

KHẢO SÁT MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG CÔNG VIỆC CỦA HỌC VIÊN TỐT NGHIỆP LỚP NHÂN VIÊN LỚP QUÂN Y ĐẠI ĐỘI DỰA TRÊN Ý KIẾN CỦA QUẢN LÝ TRONG LỰC LƯỢNG VŨ TRANG QUÂN KHU 7

Nguyễn Văn Bắc¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Khảo sát mức độ đáp ứng công việc của học viên tốt nghiệp lớp nhân viên quân y đại đội qua ý kiến người sử dụng trong lực lượng vũ trang Quân khu 7.

Đối tượng và phương pháp: nghiên cứu cắt ngang trên 20 Quản lý trực tiếp học viên của tại các đơn vị có học viên quân y đang làm việc từ tháng 3/2016 đến tháng 12/2016.

Kết quả: về tư cách đạo đức được đánh giá tốt chiếm tỉ lệ là 65,0%, kiến thức chuyên môn được chiếm 50,0%, kỹ năng nghiệp vụ, tay nghề chuyên môn chuyên môn được chiếm 65,0%, về tinh thần học tập, cầu tiến chuyên môn chiếm 50,0%, về tính năng động, sáng tạo trong công việc chiếm 55,0%, về ý thức tổ chức kỷ luật chiếm 60%, khả năng làm việc của học viên so với yêu cầu của đơn vị được đánh giá đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm ít nhất 6 tháng chiếm tỉ lệ cao nhất 55,0%, có thể sử dụng ngay là 45,0%.

Kết luận: học viên lớp nhân viên quân y đại đội khi tốt nghiệp ra trường có khả năng đáp ứng nhu cầu công việc mức độ khá, chiếm tỉ lệ khá cao các học viên tốt nghiệp đều phải đào tạo lại khi sử dụng.

Từ khóa: mức độ đáp ứng, quân khu 7.

SURVEY OF JOB RESPONSE OF GRADUATES OF MANAGE OF THE COMPANY THROUGH USER COMMENTS IN THE MILITARY REGION NO 7

ABSTRACT

Objective: Survey of job response of graduates of military medical staff of the company through user comments in the Military Region No 7.

Subject and method: cross-sectional study on 20 direct management of trainees at units with military medical students working from March 2016 to December 2016.

Results: good moral conduct accounted for 65.0%, professional knowledge accounted for 50.0%, professional skills, professional skills accounted for 65.0%, in terms of learning

¹ Trường Cao đẳng Quân y 2

Người phản hồi (Corresponding): Nguyễn Văn Bắc (vanbacqy2@gmail.com)

Ngày nhận bài: 18/10/2019, ngày phản biện: 31/11/2019

Ngày bài báo được đăng: 30/12/2019

spirit, professional advancement accounts for 50.0%, in terms of dynamism, creativity in work accounts for 55.0%, discipline awareness makes up 60%, students' ability to work compared with the requirements of the unit which is assessed to meet the requirements of the job, but must be trained for at least 6 more months, the highest rate is 55.0%, can be used immediately is 45.0%.

Conclusion: when graduated from military medical staff class, graduates have the ability to meet the needs of decent jobs, accounting for a high proportion of graduates who have to retrain when used.

Key words: the level of responsiveness, Military Region No 7

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay vấn đề chất lượng đào tạo của học viên sau khi ra trường là mối quan tâm hàng đầu của các nhà quản lý và toàn xã hội. Các trường trung cấp chuyên nghiệp đã nhận thức được tầm quan trọng của việc xây dựng chương trình đào tạo, chương trình đó phải đáp ứng được những yêu cầu thực tiễn và phát triển được năng lực của người học. Vì thế các trường trung cấp chuyên nghiệp rất coi trọng việc phối hợp, hợp tác với các đơn vị sử dụng lao động.

Chất lượng đào tạo là vấn đề quan tâm không chỉ của các nhà quản lý giáo dục, giáo viên, học viên mà còn của cả xã hội [1] [2]. Thực tế cho thấy mặc dù đã có rất nhiều nỗ lực nâng cao chất lượng đào tạo trong suốt thời gian qua nhưng thực tế xã hội cho thấy rất nhiều học viên ra trường không xin được việc làm và rất nhiều nhà tuyển dụng không tuyển được lao động phù hợp với yêu cầu. Dường như đã có một khoảng cách giữa chương trình đào tạo ở các trường và nhu cầu đặt ra từ thực tế của các doanh nghiệp, cơ quan. Muốn nâng cao chất lượng đào tạo thì một trong những mục tiêu cần phấn đấu là làm cho khoảng cách này trở nên ngắn hơn.

Từ năm học 2008 – 2009 Trường Trung cấp Quân 2 đã đào nhân viên quân y đại đội với mục tiêu đào tạo quân nhân đã

qua huấn luyện chiến sĩ mới, có phẩm chất đạo đức, có kiến thức và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đảm nhiệm được chức trách quân y đại đội trình độ sơ cấp và tương đương [3]. Nhà trường có những bước phát triển mới về quy mô; đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý, tăng cường cơ sở vật chất và trang thiết bị nhằm nâng cao chất lượng đào tạo [2].

