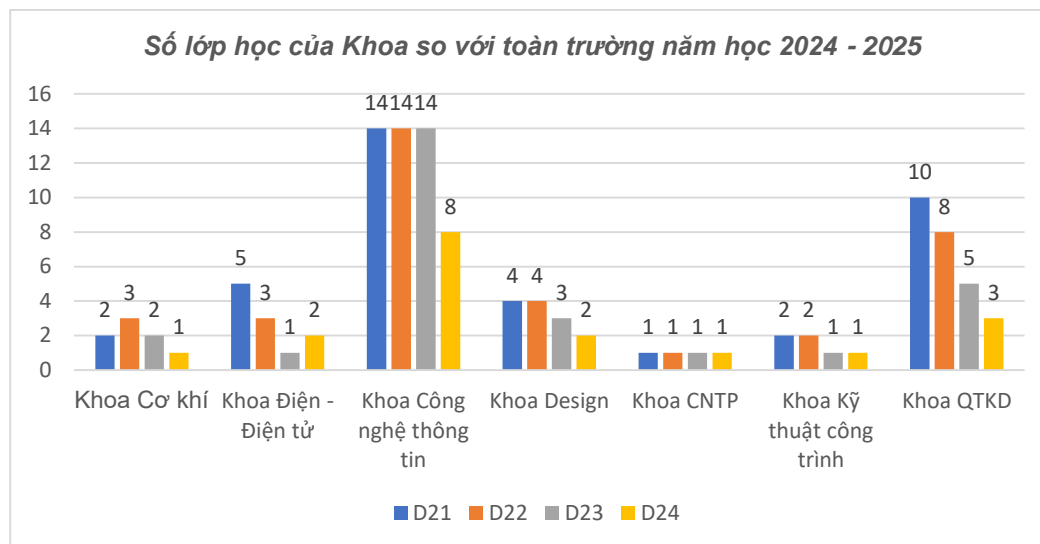
## **2. Thực trạng công tác cố vấn học tập tại lớp D22-KD02 và D24-QT02**

### **2.1. *Đội ngũ Cố vấn học tập của Khoa***

Các giảng viên giàu kinh nghiệm và chuyên môn, luôn sẵn sàng hỗ trợ SV trên học tập và phát triển cá nhân. Với số lượng cố vấn dồi dào và tận tâm, đội ngũ đồng hành với SV qua nhiều khía cạnh, từ tư vấn định hướng học tập, lựa chọn nghề nghiệp, đến chia

sẽ kinh nghiệm làm việc thực tiễn. Sự góp mặt của các giảng viên nhiệt huyết và giàu kinh nghiệm mang đến một môi trường học tập vững mạnh và tạo điều kiện để SV phát huy tiềm năng tối đa của mình.

### 2.1.1. Số lớp học của Khoa so với toàn trường năm học 2024 - 2025



Nguồn: Tác giả tổng hợp

Hình 1 - Số lớp học của Khoa so với toàn trường năm học 2024 - 2025

Với tổng số lớp là 26, khoa QTKD có số lượng lớp học cao thứ hai, tuy nhiên có xu hướng giảm dần qua từ năm 2021 - 2024. Điều này có thể phản ánh sau đại dịch Covid-19 sinh viên các lớp sau ít lựa chọn hơn. Nhìn chung số lớp của Khoa CNTT, Khoa Design và QTKD có xu hướng giảm dần từ Khóa D21 đến D24, cụ thể ở Khoa QTKD, như sau: Khóa D21 có 10 lớp chiếm tỉ lệ 26% so với toàn trường và 71% so với Khoa CNTT; Khóa D22 có 8 lớp chiếm tỉ lệ 23% so với toàn trường và 57% so với Khoa CNTT; Khóa D23 có 5 lớp chiếm tỉ lệ 19% so với toàn trường và 36% so với Khoa CNTT; Khóa D24 có 3 lớp chiếm tỉ lệ 11% so với toàn trường và 38% so với Khoa CNTT.

### 2.1.2. Số GV Khoa QTKD so với các Khoa khác năm học 2024 - 2025

Khoa QTKD có số lượng GVCH cao nhất trường với 46 người: trong đó GVCH cố vấn là 28 GV chiếm tỷ lệ 60.87% GV đảm nhiệm vai trò CVHT, thể hiện cam kết mạnh mẽ trong việc hỗ trợ sinh viên về mặt học tập, định hướng nghề nghiệp, và giải quyết các khó khăn cá nhân; GV chưa được phân công là 18 GV chiếm tỷ lệ 39,13%: bao gồm BCN Khoa và một số GV đặc cách có trách nhiệm khác nhau như quản lý, nghiên cứu, phát triển chương trình đào tạo cho các ngành sắp mở,...). Sự phân bổ này có thể cho thấy Khoa vẫn có đủ nhân lực nhưng chưa tận dụng hết cho vai trò CVHT.

