

## MỤC LỤC

### KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

---

1. **Nguyễn Thị Hằng** - Tác động của đầu tư FDI từ Tập đoàn Samsung tới nền kinh tế tỉnh Thái Nguyên. **Mã số: 117.1TrEM.12** 2  
*The Impacts of FDI Investment from Samsung Group on Economic Development of Thai Nguyen Province*
2. **Vũ Thị Thu Hương** - Tác động của chất lượng thể chế cấp tỉnh đến năng suất của các doanh nghiệp Việt Nam. **Mã số 117.1GEMg.11** 10  
*The Impact of Provincial Institutional Quality on the Productivity of Vietnamese Enterprises*
3. **Nông Hữu Tùng, Mai Thị Huyền và Nông Hữu Dương** - Thực trạng sản xuất và xuất nhập khẩu Điều Việt Nam - Các giải pháp phát triển bền vững ngành Điều trong những năm tới. **Mã số: 117.1IBMg.12** 19  
*Situation of Cashew Production and Import-Export - Solutions for Sustainable Development of Cashew Industry in the Coming Years*

### QUẢN TRỊ KINH DOANH

---

4. **Nguyễn Trần Hưng** - Nghiên cứu mối quan hệ giữa sự hài lòng của khách hàng và các thành tố chất lượng dịch vụ ngân hàng điện tử của các ngân hàng thương mại Việt Nam. **Mã số: 117.2BMkt.21** 27  
*A Study on the Relationship between Customer Satisfaction and Quality Components of E-banking Services of Vietnamese Commercial Banks.*
5. **Đàm Bích Hà** - Mô hình tổ chức hệ thống thông tin kế toán cho các doanh nghiệp thương mại trên địa bàn Hà Nội. **Mã số: 117.2BAcc.22** 39  
*Organizational Model of Accounting Information System for Commercial Enterprises in Hanoi*
6. **Phạm Đình Long và Nguyễn Thị Minh Châu** - Mối liên hệ giữa phong cách lãnh đạo chuyển dạng, sự hài lòng công việc và cam kết gắn bó của nhân viên tại các doanh nghiệp vận tải biển trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. **Mã số: 117.2OMIs.21** 50  
*The Relationship Between Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Employee Commitment in Shipping Businesses in Hochiminh City.*
7. **Lưu Thị Minh Ngọc và Nguyễn Phương Mai** - Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp của sinh viên ngành quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội. **Mã số: 117.2BAdm.22** 60  
*Factors Affecting the Start-up Intention of Students Majoring Business Administration in Hanoi*

### Ý KIẾN TRAO ĐỔI

---

8. **Vũ Minh** - Về chương trình đào tạo theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực người học, đáp ứng nhu cầu xã hội. **Mã số: 117.3OMIs.32** 69  
*On a Training Program Oriented towards Developing Learner Competence and Qualities, Meeting Social Demand*

## VỀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN PHẨM CHẤT VÀ NĂNG LỰC NGƯỜI HỌC, ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

Vũ Minh

Trường Đại học Thương mại  
Email: vuminhdhhtm@gmail.com

**Ngày nhận:** 23/04/2018    **Ngày nhận lại:** 10/04/2018    **Ngày duyệt đăng:** 14/05/2018

**T**ong thế giới hiện đại, nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là lợi thế cạnh tranh số 1 của doanh nghiệp và là động lực phát triển của xã hội. Đào tạo theo hướng phát triển năng lực đang là một cách tiếp cận hiệu quả và ngày càng phổ biến để giải quyết bài toán nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Bài viết này trình bày tóm tắt một số ý kiến của nhóm tác giả dựa trên các kết quả nghiên cứu của mình, có kế thừa kết quả nghiên cứu của một số tác giả trong và ngoài nước, xoay quanh hai vấn đề: một là, đánh giá thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực hiện nay ở nước ta có đối chiếu và nhu cầu của xã hội về chất lượng lao động; hai là, một số đề xuất về giải pháp triển khai đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội (chủ yếu là đối với các trường đại học và cao đẳng).

**Từ khóa:** phẩm chất người học, năng lực người học, chương trình đào tạo.

### 1. Thực trạng đào tạo hiện nay ở nước ta

Các tác giả Rausch, Serman, Washbush (2002), Boyatzis, Cowen, Kobb (1995), Hà (2014), Lam (2009) cũng như kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả được triển khai trong quá trình TW Đảng xây dựng và thực hiện Nghị quyết TW số 29 về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo những năm qua đã nêu các nhận xét sau đây về phương thức đào tạo nguồn nhân lực còn phổ biến ở Việt Nam:

Đó là phương thức đào tạo:

- Nặng về truyền thụ kiến thức một chiều (từ thầy đến trò); những kiến thức thầy cung cấp cho sinh viên được coi là những khuôn mẫu, “chân lý” duy nhất đúng; Điều này làm cho sinh viên ra trường gặp nhiều lúng túng vì thấy thực tiễn khác xa sách vở được học.

