

Đánh giá của doanh nghiệp về năng lực sinh viên các trường đại học ngoài công lập

Đặng Bá Lãm¹, Nguyễn Thế Thắng²,
Đỗ Minh Thư³, Nguyễn Xuân An⁴

¹ Email: dangbalam@gmail.com

² Email: thangvcl@gmail.com

³ Email: minhthu@moet.edu.vn

⁴ Email: nguyenxuanan89@gmail.com

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Bài viết đề cập đến việc đánh giá của người sử dụng lao động là các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam về năng lực của sinh viên tốt nghiệp các trường đại học ngoài công lập Việt Nam dựa trên tư liệu trong nước thu được từ cuộc khảo sát đánh giá năng lực sinh viên tốt nghiệp đại học ngoài công lập của đề tài KHGD/16-20. ĐT.017. Khảo sát sử dụng thang đo Linkert 5 mức độ với bốn tiêu chí: 1/ Sự phù hợp về chuyên môn đã được đào tạo với việc làm; 2/ Thái độ; 3/ Kỹ năng; 4/ Kết quả làm việc. Kết quả khảo sát cho thấy, sinh viên tốt nghiệp các trường đại học ngoài công lập ở Việt Nam có năng lực tốt song vẫn cần được bồi dưỡng thêm để có thể đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của công việc. Phát hiện này là minh chứng quan trọng thể hiện sự đóng góp của các trường đại học ngoài công lập trong việc đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao cho thị trường lao động hiện nay cũng như định hướng cho những nỗ lực nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam.

TỪ KHÓA: Đại học ngoài công lập; sinh viên tốt nghiệp; doanh nghiệp; đánh giá.

→ Nhận bài 02/7/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 15/8/2019 → Duyệt đăng 25/9/2019.

1. Đặt vấn đề

Đánh giá (ĐG) sinh viên (SV) có ý nghĩa nhiều mặt; trước hết liên quan đến chất lượng (CL) đào tạo (ĐT) bởi vì khi giáo dục (GD) ĐT đang trở thành một ngành dịch vụ và các cơ sở ĐT là đơn vị cung cấp dịch vụ thì CL ĐT SV phải được ĐG và kiểm định. Hơn nữa, việc ĐG SV còn là cơ sở xác định CL nguồn nhân lực trình độ cao của một quốc gia. Việc ĐG ngày càng gắn với người sử dụng sản phẩm ĐT đó là các doanh nghiệp và tổ chức sử dụng lao động có trình độ đại học (ĐH). Theo thống kê, tổng số SV các trường ĐH ngoài công lập (NCL) ở Việt Nam năm học 2017-2018 là 267.530, kể cả ĐH và sau ĐH, tương đương 15,67% tổng số SV cả nước. Số lượng SV các trường ĐH NCL tăng trung bình khoảng hơn 9% trong ba năm gần đây [1]. Tuy quy mô và số lượng SV các trường ĐH NCL tăng lên qua các năm nhưng CL SV của các trường này vẫn luôn là vấn đề hoài nghi. Vì vậy, việc ĐG CL SV các trường ĐH NCL là cần thiết để giải đáp hoài nghi đó. Đồng thời, giúp xác định được khả năng và hiệu quả ĐT của các trường ĐH NCL trong hệ thống GD ĐH, ĐG được mức độ đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế về nguồn nhân lực đã qua ĐT, góp phần nâng cao CL của các trường ĐH NCL nói riêng và hệ thống GD ĐH ở Việt Nam nói chung.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Việc ĐG CL SV được đề cập đến trong nhiều nghiên cứu về GD trong nước và quốc tế. Trong đó, các nghiên cứu tiêu biểu ở nước ngoài như: 1/ Arruabarrena, R., Sánchez, A., Blanco, J.M., Vadillo, J.A., Usandizaga, 2019 [2] áp dụng nhiều phương pháp ĐG để sử dụng những nội dung mà SV

