

THỰC TRẠNG VÀ NHU CẦU ĐÀO TẠO KỸ NĂNG MỀM CỦA SINH VIÊN KHOA KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH TRƯỜNG ĐẠI HỌC LÂM NGHIỆP

Nguyễn Bá Huân¹, Bùi Thị Ngọc Thoa²

^{1,2}Trường Đại học Lâm nghiệp

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng và nhu cầu đào tạo kỹ năng mềm (KNM) của sinh viên (SV) Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh (KT&QTKD), Trường Đại học Lâm nghiệp. Kết quả khảo sát ngẫu nhiên 318 SV đang học tập tại trường bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu cho thấy, hiện nay hầu hết SV còn khó khăn, lúng túng khi thực hành các KNM, chưa có định hướng đúng đắn cho việc phát triển và hoàn thiện KNM mặc dù Nhà trường đã chú trọng đến việc đào tạo và rèn luyện KNM cho SV. Nguyên nhân là do quan điểm, nhận thức và ý thức rèn luyện KNM của SV, cùng với những khó khăn và hạn chế về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính cho đào tạo KNM của Nhà trường. Trên cơ sở phân tích thực trạng, xác định nguyên nhân, nghiên cứu đã đề xuất 2 nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo KNM, đáp ứng nhu cầu của SV và các yêu cầu của người sử dụng lao động.

Từ khóa: Đào tạo kỹ năng mềm, Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Lâm nghiệp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, để đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng, cùng với kiến thức chuyên môn thì KNM là một trong những yếu tố không thể thiếu đối với mỗi người lao động. Tại Trường Đại học Lâm nghiệp (ĐHLN), phần lớn SV sau khi tốt nghiệp đều được trang bị đầy đủ những kiến thức về ngành nghề được đào tạo. Tuy nhiên, việc trang bị các KNM như kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm, lãnh đạo, đàm phán, quản lý thời gian... cho SV vẫn còn nhiều hạn chế. Hầu hết, việc đào tạo và rèn luyện KNM cho SV vẫn chủ yếu lồng ghép vào các học phần của một số môn học chuyên môn hoặc một số chương trình ngoại khóa, chưa chuyên sâu về KNM. Điều này đã làm giảm niềm say mê và hứng thú học tập, rèn luyện KNM của SV dẫn đến việc hiện nay nhiều SV chưa quan tâm đến rèn luyện KNM. Do đó, nhiều SV chưa có định hướng đúng đắn cho việc phát triển và hoàn thiện KNM. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến việc tìm kiếm những cơ hội việc làm của SV sau khi ra trường, đặc biệt đối với SV Khoa KT&QTKD. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng KNM và nhu cầu về đào tạo KNM

của SV khoa KT&QTKD, Trường ĐHLN, từ đó đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo KNM cho SV trong thời gian tới.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp thu thập số liệu

Sử dụng phương pháp kế thừa để thu thập số liệu thứ cấp là các báo cáo về thực trạng đào tạo KNM cho SV của Khoa và Nhà trường, các công trình khoa học về các vấn đề liên quan.

Số liệu sơ cấp được thu thập phỏng vấn bằng bảng hỏi đối với SV đang học tập tại trường. Mẫu được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên phân tầng, với dung lượng mẫu điều tra (n) được tính bằng công thức Slovin (1960): $n \geq N/(1+N \cdot e^2)$. Trong đó, N là số lượng tổng thể, e là sai số tiêu chuẩn. Theo số liệu thống kê của phòng đào tạo, tính đến tháng 5/2017 SV của Khoa là 1226 SV. Với mong muốn độ chính xác của nghiên cứu là 95% (sai số là 5%) nên dung lượng mẫu trong nghiên cứu này tối thiểu là 302 SV. Để đạt được kích thước này, 390 bảng hỏi được gửi đến SV trong thời gian từ tháng 9/2017 đến tháng 10/2017. Kết quả thu về có 318 phiếu hợp lệ đưa vào phân tích với các đặc điểm cơ bản thể hiện trong bảng 1.

Ngoài ra, nghiên cứu còn sử dụng phương

pháp chuyên gia để phỏng vấn trực tiếp một số giảng viên và cán bộ quản lý đang công tác tại Trường nhằm tham khảo ý kiến đánh giá của các chuyên gia về thực trạng đào tạo và học tập

KNM của SV, các đề xuất giải pháp nhằm định hướng các chương trình bồi dưỡng, đào tạo các KNM cho SV trong thời gian tới.

Bảng 1. Thống kê mô tả về mẫu nghiên cứu

TT	Tiêu chí phân loại	Tổng thể		Số mẫu điều tra		
		SL	TT (%)	SL	TT (%)	
	Tổng	1226	100	318	100,00	
1	Theo khóa học	K59 (SV năm cuối)	590	48,12	162	50,94
		K60 (SV năm thứ ba)	211	17,21	52	16,35
		K61 (SV năm thứ hai)	425	34,67	104	32,70
2	Theo ngành học	Kê toán	666	54,32	166	52,20
		Công tác xã hội	46	3,75	9	2,83
		Quản trị kinh doanh	188	15,33	62	19,50
		Hệ thống thông tin	90	7,34	17	5,35
		Kinh tế	103	8,40	33	10,38
		Kinh tế nông nghiệp	133	10,85	31	9,75
3	Theo giới tính	Nam	173	14,11	36	11,32
		Nữ	1053	85,89	282	88,68
4	Theo thành phần gia đình	Cán bộ viên chức	97	7,91	16	5,03
		Nông dân, buôn bán	1129	92,09	302	94,97
5	Theo dân tộc	Kinh	925	75,45	271	85,22
		Thiểu số	301	24,55	47	14,78
6	Theo khu vực	KV1	432	35,24	69	21,70
		KV2, KV2-NT	756	61,66	245	77,04
		KV3	38	3,10	4	1,26