- Nặng về lý thuyết, coi nhẹ (hoặc chưa coi trọng đúng mức) bồi dưỡng cho sinh viên kỹ năng thực hành.

- Khuyến khích người học thụ động tiếp nhận kiến thức mà thầy cung cấp, học thuộc lòng và nhắc lại hoặc viết lại càng đầy đủ càng tốt lời thầy giảng; Phương thức đào tạo này không có chỗ cho sự nảy nở và phát triển tư duy phản biện khoa học và kèm với nó là tư duy sáng tạo - vốn là những phẩm chất cần có của người lao động (nhất là người lao động ở trình độ bậc cao) trong thời đại ngày nay.

- Không đòi hỏi và do vậy không thúc đẩy người học hình thành thói quen tự học, tự nghiên cứu, học tập suốt đời (học môn nào xong môn đó, thi xong là xong).

- Cùng với việc tổ chức thi đánh giá sinh viên bằng cách đo lường độ nhớ (đầy đủ và chính xác) lời thầy hoặc nội dung của giáo trình, phương thức đào tạo truyền thống vô tình đã tạo điều kiện cho hiện tượng gian lận trong thi cử mà hệ lụy của nó rất nghiêm trọng và kéo dài cho cả người học và xã hội.

- Không chú trọng giáo dục và rèn luyện cho người học về kỹ năng làm việc nhóm, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, tự giác trong cuộc sống và trong công việc.

Trong phương thức đào tạo đó, người thầy luôn giữ vị thế chủ động, sinh viên ở thế bị động và đối phó (chữ đối phó được hiểu theo cả nghĩa tốt và nghĩa xấu của nó).

Khi trình bày những hạn chế và khiếm khuyết của phương thức đào tạo hiện đang phổ biến ở nước ta và nhiều nước khác trên thế giới trên đây, nhóm tác giả không có ý đi đến việc xóa bỏ toàn bộ cái cũ hay quy cho nó có trách nhiệm duy nhất về các khiếm khuyết yếu kém của công tác đào tạo nguồn nhân lực. Mục đích chính ở đây là đối chiếu với “đích” và “tiêu” của yêu cầu cao về chất lượng nguồn nhân lực ở giai đoạn hiện nay để đổi mới phương thức đào tạo của các trường.

Chính là với tinh thần đó, TW Đảng đã thông qua NQ 29 NQ/TW, trong đó ghi rõ: phải chuyển phương thức đào tạo chú trọng truyền thụ kiến thức một chiều hiện nay sang phương thức đào tạo chú trọng phát triển phẩm chất và năng lực của người học.

### **2. Phương thức đào tạo chú trọng phát triển phẩm chất và năng lực của người học (Phương thức đào tạo mới)**

Phương thức đào tạo mới vấn duy trì việc truyền thụ kiến thức cho người học, vì đó luôn là một sứ mạng của nhà trường. Nhưng việc truyền thụ kiến thức sẽ không làm như cũ nữa. Nội dung kiến thức sẽ có độ mở; đa chiều, kích thích tính chủ động và tương tác của người học với thầy và các bạn, tương tác giữa lớp học và nhà trường với cộng đồng và xã hội.

Điều quan trọng nhất là: kiến thức và cách truyền thụ kiến thức mới phải đi đến đích là góp phần vào hình thành và phát triển các phẩm chất và năng lực mà người học cần có (thể hiện trong mục tiêu đào tạo và sứ mạng của nhà trường).

### **3. Năng lực và khung năng lực**

Có nhiều khái niệm khác nhau về năng lực: có thể được hiểu là sự kết hợp của kiến thức, kỹ năng

và thái độ để có thể thực hiện tốt một nhiệm vụ/công việc trong một bối cảnh cụ thể; năng lực cá nhân bao gồm những yếu tố như động lực, sự tự tin, và ý chí của cá nhân đó (Kouwenhoven, 2010); Hoặc năng lực ngoài việc bao gồm nguồn kiến thức và kỹ năng của cá nhân, còn gồm cả khả năng của con người huy động các nguồn lực xã hội trong hoàn cảnh cụ thể (Program for International Students Assessment của OECD).

Nhóm nghiên cứu tiếp thu kế thừa và bổ sung thêm một số nội dung để đưa ra khái niệm: năng lực (của người lao động) là tổng hòa (Tổng hòa được hiểu là sự tổng hợp nhiều yếu tố/thành phần trong một cấu trúc hợp lý và sự tương tác hài hòa với nhau và với bên ngoài) của động cơ thúc đẩy (động lực), ý chí, kiến thức, kỹ năng, sở thích, sự trải nghiệm và vốn sống, chuẩn mực giá trị đạo đức, thói quen... giúp mỗi cá nhân thực hiện các sứ mạng được giao.

