

QUAN ĐIỂM ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG VIỆC LÀM CỦA NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO THEO NHU CẦU XÃ HỘI

Trương Anh Tuấn*
Nguyễn Thị Thu Quyết**

Đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực chất lượng cao dưới góc nhìn từ chuẩn đầu ra đã cho chúng tôi rút ra nhận xét, việc xác định đúng chuẩn đầu ra là một trong các yêu cầu quan trọng để đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực chất lượng cao. Mặt khác, thông qua quá trình xây dựng và ban hành chuẩn đầu ra, các trường đại học sẽ tự đánh giá được sản phẩm đào tạo, đồng thời tìm ra điểm mạnh, điểm yếu để có kế hoạch bảo đảm chất lượng phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, thị trường lao động không ngừng biến động và tiếp tục đặt ra các yêu cầu ngày càng cao đối với người lao động. Vì vậy, việc đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của sinh viên sau khi ra trường cần được nhìn nhận dưới 2 góc độ: Một là mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra của sinh viên và hai là mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của cơ sở sử dụng lao động.

Trong bài viết này, chúng tôi tập trung phân tích kết quả nghiên cứu của một số tác giả về quan điểm của các nhà tuyển dụng lao động khi đánh giá về mức độ đáp ứng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Đặng Ngọc Sự (2012), trong nghiên cứu của mình đã chỉ ra rằng, các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay đều đòi hỏi người lao động phải đáp ứng được các yêu cầu năng lực theo mô hình A.S.K (Attitudes – Hành vi, thái độ; Skill – Kỹ năng, kinh nghiệm, thâm niên; Knowledge – Kiến thức).

Theo Đặng Ngọc Sự, phần lớn các cơ sở đào tạo hiện nay mới chỉ đáp ứng được 1/3 tiêu chí đánh giá của thị trường lao động, đó là kiến thức. Về kỹ năng, nhiều trường đã đưa kỹ năng

mềm, kỹ năng sống vào chương trình, tuy nhiên cần phân biệt rõ khái niệm kỹ năng trong mô hình A.S.K và khái niệm kỹ năng mềm mà các trường đại học, cao đẳng nói đến. Theo các nhà tuyển dụng, kỹ năng mà họ cần ở người lao động đó chính là: Kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng mềm, theo đó:

- Kỹ năng nghề nghiệp là kỹ năng cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ công việc xét trên phạm vi hẹp cá nhân. Ở mỗi ngành, nghề thì kỹ năng này lại khác nhau. Ví dụ: Một hướng dẫn viên TDTT thì không chỉ có các kỹ năng thị phạm mà còn biết truyền động lực cho người tập, tạo cho họ sự hứng thú khi tham gia tập luyện.

- Kỹ năng mềm, đó là kỹ năng phối hợp với những người khác trong tập thể lao động hoặc cộng đồng nhằm mục đích hoàn thành nhiệm vụ của cá nhân và mục tiêu của tổ chức một cách tốt nhất. Ví dụ: Kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, kỹ năng giải quyết mâu thuẫn, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng sử dụng máy tính... Những kỹ năng này khá giống nhau ở tất cả các ngành nghề, các công việc dù mức độ yêu cầu của từng kỹ năng cụ thể là khác nhau.

Về thái độ, đa số các cơ sở giáo dục cho rằng, thái độ chính là hoài bão, ý chí, lòng quyết tâm thể hiện qua những khẩu hiệu hay lời cam kết về đam mê. Nhưng nội hàm “thái độ” theo mô hình tuyển dụng lao động A.S.K được bắt nguồn từ nhận thức của bản thân về chính mình và môi trường để từ đó quyết định cách nghĩ, cách đối xử của mình với công việc, với cuộc sống.