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

2.2. Phương pháp phân tích số liệu

- Phương pháp thống kê mô tả: sử dụng các chỉ tiêu như số tương đối, số tuyệt đối, số bình quân và dãy số biến động theo thời gian. Sử dụng phương pháp thống kê mô tả để nêu lên mức độ của hiện tượng, phân tích biến động của các hiện tượng và mối quan hệ giữa các hiện tượng với nhau. Phương pháp này được sử dụng để mô tả đặc điểm của SV như mức độ hiểu biết của SV về KNM, đánh giá của SV về tầm quan trọng của KNM, cách thức SV học tập rèn luyện KNM, thực trạng KNM của SV...

- Phương pháp thống kê so sánh: Dùng phương pháp này để so sánh các chỉ tiêu nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng KNM của sinh viên Khoa KT&QTKD - Trường DHLN

3.1.1. Quan điểm, nhận thức của SV về KNM

(1) Mức độ hiểu biết của SV về KNM:

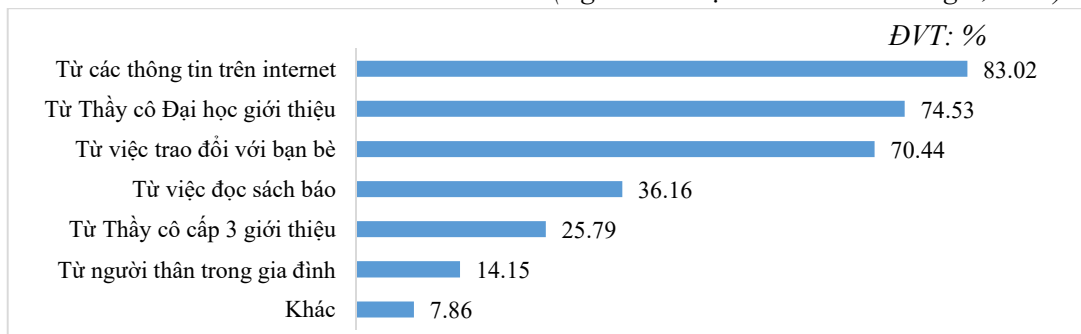
Có 98,11% số SV khảo sát đã từng nghe nói về KNM, trong đó chủ yếu là kỹ năng giao tiếp, thuyết trình và làm việc nhóm (chiếm trên 90%). Các kỹ năng đặt câu hỏi, nghiên cứu, xây dựng và thiết lập mối quan hệ có tỷ lệ SV biết đến không cao (Bảng 2).

Các KNM này được SV biết đến từ nhiều nguồn khác nhau. Trong đó, internet là nguồn giúp SV biết thông tin về KNM nhiều nhất (chiếm 83,02% ý kiến được hỏi). Tiếp theo là các nguồn như từ thầy, cô ở bậc đại học giới thiệu và thông qua việc trao đổi với bạn bè. Các nguồn khác như việc tham gia các hoạt động Đoàn, Hội của Nhà trường được tổ chức dưới hình thức các câu lạc bộ và hoạt động ngoại khóa cũng là một trong những kênh giúp SV biết đến KNM (xem hình 1).

Bảng 2. Mức độ biết về KNM của sinh viên Khoa KT&QTKD - ĐHLN

TT	Kỹ năng	Số lượng (SV)	Tỷ lệ (%)
1	Kỹ năng giao tiếp	311	97,80
2	Kỹ năng làm việc nhóm	302	94,97
2	Kỹ năng thuyết trình	282	90,68
3	Kỹ năng lắng nghe tích cực	225	62,75
4	Kỹ năng quản lý thời gian	201	63,21
5	Kỹ năng đàm phán	188	59,12
7	Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	147	46,23
8	Kỹ năng giải quyết vấn đề	124	38,99
9	Kỹ năng lãnh đạo	102	32,08
10	Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm	81	25,47
11	Kỹ năng học và tự học	79	24,84
12	Kỹ năng đặt câu hỏi	63	19,81
13	Kỹ năng nghiên cứu	55	17,30
14	Kỹ năng xây dựng và thiết lập mối quan hệ	48	15,09
15	Kỹ năng khác	14	4,40

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)



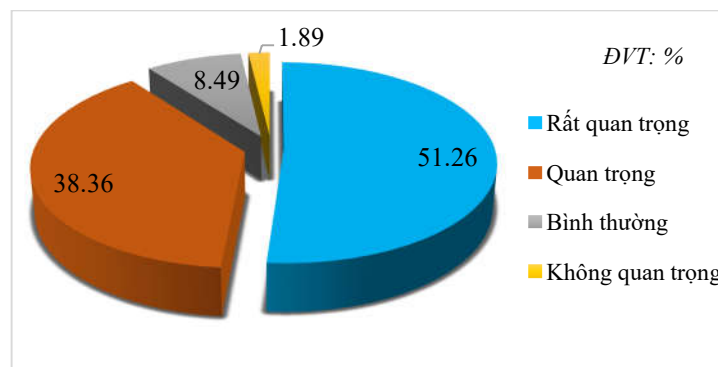
Hình 1. Các nguồn tiếp thu kỹ năng mềm của SV

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

(2) Nhận thức của SV về mức độ quan trọng của KNM:

Hình 2 cho thấy, 51,26% SV khảo sát cho rằng

KNM rất quan trọng khi học đại học và đi làm, và 38,36% SV đánh giá quan trọng, chỉ có một tỉ lệ rất nhỏ 1,89% cho rằng không quan trọng.