Những nhân tố nào ảnh hưởng đến việc hình thành năng lực (và phẩm chất) của con người?

*Trước hết*, đó là những tố chất có tính chất “tự nhiên” mà mỗi người được hưởng (người có năng khiếu ca nhạc, người có năng khiếu hội họa, người có năng khiếu thể thao, người có năng khiếu văn học...). Những tố chất này trong con người (nếu có) sẽ bộc phát ra trong bất kỳ giai đoạn nào của cuộc đời.

*Thứ hai*, do được học hành mà có. Trước hết là được trang bị kiến thức cơ bản trong quá trình học tập tại trường lớp, sau đến học ở trường đời. Cha ông ta vẫn dạy rằng: học thầy không tày học bạn, chính là để nhắc nhở con cháu về tầm quan trọng của “kênh” học tập suốt đời này. Kênh này càng quan trọng hơn trong thời đại khoa học công nghệ và thông tin - truyền thông phát triển hiện nay.

Bước quan trọng cùng với học là phải “hành”. Học đi đôi với hành. Để “hành” tốt, có thể nêu sơ lược mấy công đoạn “hành” từ đơn giản đến phức tạp, từ “thành công đến thành công tốt đẹp, đến thành công rực rỡ” sau đây:

*Một là, kiến tập, tức là “xem” người khác làm.*

*Hai là, thực tập, tức là tập làm.*

Hai bước này thường triển khai ngay ở giai đoạn người học còn ở trong trường. Những kinh nghiệm tổ chức hoạt động này của các trường đại học y là bài học quý cho các trường tham khảo để thiết kế hoặc hoàn thiện quy trình tổ chức đào tạo của trường.

Các công đoạn tiếp theo gồm: tập luyện (làm cho thành thục), rèn luyện (để nâng cao trình độ), khổ luyện (để thành tài), tinh luyện (hay tu luyện, để đúc kết, nâng trình độ và tay nghề của mình thăng hoa từ khoa học thành nghệ thuật). Những công đoạn này cần được triển khai một cách có ý thức trong quá trình hành nghề trong hoạt động của một tập thể đồng nghiệp, trong các sinh hoạt chuyên môn và các đợt tập huấn, bồi dưỡng và đào tạo nâng cao nghiệp vụ. Điều quan trọng là các cơ sở đào tạo phải giúp cho người học ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường có thói quen và biết cách tự giác tự học cũng như những kỹ năng tổ chức học tập và làm theo việc theo nhóm trong ngành nghề của mình. Những kiến thức và kỹ năng để nâng cao sự tự tin, tinh thần khiêm tốn và cầu thị, khả năng lắng nghe và kỹ năng tranh luận... luôn là rất quan trọng và cần được hun đúc, khuyến khích ngay từ lúc học ở trường.

#### **4. Khái quát về chương trình đào tạo phát triển năng lực (và phẩm chất) của người học đáp ứng yêu cầu xã hội**

Với cách tiếp truyền thống, phần quan trọng nhất của chương trình đào tạo là các môn học, các học phần mà người học phải học để đủ kiến thức để *hiểu* công việc mình sẽ làm sau tốt nghiệp; Chương trình đào tạo này sẽ thay đổi chủ yếu khi nội dung khoa học của các học phần, các môn học trong chương trình có sự thay đổi.

Với cách tiếp cận phát triển năng lực (và phẩm chất), chương trình đào tạo có các môn học và các học phần, nhưng chủ yếu là các hoạt động của người học và thầy giáo; có hoạt động trong lớp học và nhiều hoạt động ngoài học; có hoạt động của người học có sự tham gia của thầy và nhiều hoạt động không có sự tham gia của thầy; nhiều hoạt

động có sự tham gia của xã hội (của doanh nghiệp, của chuyên gia...).

Chương trình đào tạo phát triển năng lực cần cập nhật hoàn thiện và thay đổi (thường xuyên hơn so với chương trình truyền thống) vì nó phải bám sát sự thay đổi của thị trường lao động và những thay đổi trong khung năng lực do người sử dụng lao động đưa ra.

Phần kiến thức khoa học (các môn học, các học phần) cũng như các hoạt động của sinh viên được lựa chọn không chỉ để sinh viên hiểu được phần kiến thức tiếp theo, mà quan trọng hơn là để giúp sinh viên từng bước hình thành được năng lực và hoặc phẩm chất gì trong tương lai.