Quan Minh Nhựt, Trần Thị Bạch Yến, Phạm Lê Đông Hậu (2012) lại dựa vào bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục đại học theo tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng chung của khu vực

*TS, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

**ThS, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN THỂ DỤC THỂ THAO

ASEAN (AUN) làm cơ sở để xác định các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng của nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội và doanh nghiệp tại Đồng bằng Sông Cửu Long. Bộ tiêu chuẩn đánh giá được thể hiện qua 23 tiêu chí: Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc; Khả năng làm việc độc lập; Khả năng làm việc nhóm; Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn; Khả năng giao tiếp (đàm phán); Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi; Kiến thức cơ sở và chuyên ngành; Năng lực về tin học; Năng lực về ngoại ngữ; Năng lực nghiên cứu (cải tiến – sáng kiến); Năng lực học tập ở bậc học cao hơn; Hạnh kiểm; Trách nhiệm trong chuyên môn; Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn; Tác phong làm việc; Trách nhiệm với đồng nghiệp; Tuân thủ chủ trương – pháp luật của Nhà nước; Người lao động được định hướng nghề nghiệp; Kiến thức sâu và rộng; Kiến thức chắc về lý thuyết; Kiến thức vững trong thực hành; Khả năng giải quyết công việc tốt và Tạo dựng được uy tín của cơ sở đào tạo.

Về cơ bản, bộ tiêu chí trên khá đầy đủ, một mặt thông qua đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp cho phép đánh giá được chất lượng đào tạo của cơ sở đào tạo, mặt khác còn đưa ra được một số các tiêu chí sát với thực tiễn yêu cầu việc làm hiện nay tại các cơ sở tuyển dụng lao động.

Cũng nghiên cứu, đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp nhưng khác với các tác giả trên, Vũ Thị Hà (2016) đã đưa ra 4 yêu cầu cần có của nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động đó là: Kỹ năng kỹ thuật; Kỹ năng xã hội; Kỹ năng nhận thức, tổng hợp, tư duy chiến lược và yêu cầu về tâm lực. Ở mỗi mặt yêu cầu, tác giả lại đưa ra nhiều tiêu chí chi tiết, cụ thể. Ví dụ: Về kỹ năng kỹ thuật, gồm 5 tiêu chí: Kỹ năng thực hiện các thao tác kỹ thuật liên quan đến công việc; Kỹ năng sử dụng công cụ, phương tiện lao động; Kỹ năng vận hành máy móc, thiết bị; Kỹ năng sử dụng các phương tiện, thiết bị bảo hộ và an toàn lao động; Kỹ năng hiểu và viết báo cáo kỹ thuật. Hay trong Kỹ năng xã hội, tác giả tìm hiểu mức độ đáp ứng của nguồn nhân lực dưới 5 tiêu chí: Kỹ năng giao tiếp; Kỹ năng phối hợp và làm việc theo

nhóm; Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức, thực hiện công việc; Kỹ năng thu hút, động viên nhân viên; Kỹ năng thích ứng với sự thay đổi của công việc. Về kỹ năng nhận thức, tổng hợp, tư duy chiến lược của nguồn nhân lực, tác giả sử dụng 4 tiêu chí: Kỹ năng nhận thức mục tiêu, yêu cầu công việc; Kỹ năng xử lý các sự cố ngoài ý muốn trong lao động; Kỹ năng học tập, nghiên cứu và Kỹ năng nhận thức, tiếp thu sự thay đổi của quy trình sản xuất. Đặc biệt, khi đánh giá về tâm lực, tác giả chi tiết hóa thành 25 tiêu chí thuộc 5 yêu cầu: Tác phong, kỷ luật lao động; Mức độ tận tụy đối với công việc; Khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc; Tâm lý làm việc; Khả năng chịu áp lực trong công việc.

Như vậy, qua nghiên cứu của tác giả Vũ Thị Hà, có thể thấy: 39 tiêu chí theo 4 yêu cầu mà tác giả đưa ra mang tính đặc thù công việc, qua đó đánh giá được cụ thể mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực theo nhu cầu của nhà tuyển dụng tại các khu công nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội nói riêng và có thể được sử dụng để đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp khác nói chung.