tạo ra, trong đó các tác giả đã chỉ ra 04 thành tố gồm: Sự năng động của nội dung số do SV tạo ra và chia sẻ tri thức ở các môn học; Sử dụng hệ thống nội dung CL chủ yếu sử dụng video và nền tảng online; ĐG của bạn học; Hợp tác giữa SV và giảng viên khi thiết kế các hoạt động; 2/ Kế hoạch Quốc gia về ĐG CL các trường ĐH (University of Coordination Council, 2000) [3] bao quát giai đoạn 04 năm từ năm 1996 đến 2000 đã chỉ ra các quy định về ĐG CL ĐH chi tiết tới mục tiêu, cấu trúc, môn học hoặc thực tế ĐT của từng chương trình. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra kế hoạch ĐG đã nâng cao nhận thức của trường ĐH về CL và ĐG CL; Số lượng các trường tham gia ĐG đã kết nối kết quả để cùng hành động có tính hệ thống; Vai trò quan trọng của cơ quan ĐG độc lập; sự thay đổi của chính sách châu Âu ảnh hưởng đến các trường ĐH Tây Ban Nha; Sự thiếu hụt thông tin để ĐG cụ thể. Ngoài ra, còn có nghiên cứu chuyên sâu về sự tiến bộ của SV (United Nations Development Programme, 2005) [4] trong hai chuyên ngành Kinh doanh và Khoa học máy tính khi các yếu tố ảnh hưởng là do hỗ trợ của nhà trường mang tính cá nhân chứ không phải hỗ trợ học thuật. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, các trường cần tập trung vào xác định mục tiêu và kết quả học tập khi xây dựng các chương trình, hiệu quả của phương pháp giảng dạy, ĐG SV và việc học tập của họ... để đem lại hiệu quả tốt hơn.

Các nghiên cứu tiêu biểu trong nước là: 1/ ĐG CL ĐT ĐH qua phản hồi của SV, (Kim Hoàng Giang, 2015) [5], chúng tôi nhìn nhận GD là một ngành dịch vụ, sử dụng thang đo SERVQUAL với năm thành tố: Sự tin tưởng, sự phản hồi, sự bảo đảm, sự cảm thông, sự hữu hình. Kết quả

nghiên cứu thực tiễn cho thấy, các tỉ lệ đo lường theo năm thành tố này đều ở dưới mức trung bình. Trong các giải pháp đề xuất để cải thiện tình hình đó, chúng tôi cho rằng, cần hợp tác và có sự tham gia của chủ doanh nghiệp trong quá trình biên soạn chương trình ĐT và ĐG quá trình ĐT để CL SV sát với thực tế và nhu cầu của doanh nghiệp; 2/ CL SV tốt nghiệp của ĐH Quốc gia Hà Nội dưới góc nhìn của người sử dụng lao động (Sái Công Hồng, 2016) [6], chúng tôi đã khảo sát hơn 273 tổ chức trên địa bàn Hà Nội. Kết quả cho thấy, hơn 50% SV tốt nghiệp của ĐH Quốc Gia Hà Nội giữ những nhiệm vụ quan trọng trong tổ chức, đồng thời người sử dụng lao động hài lòng với mức cao về năng lực nghề nghiệp của những SV tốt nghiệp này. Nghiên cứu này cũng khuyến nghị nếu người sử dụng lao động được tham gia xây dựng chương trình ĐT, có chương trình giao lưu hằng năm giữa SV và người sử dụng lao động, SV được học các kỹ năng mềm và được rèn luyện các phẩm chất cá nhân theo yêu cầu thị trường thì CL ĐT sẽ tốt hơn và SV sẽ đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động. Ngoài ra, còn có ĐG hiện trạng SV tốt nghiệp theo chuẩn đầu ra [7], sử dụng các chỉ số CL xuất phát từ các khảo sát thực hiện xuyên suốt vòng đời SV từ lúc SV nhập học cho đến khi tốt nghiệp [8].

2.2. Khảo sát thực trạng

Đề tài “*Nghiên cứu đề xuất các giải pháp phát triển bền vững các trường ĐH NCL Việt Nam, mã số KHGD/16-20. ĐT.017 thuộc Chương trình Nhà nước về KHGD 2016-2020 “Nghiên cứu phát triển khoa học GD đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện GD Việt Nam”*”, đã tiến hành khảo sát để ĐG SV tốt nghiệp các trường ĐH NCL thông qua các doanh nghiệp sử dụng lao động. Bài báo này là một trong các sản phẩm của đề tài trên.

2.2.1. Phương pháp khảo sát

Chúng tôi đã khảo sát bằng phiếu hỏi đối với 114 người đến từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ đang hoạt động tại Việt Nam, gồm cán bộ quản lí (giám đốc, trưởng phòng-ban) và nhân viên [9]. Nội dung khảo sát gồm: 1/ Sự phù hợp của chuyên môn được ĐT với việc làm; 2/ Thái độ làm việc; 3/ Kỹ năng làm việc; 4/ Kết quả làm việc. Ngoài ra, còn có câu hỏi thông tin về đối tượng khảo sát. Khảo sát sử dụng thang đo Linkert 5 mức độ trong bảng hỏi với mức độ tích cực tăng dần, giá trị trung bình của các ĐG đại diện cho mức độ đồng ý của người trả lời về nhận định được đưa ra. Quy ước xác định mức độ đồng ý dựa trên giá trị trung bình như sau (xem Hình 1 và Bảng 1).