Bảng 1. Số GV Khoa QTKD so với các Khoa khác năm học 2024 - 2025

	Khoa Cơ khí	Khoa Điện - Điện tử	Khoa Công nghệ thông tin	Khoa Design	Khoa CNTP	Khoa Kỹ thuật công trình	Khoa QTKD	Ghi chú
GVCH	15	22	23	29	27	29	46	
GVCH cố vấn	7	9	20*	17	5	6	28	*Cố vấn 2 lớp
GVCH chưa được phân công CVHT	8	3	3	12	22	23	18	Không bao gồm BCN Khoa và một số GV đặc biệt

Nguồn: Cổng thông tin đào tạo và Nhân sự các Khoa

## 2.2. Tỷ lệ thôi học và tham gia hoạt động của sinh viên D24 - QT02 và D22 - KD02

### 2.2.1. Tỷ lệ sinh viên thôi học của lớp D24 - QT02 và D22 - KD02 năm học 2024 - 2025

Bảng 2. Tỷ lệ sinh viên thôi học của lớp D24 - QT02 và D22 - KD02 năm học 2024 - 2025

STT	Lớp	D24 - QT02	D22 - KD02	Tổng số SV
1	Sĩ số	54	42	96
2	Số sinh viên thôi học	0	5	5
Tỷ lệ sinh viên thôi học		0%	11,9%	6,25%

Nguồn: Danh sách học kỳ I - năm học 2024 - 2025

Do lớp D24-QT02 có đặc thù là mới nhập học nên 100% SV tham gia lớp học đầy đủ. Riêng lớp D22-KD02 vừa mới được phân chia chuyên ngành và được CVHT theo dõi thông qua việc dự các môn, CVHT ghi nhận có 5 SV không tham gia lớp học từ tuần 01 (09/09/2424) đến nay chiếm tỷ lệ 11.9%.

Thực trạng CVHT vẫn chưa liên lạc được với SV tìm ra nguyên nhân các bạn SV bỏ học (qua các kênh thông tin như Zalo của lớp, địa chỉ e-mail SV và số điện thoại). CVHT chưa định kỳ tổ chức họp lớp hàng tháng, chưa lập báo cáo trình lên BCN Khoa về tình hình lớp cố vấn.

### 2.2.2. Sinh viên D24 - QT02 và D22 - KD02 tham gia các hoạt động của Nhà trường và Khoa tính đến 10/2024

Bảng 3. Lớp D24 - QT02 và D22 - KD02 tham gia các hoạt động tính đến 10/2024

STT	Hoạt động	D24 -QT02	D22 - KD02	Ghi chú
1	Nội trú - Ngoại trú	54	37/42	5 bạn thôi học
2	Workshop: "From cv to career: your complete guide"	0*	17	*SV năm nhất
3	Lễ khai giảng năm học 2024 - 2025	10	10	Lớp trưởng, bí thư và 8 SV
4	Sinh hoạt công dân đầu khóa	54	37	
5	Bài thu hoạch tuần sinh hoạt công dân đầu khóa	50	24	
6	Đổi thoại với cấp Trường	0*	11	Sắp diễn ra năm 2025
7	Danh hiệu Sinh viên 5 tốt	0*	0	*SV năm nhất
8	Lớp ứng dụng Chat GPT cho SV	0*	Chưa có dữ liệu	*SV năm nhất
9	Ngày công tác xã hội		Đang thực hiện	Đang thực hiện
10	Đổi thoại với Lãnh đạo Khoa			Sắp diễn ra Năm 2025
11	Lễ hội truyền thống Khoa QTKD			Dự kiến 12/2024
12	Xuân tình nguyện			Dự kiến T01- 02/2025

Nguồn: tổng hợp từ website [stu.edu.vn](http://stu.edu.vn)

Tính đến 10/2024, SV lớp D24 - QT02 và D22 - KD02 tham gia và thực hiện tích cực các hoạt động của Nhà trường: Nội trú - ngoại trú khá đầy đủ lần lượt là 54 và 37 SV; các Tuần sinh hoạt công dân đầu Khóa, đổi thoại cấp Trường và Workshop do Khoa tổ chức: "From cv to career: your complete guide", ... Tuy nhiên, Bài thu hoạch tuần sinh hoạt công dân đầu khóa lớp D22-KD02 vẫn còn 13 bạn chưa thực hiện và thực hiện chưa đạt. Các chương trình dự kiến diễn ra CVHT sẽ đôn đốc SV tham gia. CVHT tuân thủ các nguyên tắc coi SV là trung tâm của Nhà trường, của quá trình đào tạo, cư xử phù hợp với đạo đức nghề nghiệp, quan tâm đến lợi ích chính đáng của SV, không làm điều gì gây thiệt hại cho SV. Trong quyền hạn cho phép, hết sức mình để giúp đỡ SV, hướng dẫn SV tìm đến sự giúp đỡ của những phòng ban chức năng trong trường để kịp thời hỗ trợ.