Không sử dụng các tiêu chí đánh giá mang tính đặc thù công việc, Võ Thị Kim Loan (2014) sử dụng 4 yêu cầu với 22 tiêu chí để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, gồm: Thể lực, Trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Nhân cách và tính năng động xã hội. Trong đó, Thể lực gồm 4 tiêu chí: Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc; Khả năng chống chọi với bệnh tật (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe); Chịu đựng những tác động của môi trường một cách bền bỉ; Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe. Yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ được thể hiện dưới 5 tiêu chí: Kiến thức cơ sở và chuyên ngành; Năng lực về tin học; Năng lực về ngoại ngữ; Năng lực nghiên cứu (cải tiến – sáng kiến); Năng lực học tập ở bậc cao hơn. Yêu cầu về nhân cách gồm 6 tiêu chí: Hạnh kiểm; Trách nhiệm trong chuyên môn; Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn; Tác phong làm việc nghiêm túc; Trách nhiệm với đồng nghiệp; Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của



Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao luôn là vấn đề được các bộ, ban, ngành, các cơ sở đào tạo và toàn xã hội quan tâm (Ảnh: GS.TS. Nguyễn Đại Dương, Hiệu trưởng Trường Đại học TDTT Bắc Ninh trao bằng Tiến sĩ cho các NCS hoàn thành chương trình học và đủ tiêu chuẩn cấp Bằng Tiến sĩ năm 2018)

công ty. Đối với yêu cầu về sự năng động xã hội của nguồn nhân lực, tác giả đưa ra 7 tiêu chí: Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc; Khả năng làm việc độc lập; Khả năng làm việc nhóm; Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn; Khả năng giao tiếp (đàm phán); Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi và Khả năng giải quyết công việc.

Qua một số quan điểm đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của người lao động theo nhu cầu của cơ sở tuyển dụng lao động nói trên có thể thấy, ở mỗi lĩnh vực, ngành nghề cụ thể đều cần các tiêu chí đánh giá phù hợp với ngành nghề, lĩnh vực. Tuy nhiên, dù có hay không phân chia các tiêu chí thành các nhóm yêu cầu cụ thể thì các tiêu chí trên đều rất chi tiết, rõ ràng, dễ hiểu, đồng thời các quan điểm đánh giá đều nhìn nhận từ các khía cạnh: Kiến thức, Kỹ năng, Thái độ. Trong đó, Kỹ năng và Thái độ được cụ thể hóa thành nhiều tiêu chí, điều này thể hiện rõ tầm quan trọng của các yếu tố này trong việc đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của người lao động theo thực tế công việc. Mặc dù vậy, cũng cần nhìn nhận rằng, trong tất cả các tác giả trên, ngoại trừ quan điểm của Võ Thị Kim Loan thì tiêu chí về thể lực của nguồn nhân lực chưa được nhắc đến và chưa được nhìn nhận theo

đúng vị trí, vai trò của nó trong việc đánh giá mức độ đáp ứng việc làm. Bởi lẽ, nguồn lực của con người được nhìn nhận là những yếu tố cấu thành năng lực lao động của họ bao gồm thể lực, trí lực, tâm lực và sự phối hợp giữa các cá nhân, qua đó quyết định khả năng đảm nhiệm và hoàn thành các nhiệm vụ trong quá trình thực hiện công việc. Trong đó, thể lực là một loại năng lực hoạt động, vận động của thân thể người gồm: Năng lực sức mạnh, sức nhanh, sức bền, linh hoạt, mềm dẻo

và các năng lực khác được biểu hiện trong vận động, lao động. Thể lực không chỉ bao gồm sức khỏe cơ bắp mà còn là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, bắp thịt, là sức mạnh của niềm tin và ý chí, là khả năng vận động của trí lực. Thể lực là tiền đề quan trọng và cần thiết để người lao động phát huy tối ưu các năng lực nghề nghiệp, tinh thần và ý chí của họ trong hoạt động lao động. Người lao động đảm nhiệm bất kỳ công việc nào cũng đều cần có thể lực tốt để duy trì và nâng cao năng suất lao động. Vì vậy, theo chúng tôi, thể lực là một trong những tiêu chí quan trọng và cần thiết để đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là một trong những vấn đề quan trọng mà các cơ sở đào tạo, nơi cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội, cần đặc biệt quan tâm.