Các đơn vị tham gia khảo sát là các doanh nghiệp vừa và nhỏ với tổng số lao động từ 10-50 người (41%), trên 100 người (32%) và dưới 10 người (10%). Theo quy mô, doanh nghiệp tham gia khảo sát được xếp theo bốn nhóm <10 người, 10 - 50 người, 51 -100 người và >100 người. Lĩnh vực kinh doanh của các doanh nghiệp này bao gồm sản xuất, chế biến, xây dựng và các loại hình khác (50%);



Hình 1: Quy ước xác định mức độ đồng ý dựa trên giá trị trung bình

Bảng 1: Đặc điểm của mẫu khảo sát

	Tổng	
	Số lượng	Tỉ lệ%
Quy mô	114	100.0
< 10 người	11	10
10-50 người	47	41
51-100 người	19	17
> 100 người	36	32
Thời gian hoạt động	114	100.0
< 5 năm	32	28.0
5-15 năm	57	50.0
> 15 năm	25	22.0
Vị trí công tác	114	100.0
Cán bộ quản lí	51	45.0
Giám đốc/ phó giám đốc	42	37.0
Nhân viên văn phòng	21	18.0
Thời gian công tác	114	100.0
< 5 năm	59	52.0
5 - 9 năm	36	32.0
> 10 năm	18	16.0
Lĩnh vực kinh doanh	114	100.0
Thương mại dịch vụ, vận tải	48	42.0
Sản xuất, chế biến và xây dựng	31	27.0
Điện tử, viễn thông, công nghệ thông tin	9	8.0
Khác	26	23.0

Thương mại, dịch vụ, vận tải (42%); Điện tử, viễn thông, công nghệ thông tin (8%). Về thời gian hoạt động của doanh nghiệp tham gia khảo sát, 50% số doanh nghiệp đã hoạt động từ 5 - 15 năm, 25% số doanh nghiệp trên 15 năm. Đại diện doanh nghiệp tham gia trả lời phiếu hỏi là người đứng

đầu doanh nghiệp (37%) hoặc giữ vai trò quản lý (45%) hoặc là nhân viên phòng tổng hợp, nhân sự, kinh doanh của doanh nghiệp. Hơn một nửa số người trả lời phiếu có thời gian công tác tối thiểu 5 năm (59%), thời gian công tác trung bình là 5-9 năm (32%). Do đó, họ hiểu rõ tình hình hoạt động cũng như thực trạng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

2.2.2. Kết quả khảo sát và thảo luận

Năng lực của SV tốt nghiệp các trường ĐH NCL được ĐG theo bốn tiêu chí sau: 1/ Sự phù hợp của chuyên môn được ĐT với việc làm; 2/ Thái độ làm việc; 3/ Kỹ năng làm việc; 4/ Kết quả làm việc. Người trả lời ĐG theo thang điểm 1-5 điểm với 5 mức độ, trong đó mức 1 là thấp nhất, mức 5 là cao nhất) (xem Bảng 2).

a. Sự phù hợp của chuyên môn được ĐT

Kết quả khảo sát cho thấy, chuyên môn được ĐT của SV tốt nghiệp ĐH NCL được người sử dụng lao động ĐG thấp nhất trong số bốn tiêu chí khảo sát - điểm trung bình đối với chuyên môn là 3,85 điểm. Doanh nghiệp có số lao động 10 - 50 người ĐG chuyên môn mà SV ĐH NCL được ĐT cao nhất (4 điểm) và doanh nghiệp có >100 người ĐG thấp nhất (3,66 điểm). Doanh nghiệp có <10 người và 51-100 người đều cho mức điểm <4. Điều này cho thấy, doanh nghiệp có số người lao động nhỏ có xu hướng ĐG chuyên môn của SV tốt nghiệp ĐH NCL cao hơn so với doanh nghiệp có số lao động lớn. Xét theo thời gian hoạt động, các doanh nghiệp được chia thành ba nhóm (<5 năm, 5-15 năm và >15 năm). Cả ba nhóm đều dành mức điểm <4 đối với chuyên môn của SV tốt nghiệp ĐH NCL với mức điểm chênh lệch không đáng kể giữa các nhóm (cao nhất 3,96 điểm, thấp nhất 3,87 điểm). *Thâm niên công tác* của người khảo sát có ảnh hưởng không nhiều đến số điểm ĐG của họ đối với