Tuy nhiên, chưa có đánh giá nào đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của học viên quân y từ đó nhà trường có thể đưa ra phương pháp giảng dạy phù hợp nhằm nâng cao chất lượng học viên. Vì vậy, chúng tôi thực hiện nghiên cứu nhằm mục tiêu:

Khảo sát mức độ đáp ứng công việc của học viên tốt nghiệp lớp nhân viên quân y đại đội giai đoạn 2010 -2015 qua ý kiến người sử dụng trong lực lượng vũ trang Quân khu 7.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

2.1. Đối tượng:

Quản lý trực tiếp học viên của tại các đơn vị có học viên quân y đang làm việc.

Tiêu chuẩn chọn:

Các đơn vị có sử dụng học viên tốt nghiệp lớp nhân viên quân y đại đội từ năm 2010- 2015 trong lực lượng vũ trang Quân khu 7 để tiến hành khảo sát.

Mỗi đơn vị chọn 01 đồng chí quản

CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

lý trực tiếp học viên sau khi khi tốt nghiệp đã công tác tại các đơn vị trên 1 năm.

Tiêu chuẩn loại trừ: những cán bộ quản lý không hoàn thành hết 2/3 bảng khảo sát.

Các đồng chí vắng mặt (đi công tác) trong thời gian tiến hành nghiên cứu.

2.2. Phương pháp

Thiết kế nghiên cứu: cắt ngang mô tả

Thời gian: 3/2016 đến tháng 12/2016

Cỡ mẫu: 20 cán bộ quản lý tại 20 đơn vị khác nhau thuộc Quân khu 7

Phương pháp chọn mẫu: chọn mẫu

3. KẾT QUẢ

3.1. Nhận xét của cán bộ quản lý trực tiếp về cá nhân học viên

Bảng 3.1. Kết quả khảo sát ý kiến về tư cách đạo đức của học viên

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Rất tốt	6	30,0
Tốt	13	65,0
Khá	1	5,0
Tổng số	20	100,0

Nhận xét: về tư cách đạo đức được đánh giá tốt chiếm tỉ lệ cao nhất 65%, mức độ khá thấp nhất 5%.

Bảng 3.2. Kết quả khảo sát ý kiến về kiến thức chuyên môn

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Tốt	7	35,0
Khá	10	50,0
Trung bình	3	15,0
Tổng số	20	100,0

Nhận xét: về kiến thức chuyên môn được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 50%, mức độ trung bình thấp nhất 15%.

Bảng 3.3. Kết quả khảo sát ý kiến về kỹ năng nghiệp vụ, tay nghề chuyên môn

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Tốt	4	20
Khá	13	65
Trung bình	3	15

thuận tiện.

Lấy mẫu toàn bộ được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền thiết kế dựa trên Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng EFQM.

Tiêu chuẩn đánh giá: Đánh giá bằng thang đo likert 5 mức độ gồm 7 tiêu chí: Đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật; Sức khỏe; Kiến thức; Kỹ năng, Thái độ, Năng lực tổ chức điều hành công việc, Khả năng tiếp cận nhanh với công việc.

Quản lý số liệu: nhập và phân tích số liệu bằng phần mềm excel.

Nhận xét: về kỹ năng nghiệp vụ, tay nghề chuyên môn được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 65%, mức độ trung bình thấp nhất 15%

Bảng 3.4. Kết quả khảo sát ý kiến về Tinh thần học tập, cầu tiến

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Tốt	6	30
Khá	10	50
Trung bình	4	20

Nhận xét: về tinh thần học tập, cầu tiến chuyên môn được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 50%, thấp nhất là mức độ trung bình 20%

Bảng 3.5. Kết quả khảo sát ý kiến về tính năng động, sáng tạo trong công việc

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Tốt	4	20
Khá	11	55
Trung bình	5	25

Nhận xét: về tính năng động, sáng tạo trong công việc được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 55 %, mức độ tốt 20%

Bảng 3.6. Kết quả khảo sát ý kiến về năng lực tổ chức và điều hành công việc

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Tốt	3	15
Khá	14	70
Trung bình	3	15

Nhận xét: về năng lực tổ chức và điều hành công việc được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 70 %, mức độ tốt và trung bình là 15,0%.

Bảng 3.7. Kết quả khảo sát ý kiến về khả năng tiếp cận nhanh với công việc

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Tốt	8	40
Khá	9	45
Trung bình	3	15

Nhận xét: về khả năng tiếp cận nhanh với công việc được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 45 %, mức độ tốt 40% và khá 15 %

Bảng 3.8. Kết quả khảo sát ý kiến về ý thức tổ chức kỷ luật

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Rất tốt	1	5
Tốt	12	60
Khá	6	30
Trung bình	1	5

Nhận xét: về ý thức tổ chức kỷ luật được đánh giá tốt chiếm tỉ lệ cao nhất 60%, mức

độ rất tốt và trung bình là 5 %.