### 3. Tồn tại

CVHT mới sẽ gặp khó khăn trong việc nắm bắt tình hình học tập, rèn luyện, và các nhu cầu đặc biệt của từng SV, dẫn đến giảm hiệu quả hỗ trợ. Sự thiếu hụt thông tin cũng khiến CVHT mới dễ bỏ sót các hoạt động SV đã tham gia. Vì vậy, quy trình bàn giao hồ sơ đóng vai trò

quan trọng giúp duy trì tính liên tục, đảm bảo thông tin đầy đủ và nâng cao chất lượng cố vấn cho SV.

Do tiếp xúc với mạng xã hội từ sớm, SV 2K thường dễ bị ảnh hưởng bởi những lối sống, phong cách và các giá trị cá nhân trên những nền tảng đó. Thói quen thích tiếp nhận thông tin qua hình ảnh và video hơn là các cách học truyền thống. Tồn tại việc chưa thực hiện định kỳ báo cáo với trường khoa và hội đồng cố vấn học tập về tình hình SV của lớp phụ trách.

CVHT chưa xác định mức độ hài lòng của SV đối với công tác cố vấn hiện tại, còn hạn chế về việc nhận diện được các yếu tố nào cần cải thiện, cũng như những điểm mạnh cần phát huy.

CVHT còn hạn chế trong việc phối hợp với các Khoa và các đơn vị khác trong trường, tham gia các phiên họp có liên quan đến SV về các vấn đề xử lý học vụ, kỷ luật, khen thưởng, xét học bổng cho SV lớp cố vấn.

#### **4. Đề xuất một số giải pháp**

##### **4.1. Đối với Cố vấn học tập**

Thực hiện công tác bàn giao các hồ sơ liên quan của lớp cố vấn cho CVHT tiếp theo là bước quan trọng nhằm đảm bảo tính liên tục và hiệu quả trong việc hỗ trợ SV. Giúp CVHT mới nhanh chóng nắm bắt tình hình học tập, rèn luyện, cũng như các khó khăn hoặc những trường hợp đặc biệt của từng SV trong lớp. Hồ sơ bàn giao có thể bao gồm thông tin về kết quả học tập, kế hoạch học tập, những vấn đề cần lưu ý, và các hoạt động ngoại khóa cũng như ngày CTXH, mà SV đã tham gia và đảm bảo mọi thông tin quan trọng đều được truyền đạt và xử lý đúng cách.

Để đáp ứng nhu cầu của SV gen z: Lên kế hoạch cho các hoạt động vào các thời điểm phù hợp với lịch học của SV. Cung cấp tùy chọn tham gia trực tuyến để tạo sự thuận tiện cho SV bận rộn. Khuyến khích tham gia qua khen thưởng, chứng nhận, hoặc quà tặng nhỏ cho những SV tham gia tích cực vì vậy sẽ tạo động lực cho SV. (1) CVHT áp dụng các phương pháp tương tác đa dạng, CVHT các lớp đã tham gia nhóm Zalo để trao đổi liên lạc và trao đổi những thông tin của Khoa và phối hợp với các đơn vị của Trường. (2) Cần thực hiện quy trình quản lý lớp cố vấn bằng cách sử dụng công nghệ như video, thực hiện các cuộc họp hàng tháng, trước thời điểm đăng ký học tập, cuối học kỳ chính thông qua hình thức online qua các nền tảng Zoom, Google Meeting. Việc sử dụng các nền tảng trực tuyến và tài liệu trực quan sẽ giúp SV tích cực và chủ động. (3) CVHT cho SV nắm cuối về tình hình học tập và các hoạt động liên quan để chuẩn bị cho việc hoàn thành hồ sơ tốt nghiệp. (4) CVHT cho SV nắm nhất về các kỹ năng có thể thích ứng trong môi trường học tập mới.

GV chưa nhận được lớp cố vấn cũng có thể hỗ trợ những đồng nghiệp đang phụ trách CVHT trong các hoạt động tư vấn hoặc sinh hoạt chuyên đề. Với sự tham gia chủ động, các GV không chỉ góp phần làm phong phú thêm hoạt động cố vấn mà còn sẵn sàng đảm nhận nhiệm vụ khi có phân công từ Khoa trong tương lai.

#### **4.2. Đối với Nhà trường và Khoa**

Với mong muốn Nhà trường ban hành Quy trình tổ chức, quản lý và đánh giá công tác CVHT: quy trình sẽ giúp đảm bảo chất lượng đánh giá công tác hỗ trợ SV hiệu quả hơn, từ tư vấn học tập đến định hướng nghề nghiệp, từ đó giảm tỷ lệ bỏ học và tăng sự hài lòng của SV. Nó cũng tạo điều kiện gắn kết chặt chẽ hơn giữa GV và SV, xây dựng một cộng đồng học tập tích cực. Hơn nữa, việc tuân thủ quy trình này Nhà trường đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng của Bộ Giáo dục và Đào tạo, nâng cao uy tín và sự công nhận trong hệ thống. Quy trình đánh giá thường xuyên sẽ hỗ trợ Nhà trường nhận diện và cải tiến kịp thời những vấn đề trong công tác cố vấn, thu hút nhiều SV hơn trong tương lai.