chuyên môn của SV tốt nghiệp ĐH NCL. Nhóm người trả lời có thâm niên công tác >10 năm ĐG cao nhất (4,06 điểm) trong khi nhóm người làm việc từ 5-9 năm ĐG thấp nhất (3,82). Kết quả ĐG cho thấy, chuyên môn của SV tốt nghiệp ĐH NCL chưa được ĐG cao và cần được bồi dưỡng, củng cố thêm để có thể đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động.

b. Thái độ làm việc

Điểm chung của tiêu chí này cao nhất (4,12) so với ba tiêu chí còn lại. Theo quy mô, cả bốn nhóm doanh nghiệp đều ĐG cao nhất thái độ làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL. 3/4 nhóm doanh nghiệp ĐG mức điểm > 4. Khoảng cách điểm ĐG chênh lệch nhiều nhất giữa nhóm doanh nghiệp có >100 lao động (3,97 điểm) và nhóm doanh nghiệp có 10 - 50 người (4,24 điểm). Nhóm doanh nghiệp có <10 người và 10 - 50 người có số điểm ĐG không khác biệt đáng kể. Theo thời gian hoạt động, các doanh nghiệp ĐG cao thái độ làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL (>4 điểm) với sự chênh lệch điểm giữa các doanh nghiệp được chia nhóm theo số năm hoạt động không đáng kể - cao nhất là 4,23 điểm (nhóm doanh nghiệp <5 năm), thấp nhất là 4,08 điểm (nhóm doanh nghiệp 5 - 15 năm).

Người trả lời phiếu khảo sát cũng ĐG cao thái độ làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL và đều ĐG ở mức >4 điểm với sự chênh lệch điểm giữa các nhóm không đáng kể - cao nhất là 4,19 điểm (nhóm người trả lời phiếu có số năm công tác >10 năm), thấp nhất là 4,12 điểm (nhóm có 5-9 năm công tác). Kết quả ĐG này cho thấy, SV tốt nghiệp ĐH NCL ý thức được tầm quan trọng của thái độ làm việc và người sử dụng lao động ĐG cao thái độ làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL.

c. Kỹ năng làm việc

Kỹ năng làm việc là tiêu chí được ĐG thấp thứ hai sau

Bảng 2: ĐG năng lực SV của nhà tuyển dụng

		Chuyên môn	Thái độ	Kỹ năng	Kết quả làm việc
Trung bình		3,85	4,12	3,98	4,04
Quy mô	< 10 người	3,91	4,09	3,73	3,82
	10-50 người	4,00	4,24	4,18	4,20
	51-100 người	3,84	4,11	4,00	3,95
	> 100 người	3,66	3,97	3,80	3,94
Thời gian hoạt động	<5 năm	3,93	4,23	4,07	4,07
	5-15 năm	3,87	4,08	3,92	3,98
	> 15 năm	3,96	4,13	4,04	4,17
Thời gian công tác của người trả lời	<5 năm	3,88	4,16	4,04	4,13
	5-9 năm	3,82	4,12	3,97	4,03
	> 10 năm	4,06	4,19	4,13	3,94

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát, 2018)

chuyên môn của SV tốt nghiệp ĐH NCL với mức điểm ĐG chung là 3,98 điểm. Xét theo quy mô, 1/2 nhóm doanh nghiệp ĐG kĩ năng của SV tốt nghiệp ĐH NCL ở mức <4 điểm, đó là nhóm doanh nghiệp có <10 người và >100 người. 2 nhóm còn lại - doanh nghiệp có 10 - 50 người và 51-100 người, ĐG kĩ năng ở mức ≥ 4 điểm. Điểm chênh lệch giữa nhóm ĐG cao nhất và thấp nhất là 0.45 điểm, thể hiện sự khác biệt lớn nhất trong việc ĐG của người sử dụng lao động đối với cả bốn tiêu chí ĐG. Xét theo thời gian hoạt động, kĩ năng làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL được các doanh nghiệp ĐG tương đối cao với sự chênh lệch điểm giữa các nhóm doanh nghiệp không đáng kể - cao nhất là 4,07 điểm (nhóm doanh nghiệp hoạt động <5 năm), thấp nhất là 3.92 điểm (nhóm doanh nghiệp hoạt động 5 - 15 năm).