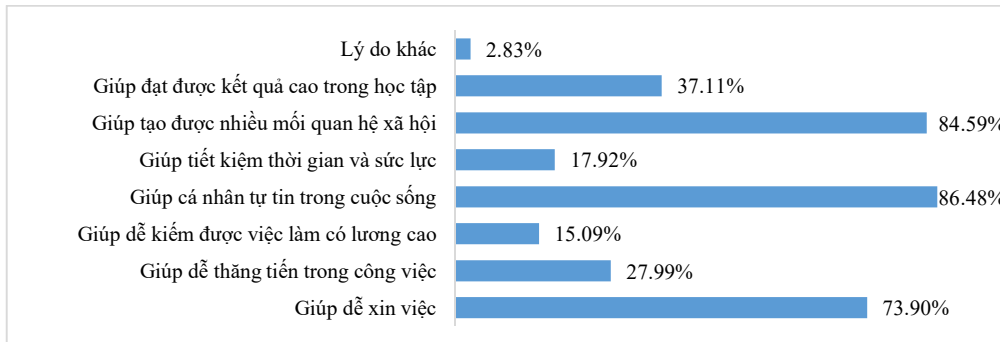


Hình 2. Đánh giá của SV về mức độ quan trọng của KNM khi học đại học và đi làm

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Lý do chính mà SV cho rằng KNM quan trọng là vì giúp tự tin trong cuộc sống, giúp tạo được nhiều mối quan hệ xã hội, và giúp dễ xin việc làm. Bên cạnh đó, các lý do giúp đạt kết

quả cao trong học tập, thăng tiến trong công việc, tiết kiệm thời gian và sức lực cũng được SV lựa chọn (Hình 3).

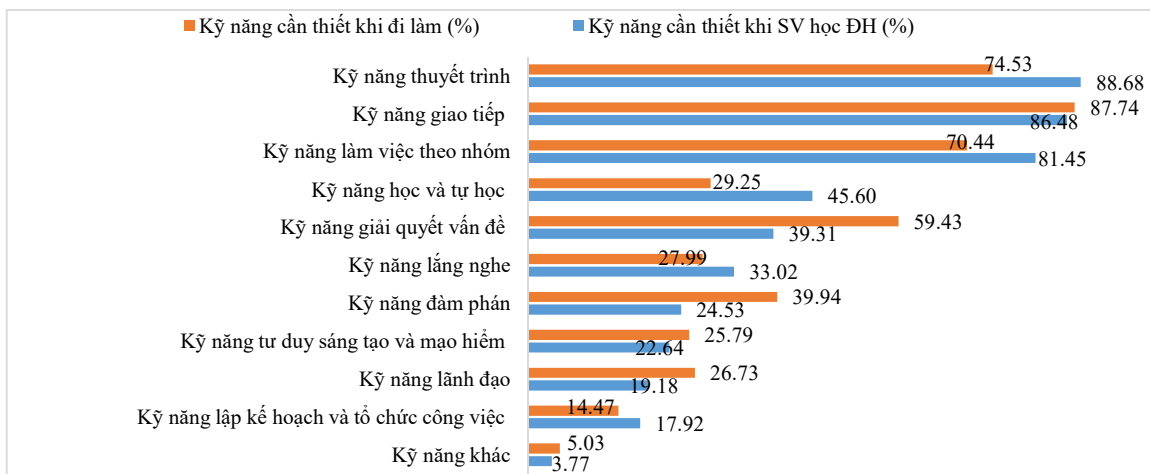


Hình 3. Đánh giá của SV về sự cần thiết của kỹ năng mềm

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Đối với mỗi SV giữa các khóa, các ngành khác nhau sẽ có những yêu cầu các KNM khác nhau. Sau khi thảo luận nhóm và tham khảo ý kiến chuyên gia, người sử dụng lao động, nghiên cứu đã đưa ra 10 KNM chung nhất đòi hỏi bất kỳ SV nào dù đang học đại học hay đi làm đều phải có để có thể đáp ứng được yêu cầu của quá trình đào tạo ở môi trường đại học

và của nhà tuyển dụng trong thị trường lao động. Kết quả trong hình 6 cho thấy, các kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm được SV đánh giá cao đối với cả khi học đại học và khi đi làm. Các kỹ năng lãnh đạo, tư duy sáng tạo và mạo hiểm, lập kế hoạch và tổ chức công việc, đàm phán chưa nhận được sự quan tâm đúng mức của SV.