Rất mong Nhà trường bố trí GV giảng dạy lớp đang làm cố vấn nhằm tạo điều kiện để GV hiểu rõ hơn về từng SV, từ đó có thể đưa ra các lời khuyên phù hợp và kịp thời. Khi vừa giảng dạy vừa cố vấn, GV có thể tương tác nhiều hơn với SV, giúp SV dễ dàng chia sẻ và tìm đến khi gặp khó khăn. Tạo ra sự tin tưởng trong quá trình học tập. Bên cạnh đó, GV có thể theo dõi sát sao tiến độ học tập, phát hiện nhanh chóng các vấn đề và hỗ trợ kịp thời khi SV gặp khó khăn. Sự kết hợp này còn đảm bảo tính nhất quán trong định hướng học tập và nghề nghiệp cho SV. Nhờ đó, SV được hỗ trợ toàn diện cả về thái độ, kiến thức và kỹ năng phát triển cá nhân.

Việc báo cáo định kỳ tình hình SV của lớp phụ trách chưa được thực hiện thường xuyên. Rất mong Ban chủ nhiệm Khoa quy định mẫu báo cáo; tổ chức các cuộc họp định kỳ giữa CVHT với Khoa và Hội đồng CVHT để thúc đẩy trao đổi thông tin liên quan đến công tác CVHT. Khảo sát sự hài lòng của SV về CVHT nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ cố vấn, hỗ trợ SV hiệu quả hơn. Qua đó, có thể điều chỉnh công tác CVHT, hướng tới việc thu hút thêm SV, góp phần giảm tỷ lệ bỏ học và cung cấp môi trường học tập tích cực.

Một số giảng viên được dự kiến sẽ đảm nhiệm vai trò CVHT trong những học kỳ tiếp theo hoặc khi Nhà trường và Khoa mở thêm lớp mới. Việc này đảm bảo sự phân công hợp lý và chuẩn bị sẵn sàng về nguồn nhân lực cho công tác cố vấn.

#### **4.3. Đối với người học**

Người học tích cực chủ động tham gia các hoạt động mà Nhà trường và Khoa đã tổ chức. Thường xuyên tương tác với CVHT, dành thời gian nghiên cứu các yêu cầu của ngành QTKD, CDR CTĐT và các môn học trong CTĐT.

Tiếp cận nền tảng mạng xã hội tìm kiếm và áp dụng với các phương pháp học tập mới và kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc tương lai. Việc này không chỉ nâng cao khả năng tự học mà còn giúp SV phát triển toàn diện.

## 5. Kết luận

Công tác CVHT là một trong những yếu tố hỗ trợ SV phát triển về kiến thức, kỹ năng và tư duy định hướng nghề nghiệp. Trong bối cảnh hiện nay, khi SV thế hệ Gen Z tiếp cận sớm với mạng xã hội và chịu ảnh hưởng từ các xu hướng mới, công việc CVHT cần ứng dụng linh hoạt để phù hợp với hành vi và nhận thức của thế hệ SV này.

Việc cải thiện công tác CVHT là một yếu tố quan trọng nhằm nâng cao chất lượng hỗ trợ SV. Qua những phân tích và đề xuất đã trình bày, việc thiết lập các quy trình báo cáo định kỳ, thu thập phản hồi từ SV về mức độ hài lòng của SV đối với CVHT và áp dụng các cách thức quản lý lớp CVHT để tìm ra vấn đề và hướng giải pháp.

Từ những tồn tại của thực trạng CVHT tại D22-KD02 và D24-QT02, việc nâng cao hiệu quả của công việc cố vấn đòi hỏi sự hợp lý, chặt chẽ giữa SV - CVHT - Khoa - Nhà trường. Một đội ngũ CVHT chuyên nghiệp và tận tâm để hỗ trợ SV xây dựng một môi trường học tập tích cực.

Nhìn chung, bằng cách thường xuyên cập nhật phản hồi từ SV, ứng dụng công nghệ vào quản lý lớp cố vấn, STU sẽ là nơi học tập lý tưởng cho các thế hệ SV. Đặc biệt, mỗi SV nhận được hỗ trợ phù hợp và kịp thời trong quá trình học tập và sẵn sàng để tốt nghiệp. Những nỗ lực của tập thể Sư phạm Nhà trường sẽ không chỉ giúp giảm tỷ lệ thôi học mà còn góp phần xây dựng STU trở thành một cộng đồng học tập vững mạnh, gắn kết các thế hệ SV tiếp theo.