Người trả lời phiếu khảo sát cũng ĐG tương đối cao kĩ năng làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL và với sự chênh lệch điểm giữa các nhóm người trả lời không đáng kể - cao nhất là 4,13 điểm (những người có thâm niên >10 năm), thấp nhất là 3.97 điểm (nhóm có thâm niên 5-9 năm). Kết quả ĐG kĩ năng làm việc cho thấy, cùng với chuyên môn được ĐT, SV tốt nghiệp ĐH NCL cần được tăng cường các kĩ năng để có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc.

d. Kết quả làm việc

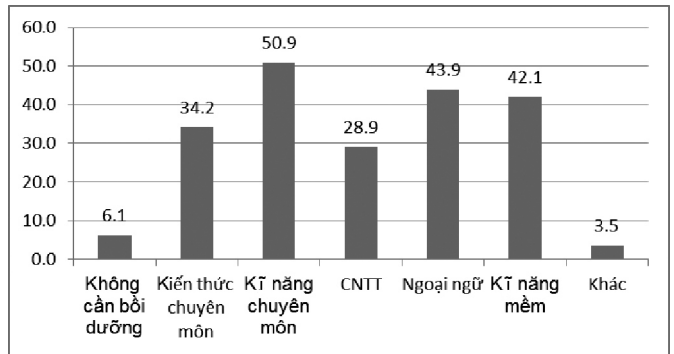
Kết quả làm việc đạt số điểm ĐG cao thứ hai (4,04 điểm) sau thái độ làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL. Xét theo quy mô, chỉ có nhóm doanh nghiệp có quy mô 10 - 50 người ĐG cao kết quả làm việc, với mức điểm 4,2; ba nhóm doanh nghiệp còn lại đều ĐG ở mức điểm <4. Điểm chênh lệch giữa nhóm ĐG cao nhất và thấp nhất là 0.38 điểm (đứng thứ hai sau mức chênh lệch kết quả ĐG kĩ năng, xét theo quy mô doanh nghiệp) cho thấy doanh nghiệp có quy mô khác nhau có nhận định khác nhau về kết quả làm việc.

Không có sự khác biệt lớn giữa các nhóm doanh nghiệp có thời gian hoạt động khác nhau khi ĐG kết quả làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL. Điểm ĐG cao nhất là 4,17 điểm (nhóm doanh nghiệp hoạt động >15 năm) và thấp nhất là 3,98 điểm (nhóm doanh nghiệp hoạt động 5 - 15 năm). Không có sự khác biệt lớn giữa các nhóm người trả lời phiếu thâm niên công tác khác nhau khi ĐG kết quả làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL. Điểm ĐG cao nhất là 4,13 điểm (nhóm có thâm niên <5 năm) và thấp nhất là 3,94 điểm (nhóm có thâm niên >10 năm). Điểm ĐG kết quả làm việc cho thấy, kết quả làm việc của SV tốt nghiệp ĐH NCL được người sử dụng lao động ĐG tương đối tốt.

e. Những kiến thức, kĩ năng cần được bồi dưỡng thêm cho SV

Về sự phù hợp với công việc, 87,7% doanh nghiệp trả lời họ có thể tuyển dụng SV tốt nghiệp từ trường ĐH NCL đáp ứng được nhu cầu của công ti mình. Tuy nhiên, khi bố trí công việc theo chuyên môn được ĐT, chỉ có 78,4% số

doanh nghiệp trả lời SV có thể thực hiện công việc; 21,6% cho rằng vẫn cần ĐT lại (xem Hình 2).



(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát, 2018)

Hình 2: Kiến thức, kĩ năng cần bồi dưỡng cho SV ĐH NCL (đơn vị: %)

Theo các doanh nghiệp, ngoài những năng lực mà SV có được qua quá trình học tập tại trường ĐH NCL, họ cần được bồi dưỡng thêm để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc. Hình 2 cho thấy gần 60% ý kiến doanh nghiệp cho rằng SV cần được củng cố kĩ năng chuyên môn, hơn 40% ý kiến cho rằng SV cần thêm ngoại ngữ và kĩ năng mềm. Đáng chú ý là kiến thức chuyên môn và công nghệ thông tin cũng cần được bồi dưỡng với tỉ lệ ý kiến trong khoảng gần 30% tới hơn 34%.