Hình 4. Đánh giá của SV về những KNM cần thiết khi học ĐH và đi làm

3.1.2. Thực trạng KNM của sinh viên Khoa KT&QTKD - Trường ĐHLN

Bảng 3. Kết quả tự đánh giá về mức độ thành thạo KNM của SV

DVT: Điểm

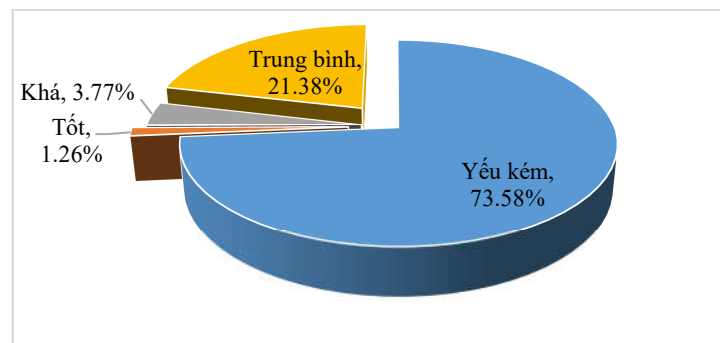
TT	Kỹ năng	K59	K60	K61
1	Kỹ năng thuyết trình	2,17	2,05	1,92
2	Kỹ năng giao tiếp	2,46	2,22	1,86
3	Kỹ năng làm việc theo nhóm	2,25	2,12	1,26
4	Kỹ năng học và tự học	2,45	2,28	1,78
5	Kỹ năng lãnh đạo	0,89	0,63	0,00
6	Kỹ năng lắng nghe	2,12	1,85	0,93
7	Kỹ năng đàm phán	0,96	0,78	0,55
8	Kỹ năng giải quyết vấn đề	1,17	0,95	1,05
9	Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm	0,85	0,85	0,69
10	Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	1,38	1,26	0,88
Bình quân		1,67	1,50	1,09

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Để đánh giá mức độ thành thạo KNM của sinh viên, nghiên cứu điều tra thiết kế các mức đánh giá cho mỗi KNM theo thang đo Likert 5 điểm, trong đó mức thành thạo được đánh giá cho điểm thấp nhất là 1 và cao nhất là 5. Kết quả tự đánh giá về mức thành thạo KNM của SV trong bảng 3 cho thấy, SV tự đánh giá về mức độ thành thạo KNM đa số là không cao. Trong đó, SV K59 mặc dù đã học đến năm cuối đại học, đã hoàn thành gần hết chương trình đào tạo nhưng kết quả tự đánh giá KNM

chỉ ở mức 1,67/5 điểm. Số điểm còn thấp hơn nhiều đối với SV K61 (đạt 1,09/5 điểm). Điều này cho thấy, SV chưa tự tin vào trình độ KNM của bản thân.

Có tới 73,58% số SV khảo sát đánh giá chung về KNM của SV toàn Khoa hiện nay ở mức yếu, kém; 21,38% ở mức trung bình (xem hình 5). Như vậy, nhìn chung KNM của SV hiện nay còn chưa tốt, cần được đào tạo, rèn luyện để nâng cao trong thời gian tới.



Hình 5. Đánh giá của SV về thực trạng KNM của SV Khoa KT&QTKD
(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

3.2. Thực trạng đào tạo KNM cho SV Khoa KT&QTKD - Trường ĐHLN

3.2.1. Thực trạng đào tạo KNM

Từ năm 2008, Trường ĐHLN chuyển từ hình thức đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo tín chỉ, với cơ chế này SV trở thành người chủ động trong việc lĩnh hội, tìm kiếm tri thức, hay nói cách khác đề cao tính tự học, tự nghiên cứu của SV. Điều này không chỉ giúp SV chủ động hơn trong quá trình học tập mà còn rèn cho SV một số KNM như kỹ năng học và tự học, kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc...

Để phù hợp với việc dạy theo học chế tín chỉ, phương pháp giảng dạy của giáo viên cũng thay đổi theo hướng tăng tính chủ động, kích thích tự nghiên cứu của sinh viên như thảo luận nhóm, viết tiểu luận, trình bày kết quả điều tra... Từ đó mà giúp sinh viên nâng cao được các kỹ năng mềm trong học tập và nghiên cứu.

Hiện nay, chương trình đào tạo các ngành của khoa KT& QTKD chưa có môn học bắt buộc về KNM mà mới chỉ có một số môn học tự chọn ở một số ngành, bao gồm: Kỹ năng

giao tiếp, làm việc nhóm và đàm phán trong kinh doanh. Các môn học này bắt đầu được giảng dạy cho SV từ năm 2013, trung bình mỗi năm tổ chức từ 1 - 2 lớp/kỹ năng, đối tượng học tập là SV năm thứ 2, thứ 3 và năm cuối. Tuy nhiên, do KNM là các môn học tự chọn và môn học thay thế khóa luận tốt nghiệp, trong khi còn nhiều môn học tự chọn về chuyên môn khác, các lớp học KNM lại thường được tổ chức trên lớp theo cách giảng dạy truyền thống, ít sự sáng tạo, chưa có một môi trường, không gian học mới mẻ, thú vị, quy mô lớp học còn khá đông (từ 80 - 90 SV/lớp) nên tỷ lệ SV lựa chọn các môn này chưa cao. Bên cạnh đó, hiện nay Nhà trường cũng chưa có hoạt động đào tạo ngắn hạn bắt buộc nào về KNM cho SV.