## Tài Liệu Tham Khảo

BAV (2018) ‘Quy chế Cố vấn học tập’. Truy cập ngày 01 tháng 10 năm 2024.

<https://hvnh.edu.vn/eco/vi/lich-tiep-sinh-vien/lich-co-van-hoc-tap-khoa-kinh-te-148.html>

Phòng Đào tạo (2024) ‘Kết quả xử lý học vụ của SV năm học 2023 - 2024’. Trường đại học Công Nghệ Sài Gòn.

STU (2022) ‘Thông báo về việc nâng cao năng lực ngoại ngữ của người tốt nghiệp trình độ đại học’. Truy cập ngày 01 tháng 09 năm 2024.

<http://daotao1.stu.edu.vn/upload/quy%20dinh%20quy%20che/thong%20bao%20nang%20cao%20nang%20luc%20ngoai%20ngu%20cua%20nguoi%20hoc%20tn%20trinh%20do%20dh.pdf>

STU (2024a) ‘Quy chế công tác cố vấn học tập’. Truy cập ngày 01 tháng 09 năm 2024.

[https://images.stu.edu.vn/ckfinder/uploads/links/phong%20dao%20tao/nam%202020/q  
uy%20che%20-%20quy%20dinh/quyet%20dinh%20so%20522-  
20\\_quy%20che%20cong%20tac%20co%20van%20hoc%20tap.pdf](https://images.stu.edu.vn/ckfinder/uploads/links/phong%20dao%20tao/nam%202020/q<br/>uy%20che%20-%20quy%20dinh/quyet%20dinh%20so%20522-<br/>20_quy%20che%20cong%20tac%20co%20van%20hoc%20tap.pdf)

STU (2023, 2024b). *Niên giám năm học 2023 - 2024, 2024 - 2025*.

UEH (2023) 'Quy định công tác Cố vấn học tập cho sinh viên đại học hệ chính quy tập trung'.

Truy cập ngày 01 tháng 10 năm 2024. [https://dsa.ueh.edu.vn/wp-content/uploads/2023/05/2023\\_QuyDinhCongTacCVHT.pdf](https://dsa.ueh.edu.vn/wp-content/uploads/2023/05/2023_QuyDinhCongTacCVHT.pdf)

USSH (2024) 'Quy chế đào tạo trình độ đại học'. Truy cập ngày 01 tháng 09 năm

2024. <https://hcmussh.edu.vn/static/document/Quy%20dinh%20v%C3%A0%20Quy%20dinh%20Co%20van%20hoc%20tap%20xoay.pdf>

# VAI TRÒ CỦA CỔ VẤN HỌC TẬP TRONG TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Nguyễn Thiện Hùng<sup>1</sup> & Trần Phúc Hải

*Khoa Quản Trị Kinh Doanh - Trường Đại học Công Nghệ Sài Gòn*

## Tóm tắt

Bài tham luận này bàn về vai trò của **Cổ vấn học tập** trong tự chủ đại học. Hiện nay, **tự chủ đại học** được xem là xu thế phát triển được rất nhiều quốc gia trên thế giới áp dụng và ở nước ta trong thời gian qua cũng đã tiến hành áp dụng cơ chế tự chủ đại học ở các trường đại học tư thục. Việc đổi mới công tác quản lý giáo dục trước yêu cầu tự chủ là vô cùng cần thiết và cấp bách trong giai đoạn hiện nay, góp phần đổi mới cho giáo dục Việt Nam trong xu thế hội nhập, đổi mới ngay cả trong tư duy của giảng viên - sinh viên và phụ huynh. Điều cơ bản đổi mới mạnh mẽ nhất chính là đội ngũ **Giảng viên** những người đang nắm vai trò then chốt trong sự nghiệp đổi mới giáo dục của nước nhà.

**Từ khóa:** Cổ vấn học tập, Tự chủ đại học, Giảng viên cổ vấn học tập

## 1. Đặt vấn đề

Thuật ngữ “**cổ vấn đại học**” (CVHT), “giáo viên chủ nhiệm”, “tư vấn học tập”,... để chỉ người được phân công làm nhiệm vụ trợ giúp cho sinh viên trong quá trình học tập. Tuy có khác biệt về tên gọi, song chức năng, nhiệm vụ về cơ bản không khác nhau. CVHT là người tư vấn và hỗ trợ sinh viên phát huy tối đa khả năng học tập, lựa chọn học phần phù hợp để đáp ứng mục tiêu tốt nghiệp và khả năng tìm được việc làm thích hợp; theo dõi thành tích học tập của sinh viên nhằm giúp sinh viên điều chỉnh kịp thời hoặc đưa ra một lựa chọn đúng trong quá trình học tập. Quản lý, hướng dẫn, chỉ đạo lớp được phân công phụ trách đảm bảo các quyền và nghĩa vụ của sinh viên. CVHT là một chức danh trong hệ thống các chức danh của cơ sở đào tạo theo học chế tín chỉ, thường là

---

<sup>1</sup> Email: hungpmc@gmail.com

do Nhà trường quy định. Trưởng khoa chuyên ngành bổ nhiệm CVHT của các lớp chuyên ngành theo ủy quyền của Hiệu trưởng. Một CVHT có thể phụ trách một hoặc một số lớp sinh viên do khoa quy định.