Trong lĩnh vực Thể dục thể thao, có một số tác giả đã đưa ra bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực TDTT chất lượng cao như:

Lưu Quang Hiệp (2013) khi đánh giá chất lượng cán bộ TDTT khu vực phía Bắc đã đưa ra 24 tiêu chí thể hiện trong 8 tiêu chuẩn, cụ thể: Về tiêu chuẩn phẩm chất chính trị, đạo đức, lối

LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN THỂ DỤC THỂ THAO

sống, tác giả đánh giá dưới 5 tiêu chí: Phẩm chất chính trị; Đạo đức nghề nghiệp; Ứng xử trước quần chúng; Ứng xử với đồng chí và Lối sống, tác phong. Tiêu chuẩn năng lực tìm hiểu quần chúng và môi trường công tác gồm 2 tiêu chí: Tìm hiểu quần chúng và tìm hiểu các điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ công tác. Về năng lực xây dựng kế hoạch công tác, cũng được thể hiện dưới 2 tiêu chí: Xây dựng kế hoạch công tác và xây dựng kế hoạch hoạt động phối hợp. Đối với năng lực tổ chức thực hiện kế hoạch công tác, tác giả chỉ ra 5 tiêu chí: Đảm bảo nội dung yêu cầu về hình thức và kỹ năng chuyên môn; Đảm bảo phương pháp tổ chức thực hiện hợp lý; Sử dụng các phương tiện, cơ sở vật chất kỹ thuật; Xây dựng môi trường hoạt động triển khai kế hoạch và Quản lý hồ sơ kế hoạch và phương tiện công tác. Đối với năng lực hoạt động thực tiễn, tác giả đề ra 3 tiêu chí: Năng lực tuyên truyền giáo dục nhận thức; Năng lực tổ chức – quản lý hoạt động và Năng lực tham gia trực tiếp các hoạt động về chuyên môn. Tiêu chuẩn thứ 6 mà tác giả đưa ra là năng lực chỉ đạo, kiểm tra đánh giá kết quả hoạt động, gồm 3 tiêu chí: Năng lực chỉ đạo hoạt động; Năng lực kiểm tra hoạt động; Năng lực đánh giá kết quả hoạt động. Tiêu chuẩn tiếp theo được tác giả nghiên cứu là năng lực chính trị, xã hội. Đó là việc tham gia các hoạt động chính trị, xã hội và tham gia phối hợp hoạt động chính trị, xã hội. Tiêu chuẩn cuối cùng được đề cập đến là năng lực phát triển nghề nghiệp, thể hiện qua 2 tiêu chí: Tự đánh giá, tự học tập và tự rèn luyện; Phát hiện, giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh mới.

Qua bộ tiêu chí đánh giá của tác giả Lưu Quang Hiệp nhận thấy, mặc dù ở mỗi tiêu chí, tác giả đã đưa ra các nội dung phù hợp, tuy nhiên, về tổng thể, đa số các tiêu chí vẫn ở mức độ vĩ mô, chung chung, mang tính lý thuyết mà chưa cụ thể hóa và bám sát vào tính đặc thù ở mỗi công việc trong lĩnh vực TĐTT.

Cùng đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực TĐTT, nhưng khi nghiên cứu ở các tỉnh phía Nam, Nguyễn Hiệp (2013) lại xây dựng 3 tiêu chuẩn để đánh giá chất lượng giáo viên GDTC; Huấn luyện viên thể thao; Chuyên viên TĐTT của Ngành Quản lý TĐTT và Chuyên viên TĐTT của Ngành Y sinh học TĐTT, gồm: Phẩm

chất chính trị, đạo đức, tác phong, lối sống; Kỹ năng chung và chuyên ngành; Các kiến thức chung và chuyên ngành được ứng dụng vào thực tiễn. Tuy nhiên, đối với mỗi đối tượng, tác giả lại đưa ra các bộ tiêu chí khác nhau, mang tính đặc thù trong từng lĩnh vực công tác. Ví dụ, ở tiêu chuẩn về kỹ năng chung và chuyên ngành đối với giáo viên GDTC, tác giả đưa ra 13 tiêu chí, trong đó có kỹ năng tổ chức, điều khiển quá trình giảng dạy; kỹ năng biên soạn tiến trình, giáo án giảng dạy thực hành và kỹ năng thị phạm kỹ thuật vừa mang tính đặc thù công việc trong lĩnh vực TĐTT lại vừa mang tính đặc thù đối với giáo viên GDTC; Kỹ năng vận dụng các môn thể thao khác trong huấn luyện bồi trợ môn thể thao chuyên sâu; Xây dựng kế hoạch huấn luyện, tiến trình, giáo án huấn luyện lại mang tính đặc thù đối với lĩnh vực huấn luyện thể thao; Về các chuyên viên TĐTT trong ngành Quản lý TĐTT, tác giả đưa ra các tiêu chí cơ bản đó là: Kỹ năng biên soạn kế hoạch, ra quyết định và kiểm tra; Kỹ năng phát hiện, xử lý thông tin và giải quyết vấn đề. Đối với chuyên viên TĐTT ngành Y sinh học TĐTT, tác giả tập trung vào các tiêu chí: Kỹ năng về chăm sóc y tế cho VĐV và người tập thể thao; Kỹ năng sơ cứu chấn thương thể thao, hồi phục chức năng vận động và tư vấn về chăm sóc sức khỏe, tổ chức hoạt động y tế tại cơ sở huấn luyện thể thao và trong các giải thi đấu thể thao.