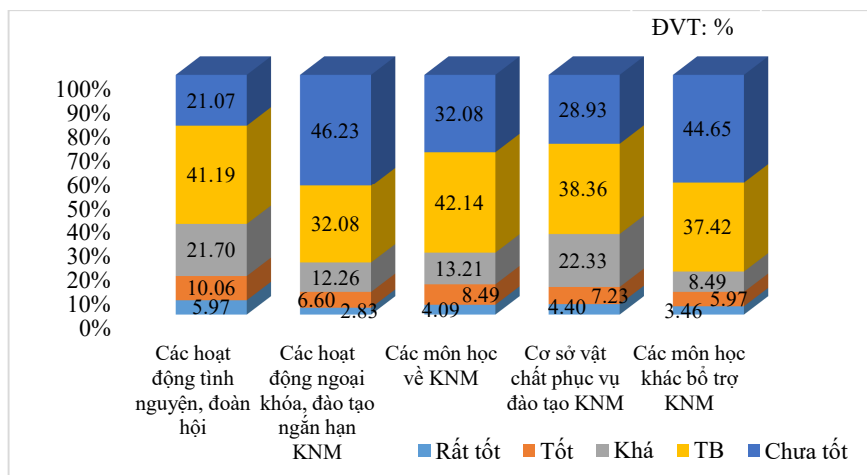
Ngoài ra, việc đào tạo KNM cho sinh viên cũng được lồng ghép trong các hoạt động đoàn thể. Hiện nay, Trường ĐHLN có nhiều đoàn thể, câu lạc bộ của SV, tạo nhiều môi trường để SV học tập và rèn luyện các KNM như kỹ năng quản lý nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng giao tiếp... Đồng thời, hằng năm Nhà trường cũng tổ chức các hoạt động ngoại khóa,

nghiên cứu khoa học, khởi nghiệp, cũng góp phần nâng cao kỹ năng mềm cho sinh viên...

3.2.2. Đánh giá của SV về hoạt động đào tạo KNM của Nhà trường

Để đánh giá được chất lượng công tác đào tạo KNM cho SV một cách khách quan và toàn diện, ngoài việc đánh giá các nội dung, hình thức đào tạo KNM, cần đánh giá từ phía người học. Thông qua các môn học và các hoạt động lồng ghép về đào tạo KNM cho SV, sinh viên đánh giá về hoạt động đào tạo KNM cho SV đạt mức trung bình và tỷ lệ SV đánh giá sự hài lòng chưa ở mức cao. Cụ thể kết quả hình 6

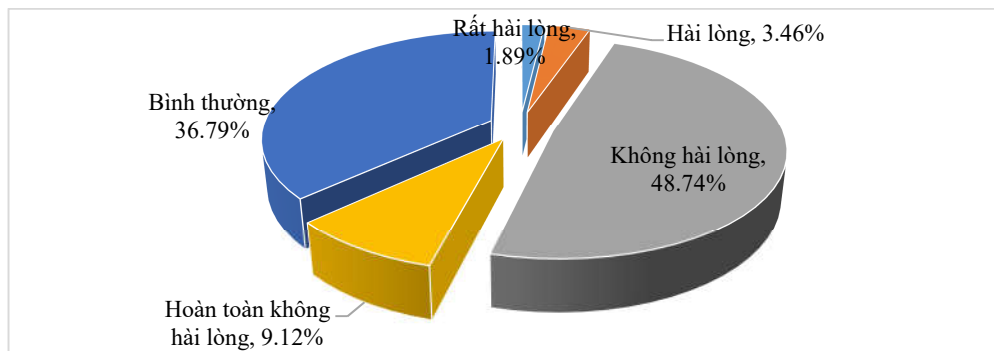
cho thấy, có 42,14% số SV được hỏi đánh giá việc giảng dạy các môn học liên quan trực tiếp đến KNM trên lớp ở mức trung bình, các môn học khác bổ trợ KNM là 37,42%. Việc tổ chức các hoạt động ngoại khóa, các khóa đào tạo ngắn hạn nhằm nâng cao KNM được đánh giá là trung bình với mức 32,08%. Về hoạt động tình nguyện, đoàn hội thì được đánh giá tốt hơn, có đến 21,7% SV được hỏi cho rằng hoạt động đó là khá thành công, và 5,97% số SV được hỏi cho rằng hoạt động tình nguyện đã được tổ chức tốt, đáp ứng được nhu cầu nâng cao KNM cho SV.



Hình 6. Đánh giá của SV về đào tạo KNM cho SV của Nhà trường
(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Tỷ lệ SV đánh giá các hoạt động trên ở mức tốt và rất tốt là rất thấp (hầu hết là dưới 5% số SV được hỏi, trừ các hoạt động tình nguyện, đoàn hội được đánh giá rất tốt chiếm 5,97% số SV được hỏi). Trong khi đó, tỷ lệ SV đánh giá chưa tốt về đào tạo KNM cho SV của nhà trường vẫn chiếm tỷ trọng rất cao. Điều này

phản ánh một thực trạng đó là các hoạt động này vẫn chưa được thực hiện một cách có hiệu quả, và do đó chưa thu hút được nhiều SV tham gia, hưởng ứng. Vì vậy, có tới 48,74% và 9,12% SV khảo sát không hài lòng và hoàn toàn không hài lòng về hoạt động đào tạo KNM cho SV của Nhà trường (xem hình 7).