Có thể nói rằng, CVHT đã trở thành một mắt xích quan trọng trong cỗ máy đào tạo của nhà trường. Họ phải là người có thể cung cấp nhiều thông tin hơn cho sinh viên ngoài thông tin về chuyên ngành, chuyên môn của họ, ví dụ như cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ, định hướng phát triển của trường, chương trình và yêu cầu của đào tạo theo tín chỉ và họ còn tư vấn được cho sinh viên về chọn lựa môn học, đăng ký môn học... CVHT phải nắm được những thay đổi căn bản của chương trình đào tạo của các khóa và phải có đủ dữ liệu để cung cấp cho sinh viên khi được hỏi. Vì thế, CVHT không chỉ là nhà giáo, mà còn là những người định hướng, khơi gợi tiềm năng của sinh viên và còn là những người giúp cho sinh viên nhìn nhận lại những vấn đề mà các em đang gặp. Giảng viên có thể giúp các em phát huy khả năng tự quyết định, tự giải quyết vấn đề, đồng thời có thể lựa chọn phương án phù hợp nhất cho mình trong guồng quay của chương trình đào tạo tín chỉ. Như vậy, để làm tốt vai trò của một giảng viên trong hệ thống đào tạo theo tín chỉ, ít nhiều, giảng viên cần có những kỹ năng tư vấn nhất định giúp cho sinh viên tự giúp chính mình.

## **2. Yêu cầu đối với CVHT trong tự chủ đại học**

Trách nhiệm của CVHT là người tư vấn, theo dõi và hỗ trợ SV trong học tập và trong các sinh hoạt xã hội. Để hoàn thành vai trò này, CVHT phải chuẩn bị cho mình một nền tảng vững chắc.

Thứ nhất, CVHT phải tạo được sự tin cậy đối với SV. Để có thể đạt được điều này, CVHT phải quán xuyến được toàn bộ nội dung chương trình học. Có thể thấy được yêu cầu quan trọng này đối với vai trò CVHT quản lý SV năm thứ nhất. Mới chuyển từ môi trường Trung học phổ thông sang đại học, SV bỡ ngỡ rất nhiều. Từ chỗ hoàn toàn lệ thuộc vào giáo viên chủ nhiệm và học tập theo kế hoạch sắp xếp của Trường, Sở, Bộ Giáo dục, SV phải tự lập hoàn toàn: phải tự sắp xếp kế hoạch học tập 4 năm của mình hợp lý, khoa học. Do đó, họ thường xuyên cần sự tư vấn hỗ trợ của CVHT. Có nắm bắt được cụ thể, chính xác chương trình học của SV, CVHT mới có thể tư vấn chi tiết cho SV những điều cần biết. CVHT chính là chỗ dựa duy nhất của SV trong giai đoạn này. Vì vậy, sự hướng dẫn kĩ càng, thông tin chính xác từ CVHT sẽ giúp cho SV đi những bước đầu thuận lợi. Khi đã có được sự tin cậy, công việc sau này của thầy và trò sẽ thuận lợi hơn.

CVHT còn phải luôn luôn cập nhật những thông tin mang tính chất thời sự của Phòng Đào tạo như: thông tin mở mạng cho SV lập kế hoạch học tập từng học kì; thông tin duyệt kế hoạch học tập cho SV; thông tin về việc đăng ký học phần trên mạng đối với các khóa, các lớp; thông tin xóa các nhóm học phần;

Ngoài ra, CVHT phải là người có kinh nghiệm và hiểu biết trong hầu hết các phong trào. Song song với kết quả học tập, thành tích hoạt động phong trào cũng là một mặt để đánh giá SV. Cho nên, khi bước vào môi trường đại học, câu hỏi SV thường được đặt ra với CVHT là “Em rất muốn tham gia phong trào, em nên tham gia những hoạt động như thế nào?”. Khi đó, CVHT cần thiết phải đưa ra những định hướng tương đối hợp lí và có giá trị thực sự đối với SV. CVHT cần có phân tích cụ thể cùng lời khuyên thiết thực để có thể giúp SV điều hòa được hai mặt học tập và phong trào. Làm sao để SV vừa tham gia hoạt động vừa đảm bảo chất lượng học tập, để những hoạt động mà SV tham gia phải vừa có ý nghĩa xã hội, vừa có ích cho bản thân. Tránh để SV có ý nghĩ sai lầm rằng học tập ở trường đại học chỉ cần điểm rèn luyện là đủ, hoặc ngược lại. Có như vậy, việc tham gia phong trào và học tập mới được điều phối hợp lý, hài hòa.