Không mang nặng tính lý thuyết và ở tầm vĩ mô như các tiêu chí của Lưu Quang Hiệp, bộ tiêu chí của Nguyễn Hiệp về cơ bản đã đơn giản, dễ hiểu hơn, tuy nhiên 4 bộ tiêu chí đánh giá chưa có sự phân định rõ ràng giữa các loại hình nguồn nhân lực TĐTT, các tiêu chí mang tính đặc thù công việc còn ít, chưa thể hiện rõ được các tiêu chí đáp ứng nhu cầu của cơ sở tuyển dụng đối với nguồn nhân lực TĐTT.

Kế thừa nghiên cứu của các tác giả đi trước, Nguyễn Văn Hòa (2016) trong nghiên cứu của mình đã xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phẩm chất và năng lực công tác của cử nhân Ngành HLTT với 5 tiêu chuẩn và 32 tiêu chí, trong đó: Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống với 6 tiêu chí; Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường công tác gồm 5 tiêu chí; Năng lực xây dựng kế hoạch công tác (5 tiêu chí); Năng lực tổ chức thực hiện

nhiệm vụ chuyên môn (9 tiêu chí) và Năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ (7 tiêu chí).

So với các bộ tiêu chí đánh giá của các tác giả trước đây thì bộ tiêu chí đánh giá của Nguyễn Văn Hòa đã có nhiều tiêu chí bám sát vào thực tiễn công tác huấn luyện như: Có khả năng xây dựng kế hoạch, soạn giáo án phù hợp với đặc thù của bộ môn theo hướng đào tạo huấn luyện hiện đại; Có khả năng dự báo xu hướng và kết quả thi đấu để đưa ra đối sách phù hợp; Hoàn thành nhiệm vụ thi đấu hàng năm, có VĐV đạt thành tích thi đấu cao và cung cấp VĐV cho đội tuyển tuyển trên; có kỹ năng và kiến thức chuyên môn tốt, sử dụng linh hoạt các phương tiện, phương pháp huấn luyện đặc thù... Mặc dù vậy, bộ tiêu chí khá rườm rà, có nhiều tiêu chí mang tính khẩu hiệu, đặc trưng như: “Trực tiếp chỉ đạo thi đấu có ảnh hưởng tích cực đến thành tích thi đấu, phân tích và tổng hợp báo cáo sau thi đấu”; “Khả năng dự báo tình hình phát triển TĐTT ở địa phương để ứng dụng và điều chỉnh, bổ sung nhiệm vụ, kế hoạch”...

Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh (2017) trong cuộc khảo sát về chất lượng sinh viên tốt nghiệp đã đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao dưới 2 góc độ với 16 tiêu chí: Năng lực đạt được và Phẩm chất cá nhân. Trong đó, năng lực đạt được của sinh viên sau tốt nghiệp được thể hiện ở 7 tiêu chí: Năng lực nhận dạng, tổng hợp và xử lý vấn đề; Tính chủ động; Năng lực tổ chức và điều phối nhiệm vụ; Năng lực sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên; Tính chuyên nghiệp; Năng lực lãnh đạo quản lý và Kỹ năng thuyết trình. Về các phẩm chất cá nhân, Nhà trường đánh giá trên các tiêu chí: Tính kỷ luật; Tính ham học hỏi; Kỹ năng quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên; Tính độc lập; Biết điểm mạnh và điểm yếu của bản thân; Tính sáng tạo; Động lực làm việc; Hiểu biết về trách nhiệm nghề nghiệp và tự tin vào khả năng của bản thân.