Hình 7. Sự hài lòng của SV về hoạt động đào tạo KNM của Nhà trường
(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

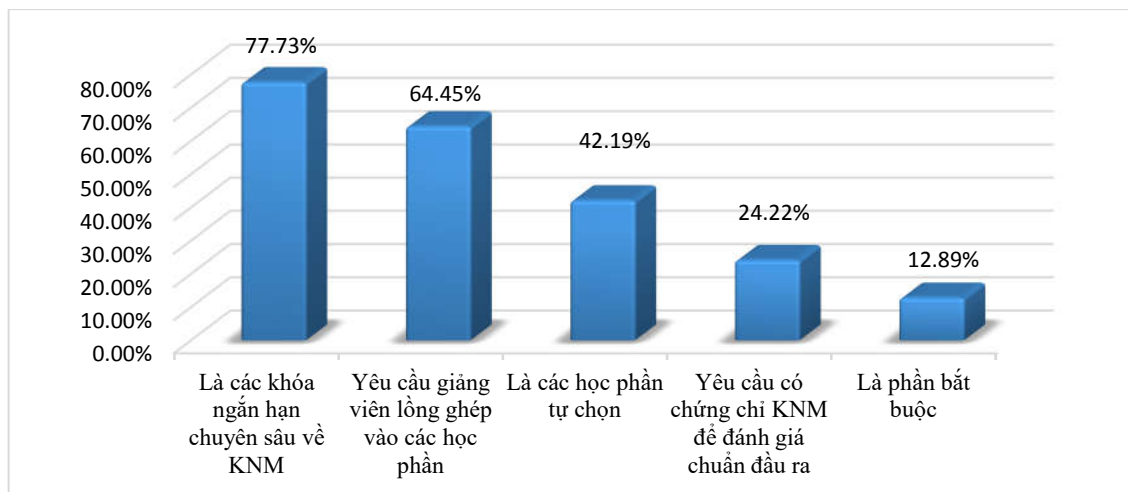
Như vậy, hiện nay Khoa KT&QTKD nói riêng và Trường ĐHLN nói chung đã có những hoạt động cụ thể trong đào tạo KNM cho SV. Tuy nhiên, bên cạnh việc đào tạo chuyên môn thì các hoạt động đào tạo kỹ năng cũng như ngoại khóa nhằm nâng cao KNM cho SV cũng cần được chú trọng. Bên cạnh đó, cần bổ sung các nguồn lực, nội dung các môn học, quy mô lớp, phương pháp giảng dạy cho phù hợp với yêu cầu đào tạo KNM. Các hoạt động đoàn thể và ngoại khóa chuyên sâu về KNM còn thiếu và yếu. Vì vậy, để có thể thực hiện tốt việc dạy và học KNM cho SV cần nhiều thời gian, tài chính và sự nỗ lực, hợp tác của tất cả các yếu tố liên quan.

3.3. Nhu cầu đào tạo kỹ năng mềm cho SV Khoa Kinh tế và QTKD của Nhà trường

3.3.1. Về hình thức đào tạo

Có 95,56% SV tham gia khảo sát trả lời “có” và chỉ có 4,44% SV trả lời “không” khi được hỏi về việc “Nhà trường có nên đưa bổ sung thêm nhiều hoạt động đào tạo KNM vào chương trình đào tạo đại học không?”.

Với các mong muốn của SV về hình thức đào tạo KNM trong hình 8 cho thấy, trong thời gian tới nhà trường cần thường xuyên tổ chức các khóa ngắn hạn chuyên sâu về KNM cho SV. Đồng thời, yêu cầu giảng viên lồng ghép việc rèn luyện các KNM vào các học phần chuyên môn.



Hình 8. Mong muốn của SV về hình thức đào tạo kỹ năng mềm

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

3.3.2. Về nội dung đào tạo

Bảng 4 cho thấy, hầu hết SV có mong muốn được trang bị tất cả các KNM mà nhóm nghiên cứu đưa ra. Trong đó, chủ yếu là kỹ năng giao

tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm và một kỹ năng mới mà nhóm nghiên cứu chưa đề xuất là phỏng vấn xin việc.

Bảng 4. Các kỹ năng SV mong muốn học

TT	Kỹ năng	Tổng		Theo khóa (%)		
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	K59	K60	K61
1	Kỹ năng thuyết trình	255	80,19	69,70	86,54	91,35
3	Kỹ năng làm việc nhóm	243	76,42	68,48	76,92	86,54
2	Kỹ năng phỏng vấn xin việc	163	51,26	93,33	17,31	0,00
4	Kỹ năng quản lý thời gian	210	66,04	76,97	55,77	51,92
5	Kỹ năng giao tiếp	226	71,07	61,21	78,85	80,77
6	Kỹ năng học và tự học	177	55,66	28,48	78,85	85,58
7	Kỹ năng đàm phán	152	47,80	73,94	26,92	15,38
8	Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức CV	163	51,26	56,36	63,46	35,58
9	Kỹ năng giải quyết vấn đề	150	47,17	67,88	36,54	18,27
10	Kỹ năng khác	39	12,26	11,52	13,46	12,50

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Đối với SV năm 1 và năm 2 (K60 và K61) có xu hướng mong muốn được học kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm, kỹ năng học và tự học; SV năm 3 và năm 4 có xu hướng mong muốn được học kỹ năng phỏng vấn xin việc, kỹ năng quản lý thời gian. Như vậy, các KNM mà SV mong muốn học xuất phát từ trải nghiệm, nhu cầu thực tế trong quá trình học tập và nhận thức của SV về sự cần

thiết của KNM đối với quá trình học tập ở đại học và khi đi làm mà SV cảm thấy còn thiếu và yếu.

3.3.3. Về quy mô lớp học và phương pháp đào tạo

Bảng 5 cho thấy, SV chủ yếu mong muốn quy mô lớp học từ 41 đến 50 người, với quy mô này giảng viên có thể liên tục tương tác với SV.