Thứ hai, CVHT phải là người đồng hành cùng với SV trên mọi nẻo đường. Khi đảm nhận vai trò CVHT, bản thân giảng viên phải nắm bắt tình hình lớp và phải có biện pháp để theo dõi thường xuyên và kịp thời giải quyết các vấn đề xảy ra trong lớp. Để làm được điều này, Bộ môn, Khoa cần hết sức hạn chế việc thay đổi CVHT mà nên để một giảng viên cố vấn một lớp từ năm thứ nhất cho đến khi tốt nghiệp. Bởi vì, muốn xây dựng mối quan hệ, muốn tạo sự tin tưởng lẫn nhau, giữa CVHT và SV cần phải có đủ thời gian hiểu biết lẫn nhau. Một tập thể vững mạnh bao giờ cũng phải được xây dựng dựa trên sự đoàn kết, thống nhất và sự hiểu biết, thông cảm lẫn nhau. Do vậy, sự thay đổi thường xuyên CVHT có thể dẫn đến sự đảo lộn mọi hoạt động của lớp, kể cả kế hoạch học tập của SV. Những trường hợp này xảy ra không nhiều nhưng nếu có xảy ra thì nó thường gây nên những tác động bất lợi.

Thứ ba, CVHT phải là một người nhiệt tình, kiên nhẫn và có tinh thần trách nhiệm. Với vai trò là CVHT, công việc đặt ra đối với họ không phải là ít, trong đó quan trọng và nặng nề nhất là phải theo dõi kế hoạch học tập của SV. Quan trọng bởi lẽ nó quyết định hiệu quả, tiến độ học tập 4 năm của SV. Nặng nề bởi vì “duyet kế hoạch học tập” không phải chỉ là công việc CVHT lên mạng đánh dấu check vào mục “Duyệt tất cả các học phần” là xong chuyện. CVHT phải duyệt rất nhiều lần cho một SV trong suốt 4 năm đại học. Họ không chỉ duyệt kế hoạch học tập lần đầu ở năm thứ nhất, mà còn phải duyệt trong từng học kì, từng đợt đăng ký học phần của SV. CVHT còn phải rà soát, kiểm tra,

đối chiếu điều chỉnh của từng SV trong từng đợt với toàn bộ chương trình học để kịp thời chấn chỉnh nếu SV bỏ sót học phần hoặc đăng ký sai quy trình. Một sự sơ suất nhỏ có thể làm ảnh hưởng rất lớn đến cả tiến độ học tập của SV, do đó đòi hỏi rất cao ở CVHT tinh thần trách nhiệm và nhiệt tình trong công việc. Ngoài ra, CVHT còn phải dành thời gian trong tuần để gặp gỡ SV, để tư vấn, hỗ trợ khi SV cần nhằm kịp thời xử lý các vấn đề, tránh những điều đáng tiếc có thể xảy ra.

### **3. Giải pháp nâng cao vai trò của cố vấn học tập trong tự chủ đại học**

#### **3.1. Thực trạng**

Ở hầu hết các cơ sở giáo dục đại học ở nước ta, GVCVHT lại đang “quá tải” về nhiệm vụ, có nghĩa là GVCVHT phải “gánh” thêm nhiệm vụ giáo viên chủ nhiệm lớp như hướng dẫn về thủ tục hành chính, về sinh hoạt văn-thể-mĩ, vv.... Do đó, chất lượng công tác CVHT không đạt hiệu quả như mong muốn. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng hiệu quả công tác CVHT không cao, như không đủ đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất và kinh phí để thực hiện riêng biệt hai mảng công tác là CVHT và chủ nhiệm lớp; công tác CVHT còn khá mới mẻ đối với các cơ sở giáo dục đại học ở nước ta, v.v... Nhưng nguyên nhân chính vẫn là do các cơ sở giáo dục đại học chưa đánh giá đúng vai trò, chức năng và nhiệm vụ của GVCVHT.

#### **3.2. Giải pháp nâng cao vai trò của cố vấn học tập**

Trước tiên cần phải khẳng định rằng GVCVHT có vai trò đặc biệt quan trọng, không thể thiếu trong đào tạo. Mỗi GVCVHT là một nhân tố then chốt trong mối quan hệ nhà trường-sinh viên-thị trường lao động; là một chuyên gia tư vấn về học tập và việc làm cho sinh viên, đồng hành cùng sinh viên trong suốt quá trình học tập.