3. Kết luận

Về tổng quát, SV NCL được đánh ở mức tốt. Điểm trung bình cho các tiêu chí lần lượt là chuyên môn 3,85, thái độ 4,12, kĩ năng 3,98, kết quả làm việc 4,04, trong đó điểm cao nhất dành cho tiêu chí về thái độ. Theo quy mô doanh nghiệp và thời gian hoạt động của công ti, những công ti có ĐG tốt nhất là những công ti có từ 10 - 50 người. Không có nhiều sự khác biệt trong ĐG giữa các doanh nghiệp có thời gian hoạt động khác nhau. Thời gian công tác của người trả lời cũng cho thấy cách nhìn nhận khác nhau. Về chuyên môn, thái độ và kĩ năng, những người trả lời có thời gian công tác trên 10 năm thường cho ĐG tốt nhất trong khi tiêu chí kết quả làm việc được những người có thời gian công tác dưới 5 năm cho ĐG tốt nhất. Tóm lại, kết quả khảo sát đã thể hiện mức độ ĐG về năng lực của SV các trường ĐH NCL là khá tốt mặc dù cần bồi dưỡng thêm các kiến thức, kĩ năng bổ sung cũng như kiến thức, kĩ năng thuộc chương trình ĐT mà các SV phải thành thạo hơn để có thể đáp ứng yêu cầu của môi trường làm việc trong thực tiễn doanh nghiệp. Những đánh giá tích cực này của doanh nghiệp đối với SV các trường NCL cũng chứng minh mức độ đóng góp của các cơ sở ĐT này đối với CL nhân lực trình độ cao của nước ta hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Văn Ngữ - Nguyễn Hải Thanh, (2018), *Thực trạng giáo dục đại học ngoài công lập Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo Hiện trạng phát triển giáo dục đại học ngoài công lập ở Việt Nam, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành.
- [2] Arruabarrena, R., Sánchez, A., Blanco, J.M., Vellido, J.A., Usandizaga, I, (2019), *Integration of good practices of active methodologies with the reuse of student-generated content*, International Journal of Educational Technology in Higher Education, 16 (1), <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0140-7>.
- [3] University of Coordination Council, (2000), *Overall Report 1996-2000*, National Plan for Quality Assessment of Universities.
- [4] United Nations Development Programme, (2005), *Quality Assessment of Computer Science and Business Administration Education in Arab Universities*, A Regional Overview Report.
- [5] Kim Hoàng Giang, (2015), *Đánh giá chất lượng đào tạo ĐH qua phản hồi của sinh viên*, Tạp chí Lý luận Chính trị.
- [6] Sái Công Hồng, (2016), *Chất lượng sinh viên tốt nghiệp của Đại học Quốc gia Hà Nội dưới góc nhìn của người sử dụng lao động*, Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Nghiên cứu Giáo dục, số 32(1), tr.20–26.
- [7] Accessed June 14, 2019, <http://qac.tnu.edu.vn/danh-gia-hien-trang-sinh-vien-tot-nghiep-theo-chuan-dau-ra-tai-khoa-quoc-te-nam-2018/>.
- [8] Accessed June 14, 2019, <https://vgu.edu.vn/vi/quality-indicators>.
- [9] Nguyễn Minh Tuấn - Nguyễn Xuân An, (2018), *Báo cáo kết quả khảo sát đề tài Các phái pháp phát triển bền vững các trường đại học ngoài công lập*, Chương trình Khoa học và Công nghệ cấp Quốc gia về Khoa học Giáo dục.

THE EVALUATION OF EMPLOYERS ON THE COMPETENCE OF GRADUATES FROM NON - PUBLIC UNIVERSITIES

Dang Ba Lam¹, Nguyen The Thang²,
Do Minh Thu³, Nguyen Xuan An⁴

¹ Email: dangbalam@gmail.com

² Email: thangvcl@gmail.com

³ Email: minhthu@moet.edu.vn

⁴ Email: nguyensexuanan89@gmail.com

The Vietnam National Institute of Educational Sciences
101 Tran Hung Dao, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *The paper is about the evaluation of employers concerning the competence of graduates from non-public universities based on the survey of the Project coded KHGD/16-20. ĐT.017. The survey used the Likert ranking scale for 4 elements, including: the fitness of the training fields; the attitude; the skill; and the job outcome. The findings show that the graduates' competency is good, but it should be upgraded to meet the requirements of the job, which contribute to the training of highly qualified human resources for the current labor market as well as the orientation to improve the quality of the higher education system in Vietnam.*

KEYWORDS: Non-public University; graduate; enterprise; evaluation.