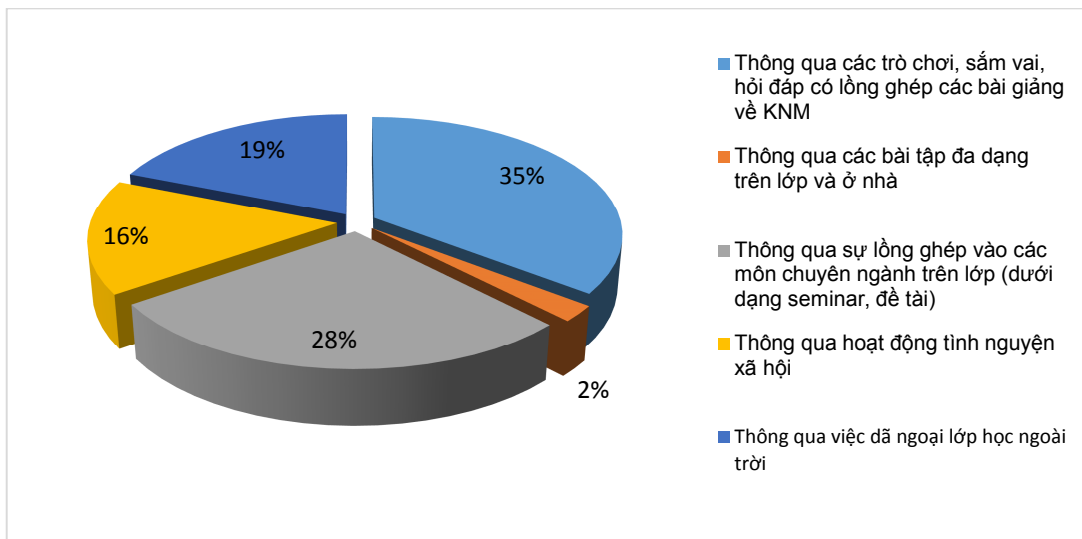
Bảng 5. Mong muốn về quy mô lớp học

STT	Quy mô lớp học (SV)	Số lượng (SV)	Tỷ lệ %
1	< 10	22	6,92
2	10 - 20	25	7,86
3	21 - 30	47	14,78
4	31 - 40	97	30,50
5	41 - 50	114	35,85
6	> 50	13	4,09
7	Tổng	318	100

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Về phương pháp đào tạo, SV mong muốn được giảng viên giảng dạy trực tiếp về KNM thông qua các trò chơi, sắm vai, sự tương tác hỏi đáp trên lớp, đồng thời lồng ghép trong các

học phần lý thuyết chuyên ngành trên lớp với hình thức thực hiện các seminar, các nghiên cứu nhỏ (Hình 9).



Hình 9. Nhu cầu về phương pháp đào tạo KNM

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

3.3.4. Về thời gian đào tạo

Bảng 6. Nhu cầu về thời gian đào tạo các khóa ngắn hạn KNM

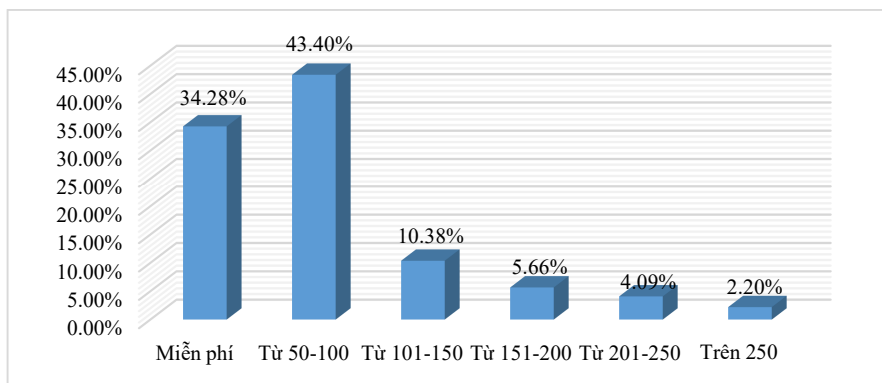
TT	Chỉ tiêu	Tiêu chí lựa chọn cao	Tỷ lệ lựa chọn (%)
1	Số kỳ học đào tạo ngắn hạn về KNM	4 học kỳ	44,34
2	Thời gian tổ chức đào tạo	Tuần đầu tiên của mỗi học kỳ	70,75
3	Thời lượng đào tạo một khóa KNM	10 tiết/kỹ năng	51,26

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Mong muốn về thời gian học tập KNM ở đây được hiểu là khoảng thời gian gắn liền với quá trình đào tạo các khóa ngắn hạn KNM ở trường đại học. Kết quả nhu cầu thời gian đào tạo KNM của SV thể hiện trong bảng 6.

3.3.5. Về học phí khóa học KNM

Hình 10 cho thấy, 34,28% SV mong muốn được miễn phí học phí các khóa đào tạo KNM, 43,4% SV đưa ra mức phí là từ 50 đến 100 nghìn đồng. Trong khi đó, mức phí cao nhất trên 250 nghìn đồng chỉ có 2,2% SV đưa ra.