Để hoàn thành được nhiệm vụ của một CVHT, giữa CVHT và SV cần thiết lập được mối quan hệ tốt đẹp, bền vững. Để xây dựng được mối quan hệ thân thiện, hợp tác giữa CVHT và SV, ngoài việc đề ra yêu cầu cho cả hai phía về phẩm chất và năng lực như đã nêu, CVHT còn phải có những cách thức, biện pháp thực hiện cụ thể, thiết thực. Trên tinh thần hỗ trợ và hợp tác, CVHT phải thỏa thuận với SV những quy định và những “điều khoản” cụ thể trong công việc. Những vấn đề này cần thiết được đưa ra vào buổi gặp mặt giữa CVHT và SV vào đầu năm thứ nhất. Tùy theo tình hình thực tế và trường hợp ngoại lệ, những quy định có thể được thay đổi. Để công tác CVHT thực hiện thuận lợi, CVHT nên trao đổi với SV những vấn đề sau:

- Thời gian có thể gặp SV trong tuần.
- Thời gian có thể nhận và nghe điện thoại.

- Công việc và trách nhiệm của ban cán sự, ban chấp hành chi đoàn.
- Phải báo cáo với CVHT nếu có sự điều chỉnh kế hoạch học tập để CVHT dễ dàng theo dõi và kiểm soát tiến độ hoàn thành học phần của SV.
- Thời gian họp lớp định kỳ.

Những quy định đã nêu trên giữa CVHT và SV là rất cần thiết. Nó giúp cho công tác của hai bên đi vào quỹ đạo, không gây phiền hà và ảnh hưởng đến công việc của nhau. Đồng thời, biện pháp này còn giúp CVHT và SV chủ động về thời gian, công việc và giúp cho CVHT phát huy được vai trò trong công tác.

Bên cạnh đó, CVHT phải đảm bảo tính công bằng, giữa cố vấn và SV phải tôn trọng lẫn nhau. CVHT là người đầu tiên có quyền ký duyệt, xác nhận các yêu cầu, đơn từ của SV như: xin miễn giảm học phí, xin học bổng, xin trợ cấp,... CVHT không nên tiến hành theo cảm tính mà phải dựa trên những cơ sở xác thực, tránh tình trạng có những SV thật sự gặp khó khăn thì không được giải quyết. Có như vậy, người CVHT mới tạo được lòng tin trong SV. CVHT và SV cần thẳng thắn trong việc góp ý lẫn nhau để hiểu rõ nhau hơn và xây dựng mối quan hệ thật sự thân thiện. SV khi gặp vấn đề gì không thỏa đáng về CVHT cần trực tiếp nêu ý kiến. Ngoài ra, CVHT khi đóng góp ý kiến cho SV cần tế nhị. Những việc chung thì đóng góp trước lớp nhưng những vấn đề cá nhân thì cần tư vấn, góp ý kiến riêng. Lứa tuổi của SV vốn dễ nhạy cảm và cũng dễ bị tổn thương. Sự góp ý không khéo léo vô tình sẽ gây ra những hậu quả nghiêm trọng.

Thực tế cho thấy, nhiều SV dựa vào sự nhiệt tình, thân thiện của CVHT đã có những hành động, lời nói thiếu tôn trọng đối với CVHT (và cả cán bộ giảng dạy). Điều này nhất thiết phải có sự điều chỉnh. CVHT cũng phải tỏ ra đĩnh đạc, vững vàng trước SV. Mọi công việc phải được xử lý trên mối quan hệ thầy trò, tránh kiểu giao tiếp như người “bằng vai phải lứa”. Có như vậy, khi gặp vấn đề, SV mới không ỷ lại và nghiêm túc giải quyết. Trong bất kỳ mối quan hệ nào, sự phân định ranh giới là hết sức cần thiết. Đối với quan hệ thầy trò, sự phân định này càng quan trọng và cần thiết hơn. Đây cũng là một yếu tố góp phần đánh giá nhân cách và sự thành công trong công tác của CVHT và SV.

Có thể thấy rằng, vai trò của CVHT là rất quan trọng và hết sức cần thiết đối với SV trong các hoạt động học tập ở bậc đại học. Nhưng CVHT chỉ có thể thực hiện đúng và phát huy hết vai trò khi đặt trong mối quan hệ với SV. Ngược lại, SV có thể hoàn thành tốt chương trình học và nắm bắt đầy đủ các thông tin cần thiết trong học tập khi nhận được sự hướng dẫn và hỗ trợ của CVHT. Cho nên, CVHT và SV là 2 đối tượng cơ bản tương tác lẫn nhau để mỗi bên hoàn thành nhiệm vụ của mình. Việc xây dựng mối quan

hệ hợp lý giữa họ là rất cần thiết và quan trọng. Tùy vào từng điều kiện, các vấn đề nêu trên sẽ được xây dựng thành những mục tiêu cụ thể đáp ứng yêu cầu công tác thực tế của CVHT để vai trò của CVHT được hiểu đúng, hiểu đủ và được phát huy hợp lý.

### **Tài Liệu Tham Khảo**

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007) 'Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ', (Ban hành kèm theo Quyết định số 43/2007/QĐ - BGDĐT).