#### **5. Một số ý kiến bước đầu về việc xây dựng chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực người học**

Những nhu cầu xã hội về năng lực cần có của người lao động có thể tìm thấy ở đâu? Bằng cách nào có thể xác định được nó?

Theo kinh nghiệm của các nước có nền kinh thị trường và nền giáo dục phát triển, có thể tìm thấy câu trả lời của hai câu hỏi trên ở khung năng lực nghề nghiệp thường do các hội nghề nghiệp công bố. Ở Việt Nam, Tổng Cục dạy nghề thuộc Bộ LĐTBXH đang triển khai rất tích cực việc này.

Trong trường hợp chưa có khung năng lực nghề nghiệp thống nhất được ban hành, có thể dựa vào các điều kiện và tiêu chuẩn tuyển chọn nhân sự của các doanh nghiệp để xây dựng khung năng lực theo ngành nghề của các cơ sở đào tạo. Điều hiển nhiên là: các cơ sở đào tạo còn phải căn cứ vào điều kiện cụ thể và sứ mạng của nhà trường để xác định được điểm đến của nhân lực do mình đào tạo trong "dải" (về chất lượng) của nhu cầu nhân lực cần tuyển dụng đó.

Việc mời các nhà tuyển dụng và đại diện các hiệp hội ngành nghề tham gia vào việc xây dựng cũng như thẩm định các khung năng lực là một điều kiện tiên quyết đảm bảo cho sự thành công của công việc (tất nhiên là phải mời được đúng và đủ về cơ cấu và phải "đúng người").

### 6. Thay lời kết

Chuyển đổi từ phương thức đào tạo nặng về truyền thụ kiến thức một chiều sang chú trọng phát triển phẩm chất và năng lực của người học là một công việc khó khăn và phức tạp. Với chúng ta, đây là công việc mới mẻ, nhưng theo chúng tôi, nó không phải là hoàn toàn xa lạ với tất cả chúng ta.

Trong phần trên đã nói các trường đại học y của Việt Nam đã làm một cách bài bản và có hiệu quả nhiều công việc liên quan đến việc giúp người học hình thành từng bước phẩm chất, năng lực và xã hội đòi hỏi. Những thông tin chúng tôi nhận được khi thăm làm việc với các trường đại học thuộc khối nghệ thuật cũng cho phép đi đến nhận xét tương tự.

Vấn đề là: với tư duy thật sự khoa học và tâm thế chủ động cởi mở, chúng ta bình tĩnh xem xét lại công việc đã làm theo góc nhìn và cách tiếp cận mới. Chúng ta có nhiều thông tin và nhận định mới bổ ích cho việc thiết kế chương trình mới.

Việc cần làm khác là học hỏi kinh nghiệm (cả kinh nghiệm thành công và kinh nghiệm không thành công) của các trường đại học tiên tiến ở các nước phát triển. Với quyền chủ động được nâng cao, các trường đều có cơ hội rất lớn để đẩy nhanh công việc đổi mới chương trình và phương thức đào tạo, cũng như việc đào tạo lại đội ngũ giáo viên để vận hành tốt phương thức đào tạo mới đó.

#### Tài liệu tham khảo:

1. Bouatzis, R. E. Cowen, S.S, & Kolb, D.A. (1995), *Innovation in professional education: Steps on a journey from teaching to learning: The story of change and invention at the Weatherhead School of Management: Jossey – Bass.*

2. Hà, N.T (2014), *Giảng dạy theo năng lực và đánh giá theo năng lực trong giáo dục: Một số vấn lý luận cơ bản*, Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia: Nghiên cứu và Giáo dục, 30 (2), 56 - 64.

3. Kouwenhoven, W. (2010), *Competence - based curriculum development in higher education: Some African experiences*, Cantrell, M.

Kool, M., & W., Kouwenhoven (Eds) (2010), *Access and Expansion: Challenges for Higher Education Improvement in Developing Countries*, VU University Press, Amsterdam, The Netherlands, 221.

4. Lam, N. H (2009), *Mô hình năng lực trong giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Trung tâm nghiên cứu & phát triển quản trị: CEMD.*

5. Rausch, E., Sherman, H., & Washbush, J. B (2002), *Defining and assessing competencies for competency-based, outcome-focused management development*, Journal of management development, 21 (3), 184-200.

#### Summary

In the modern world, high-quality human resources are considered the leading comparative advantages of the enterprises and the momentum to development of the society. Training to develop learner competence represents an effective approach and also a popular solution to raise the quality of human resources.

Based on his research findings combined with the findings of some local and international scholars, the author presents his ideas on two main parts: first, the investigation into the situation of human resource training in Vietnam at the moment in comparison with the social demand for labor quality; second, some recommendations on the solutions (for universities and colleges) to implement training programs to meet social demand