Hình 10. Tỷ lệ mong muốn của SV về mức học phí khóa học
(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

3.4. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo KNM cho SV Khoa KT&QTKD, Trường ĐHLN

- Khảo sát SV đã tốt nghiệp, doanh nghiệp, người sử dụng lao động để nắm bắt được sự thay đổi và yêu cầu của thị trường lao động, từ đó có những yêu cầu bổ sung về chương trình đào tạo và chỉ rõ chuẩn đầu ra về kiến thức, về kỹ năng nghề nghiệp và KNM. Bên cạnh đó, Phòng Đào tạo của Nhà trường cần ban hành những hướng dẫn cụ thể về việc tích hợp đào tạo KNM trong giảng dạy các môn học cho tất cả các ngành của Khoa và Nhà trường.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên, cán bộ hướng dẫn thực hành các học phần về đào tạo KNM. Đồng thời bổ sung KNM vào hoạt động đào tạo của Nhà trường thông qua các hoạt động giảng dạy chuyên môn, lồng ghép thảo luận, thực hành và tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về KNM. Nội dung cần tập trung vào mục tiêu: giúp SV nhận thức được tầm quan trọng của KNM và xác định được KNM nào còn thiếu và yếu; trang bị cho SV

Như vậy, mức phí SV đưa ra không cao. Nguyên nhân là do, hầu hết SV đều có hoàn cảnh kinh tế còn khó khăn, hiện nay các em phải chi trả các khoản sinh hoạt phí và học phí nên các em không muốn phát sinh thêm các khoản chi phí khác. Đồng thời, SV tin rằng họ có thể học tập và rèn luyện KNM trong suốt quá trình học đại học nếu được giảng viên hướng dẫn và lồng ghép KNM vào việc giảng dạy các học phần khác.

khả năng tự rèn luyện, tự học tập và hoàn thiện KNM trong quá trình học đại học.

- Khuyến khích giảng viên tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy vừa đảm bảo truyền đạt kiến thức đồng thời trang bị KNM cho SV. Có thể xem xét việc yêu cầu SV phải có chứng chỉ KNM trước khi xét tốt nghiệp.

- Tạo ra môi trường rèn luyện KNM thường xuyên cho SV thông qua hoạt động của các câu lạc bộ KNM, tổ chức các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động Đoàn, Hội...

4. KẾT LUẬN

Nghiên cứu thực trạng và nhu cầu đào tạo KNM của SV Khoa KT&QTKD - Trường ĐHLN là cơ sở khoa học quan trọng trong việc đề xuất và thực hiện các giải pháp nhằm xây dựng các chương trình đào tạo nâng cao KNM cho SV. Tại trường ĐHLN, mặc dù Nhà trường đã chú trọng đến việc đào tạo và rèn luyện KNM cho SV, tuy nhiên cũng như nhiều trường đại học khác của Việt Nam, công tác này của nhà trường còn thiếu và yếu. Vì vậy, vẫn còn nhiều SV gặp khó khăn, lúng túng khi

thực hành các KNM trong học tập và cuộc sống, chưa có định hướng đúng đắn cho việc phát triển và hoàn thiện KNM cho bản thân. Nguyên nhân là do quan điểm, nhận thức và ý thức rèn luyện KNM của SV, cùng với những khó khăn và hạn chế về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, những bất cập trong chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo KNM của nhà trường. Vì vậy, trong thời gian tới hầu hết SV mong muốn được tham gia tất cả các khóa đào tạo ngắn hạn về KNM do Nhà trường tổ chức một cách chuyên sâu, bài bản. Đồng thời, nhà trường cần tạo ra môi trường để SV được thường xuyên rèn luyện và nâng cao KNM.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Thế Dũng, Trần Khánh Tông (2012). *Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng đối với sinh viên mới tốt nghiệp các ngành quản lý - kinh tế: Ứng dụng phương pháp phân tích nội dung*, Khoa Quản lý Công nghiệp. Trường Đại học Bách khoa, TP. HCM.
2. Hoàng Văn Hành, Nguyễn Vũ (2003). *Từ điển tiếng Việt*. Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
3. Phòng Đào tạo - Trường Đại học Lâm nghiệp (2017). *Thống kê sinh viên Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Lâm nghiệp đến năm 2017*. Trường Đại học Lâm nghiệp, Hà Nội.
4. Huỳnh Văn Sơn (2012). Thực trạng kỹ năng mềm của sinh viên đại học sư phạm. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Trường Đại học Đà Nẵng*, số 11 (60) quyển 1, tr. 93 - 98.
5. Yamane, Taro (1967). *Statistics: An Introductory Analysis, 2nd Edition*. New York: Harper and Row.

CURRENT SITUATION AND DEMAND FOR TRAINING SOFT SKILL OF STUDENT AT FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT, VIETNAM NATIONAL UNIVERSITY OF FORESTRY

Nguyen Ba Huan¹, Bui Thi Ngoc Thoa²
^{1,2}*Vietnam National University of Forestry*

SUMMARY

The purposes of this research are to assess the actual situation and define demand for training soft skills of students at Faculty of Economics and Business Management (FEBM), Vietnam National University of Forestry. The random investigation results from 318 students studying at FEBM with a questionnaire and interview shows that most students meet difficulties and embarrassment in practicing soft skills and lack of right orientations for developing and completing their soft skills which are trained at university. The reason is due to the views, perceptions and consciousness of the students, especially the difficulties and limitations of lecturers, facilities and financial resources and the method of training the university. Based on the current status analysis, the research has proposed two groups of solutions to improve the quality of training soft skills, and satisfy the needs of students and the requirements of the employers.

Keywords: Faculty of Economics and Business Management (FEBM), training soft skill, Vietnam National University of Forestry.

Ngày nhận bài : 19/4/2018
Ngày phản biện : 20/11/2018
Ngày quyết định đăng : 28/11/2018