Rõ ràng, đối với việc đào tạo 4 Ngành như hiện nay của Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh thì việc tìm hiểu đánh giá chất lượng hay mức độ đáp ứng việc làm của sinh viên sau khi ra trường dưới góc nhìn của người sử dụng lao động cần được Nhà trường quan tâm hơn nữa. Các tiêu chí đặt ra trong bộ câu hỏi phỏng vấn người sử dụng lao động đang dùng hiện nay chỉ

mang tính chung chung, chưa thể hiện rõ được các đặc điểm đặc trưng của từng Ngành đào tạo, chưa tạo được sự khác biệt trong giá trị của “sản phẩm nguồn nhân lực TĐTT chất lượng cao” do Nhà trường cung cấp với các cơ sở đào tạo khác.

Tuy nhiên, cũng cần nhìn nhận rằng, ở mỗi Ngành đào tạo, việc xây dựng vị trí và khả năng làm việc sau khi tốt nghiệp đa dạng như hiện nay đã vừa tạo điều kiện thuận lợi, lại vừa tạo một số khó khăn cho cơ sở đào tạo và người học. Một là, sự đa dạng của vị trí việc làm sau khi tốt nghiệp là một lợi thế cho người học, tăng cơ hội tìm việc, mở rộng khả năng công tác, đồng thời tạo thế mạnh cho Nhà trường khi cung cấp được đa dạng nguồn nhân lực TĐTT chất lượng cao cho xã hội. Tuy nhiên, bất cập ở đây chính là, cơ sở đào tạo làm thế nào để xây dựng được chương trình đào tạo đảm bảo cho người học đạt được các yêu cầu của người tuyển dụng lao động tại các vị trí công việc đó. Ví dụ, đối với Ngành Giáo dục thể chất, Nhà trường xây dựng chương trình đào tạo với mục tiêu sau khi tốt nghiệp, sinh viên có khả năng công tác tại các vị trí: Giáo viên giảng dạy môn học TĐTT ở các bậc học thuộc hệ thống Giáo dục quốc dân; Cán bộ chuyên môn trong các cơ quan quản lý nhà nước hoặc cơ quan quản lý xã hội về TĐTT; Hướng dẫn viên tổ chức hướng dẫn hoạt động TĐTT cho mọi người tại các đơn vị TĐTT cơ sở và các câu lạc bộ TĐTT. Thực tế cho thấy, mỗi một vị trí việc làm trên lại đòi hỏi người lao động phải đảm bảo các yêu cầu công việc chuyên biệt, do vậy, việc xây dựng tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nhóm sinh viên tốt nghiệp Ngành GDTC nói riêng và sinh viên tốt nghiệp các Ngành đào tạo khác nói chung tại Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh cũng rất khó khăn, đặc biệt là các tiêu chí gắn liền với đặc thù công việc. Điều này đặt ra yêu cầu, ở mỗi Ngành đào tạo cần phân ra thành các chuyên ngành hẹp, đồng thời xây dựng được chương trình đào tạo đúng theo các chuyên ngành hẹp đó, đảm bảo cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu xã hội và yêu cầu của các nhà tuyển dụng.

Các công trình nghiên cứu trên cho thấy, bộ tiêu chí của các tác giả trong lĩnh vực TĐTT cũng được xây dựng trên 3 góc độ: Kiến thức, kỹ năng

LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN THỂ DỤC THỂ THAO

và thái độ. Tuy nhiên, các tiêu chí chưa được phân định rõ ràng, khó phân biệt đâu là tiêu chí về kiến thức, đâu là tiêu chí về kỹ năng. Nếu như các tác giả trong các lĩnh vực khác tập trung vào thái độ của người lao động đối với công việc thì các tác giả trong lĩnh vực TDDT lại đưa ra các tiêu chí mang tính lý luận như: yêu nước, yêu nghề, sống trung thực giữ gìn phẩm chất, danh dự, đối xử công bằng, thân thiện giúp đỡ và bảo vệ lẽ phải... Các tiêu chí này chưa phản ánh được rõ thái độ, nhận thức, hành vi của người lao động trong hoạt động thực tiễn. Mặc dù vậy, không thể phủ nhận giá trị khoa học của các bộ tiêu chí trên. Có thể nói, các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực TDDT là cơ sở quan trọng cho các nghiên cứu sau này về đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực TDDT.

Tóm lại, có rất nhiều quan điểm đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực chất lượng cao dưới góc nhìn từ người sử dụng lao động, tuy nhiên, điểm chung nhất mà các tác giả muốn hướng đến đó là việc xây dựng bộ tiêu chí với đầy đủ các yếu tố kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động. Trong đó, kỹ năng và thái độ, đặc biệt là kỹ năng nghề nghiệp và nhận thức về bản thân, môi trường, thái độ đối với công việc, với cuộc sống đóng vai trò quan trọng. Mặc dù vậy, các bộ tiêu chí đã xây dựng cũng còn có những hạn chế khi chưa quan tâm và chưa đặt yếu tố thể lực của người lao động là một trong những tiêu chí cần thiết và quan trọng để đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu việc làm. Bên cạnh đó, số lượng các tiêu chí được các tác giả lựa chọn đều lớn (trên 20 tiêu chí, cá biệt lên đến 39 tiêu chí), có nhiều tiêu chí lại khá tương đồng, chưa phân rõ từng nội dung, điều này sẽ ảnh hưởng đến độ chính xác và tính khả thi trong thực tiễn đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của người lao động.

Như vậy vấn đề đặt ra là, cần tiếp tục tìm hiểu và hoàn thiện các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực, qua đó tìm hiểu được thực trạng năng lực đáp ứng của nguồn nhân lực đối với yêu cầu xã hội và nhu cầu của người sử dụng lao động trên các phương diện đáp ứng yêu cầu về năng lực sau khi tốt nghiệp tức là đảm bảo tốt chuẩn đầu ra của mỗi cơ sở đào tạo và đáp ứng các tiêu chí gắn liền với đặc điểm nghề nghiệp của từng Ngành đào

tao. Điều này sẽ giúp cơ sở đào tạo xác định được hướng đào tạo và các giải pháp đào tạo phù hợp nhằm tạo nên các “sản phẩm” có chất lượng, đáp ứng nhu cầu xã hội, tránh tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Thị Hà (2016), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội”, *Luận án Tiến sĩ kinh tế*, Học viện Khoa học xã hội.
2. Nguyễn Hiệp (2013), “Đánh giá thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực thể thao đến năm 2020 ở các tỉnh phía Nam”, *Đề tài KH&CN cấp Bộ*, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
3. Lưu Quang Hiệp (2013), “Đánh giá thực trạng đào tạo và nguồn nhân lực thể thao đến năm 2020 ở các tỉnh phía Bắc”, *Đề tài KH&CN Cấp Bộ*, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
4. Nguyễn Văn Hòa (2016), “Đánh giá chương trình đào tạo cử nhân ngành Huấn luyện thể thao Trường Đại học TDDT Bắc Ninh”, *Luận án Tiến sĩ khoa học giáo dục*, Trường Đại học TDDT Bắc Ninh.
5. Võ Thị Kim Loan (2014), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở thành phố Hồ Chí Minh”, *Luận án Tiến sĩ kinh tế*, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
6. Quan Minh Nhựt, Trần Thị Bạch Yến, Phạm Lê Đông Hậu (2012), “Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu doanh nghiệp đồng bằng Sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên”, *Tạp chí khoa học*, Trường Đại học Cần Thơ.
7. Nguyễn Thị Thu Quyết (2018), “Quan điểm đánh giá về mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực chất lượng cao dưới góc nhìn từ chuẩn đầu ra”, *Tạp chí KHĐT&HLTT số 5/2018*, Trường Đại học TDDT Bắc Ninh.
8. Đặng Ngọc Sự (2012), “Năng lực lãnh đạo – nghiên cứu tình huống của lãnh đạo các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam”, *Luận án Tiến sĩ*, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.
9. http://www.upes1.edu.vn/Khảo_sát_đánh_giá_chương_trình_chất_lượng_đào_tạo
10. Bernard Bass (1990), *Handbook of Leadership*, Free Press, New York.