3.2. Đánh giá chung về khả năng làm việc của học viên so với yêu cầu của đơn vị

Bảng 3.9. Kết quả khảo sát ý kiến về khả năng làm việc của học viên so với yêu cầu của đơn vị

Mức độ	Tần số	Tỉ lệ (%)
Có thể sử dụng ngay.	9	45
Đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm ít nhất 6 tháng.	11	55

Nhận xét: về đánh giá chung về khả năng làm việc của học viên so với yêu cầu của đơn vị được đánh giá đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm ít nhất 6 tháng chiếm tỉ lệ cao nhất 55 %, có thể sử dụng ngay là 45 %.

4. BÀN LUẬN

4.1. Về người cung cấp thông tin cho cuộc khảo sát

Thành công lớn của việc tổ chức khảo sát là đã nhận được sự hợp tác nhiệt tình của lãnh đạo các đơn vị. Phần lớn những người tham gia trả lời bảng hỏi đều là quản lý trực tiếp (chiếm tới 100 % số người được hỏi). Vì vậy những thông tin thu được lại có giá trị cao và có tính đại diện nhiều hơn cả.

4.2. Nhận xét của cán bộ quản lý trực tiếp về cá nhân học viên

Về Tư cách đạo đức và ý thức tổ chức kỷ luật của học viên tốt nghiệp được đánh giá tốt và rất tốt điều này phù hợp với kết quả xếp loại rèn luyện của học viên các khoá khi ra trường. Tỉ lệ xếp loại rèn luyện K – XS: 83%

Về kiến thức chuyên môn được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 50%, mức độ trung bình thấp nhất 15%. Điểm tốt nghiệp lý thuyết của học viên TB: 22%; TB –K: 2%; K: 40%; G: 33%; XS: 3%. Với tỉ lệ trên chúng

ta thấy rằng học viên tốt nghiệp cối xếp loại K – G - XS chiếm 76% nhưng chỉ được đánh giá khá. Điểm này cũng phù hợp với một số nghiên cứu của một số tác giả khác ở bậc đại học và cũng được lý giải là do có khoảng cách giữa đánh giá tại các trường và nơi sử dụng. [4][9]

Về kỹ năng nghiệp vụ, tay nghề chuyên môn chuyên môn được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 65%, mức độ trung bình thấp nhất 15%. Trong khi điểm tốt nghiệp thực hành của học viên tỉ lệ XS: 10%; K: 30%; G: 30%; TB: 20%. Về nhận xét này phù hợp với kết quả xếp loại tốt nghiệp thực hành của học viên.[3]

Về tinh thần học tập, cầu tiến chuyên môn được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 50%, thấp nhất là mức độ trung bình 20%; tính năng động, sáng tạo trong công việc được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 55 %, mức độ tốt 20%; năng lực tổ chức và điều hành công việc được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 70 %, mức độ tốt và trung bình 15 %; khả năng tiếp cận nhanh với công việc được đánh giá khá chiếm tỉ lệ cao nhất 45 %, mức độ trung bình 15 %. Điều này có thể lý giải được vì học viên lớp nhân viên quân y đại đội trình độ chỉ là sơ cấp và văn hoá của các học

viên cũng không đồng đều thấp nhất là lớp 9 cao nhất là đại học.

4.3. Đánh giá chung về khả năng làm việc của học viên so với yêu cầu của đơn vị

Có thể khẳng định được 100% học viên tốt nghiệp lớp nhân viên quân y đại đội đáp ứng được nhu cầu nhiệm vụ sau khi ra trường. Trong đó có thể sử dụng ngay là 45 %; Đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm ít nhất 6 tháng chiếm tỉ lệ 55 %.

Ý kiến khác

Mục tiêu đào tạo: có 40% ý kiến cho rằng cần tăng cường nâng cao chất lượng đào tạo chất lượng, giúp học viên nắm được những nội dung chuyên môn cơ bản nhất về chức trách của nhân viên quân y đại đội.

Nội dung giảng dạy: 75% ý kiến khảo sát cho rằng nội dung cần sát với thực tế, phù hợp với công việc khi về đơn vị. Học viên cần nắm rõ chức năng nhiệm vụ ở tuyến đơn vị. Tăng cường hướng dẫn kỹ năng xử lý tình huống lâm sàng [6]. Cập nhật thông tin mới trong nước và quốc tế. Đào tạo kỹ hơn về dược lý.

Thực hành: 100% ý kiến khảo sát cho rằng cần tăng khối lượng thời gian thực hành, nâng cao kỹ năng, thời gian thực tập phải được quản lý tốt. Trong tổng thời gian đào tạo tại trường 184 ngày thì chỉ có 115 ngày (62,5%) được dành cho đào tạo chuyên môn, 69 ngày (32,5%) dành cho công tác khác trong đó thực tập ngoài trường 30 ngày (16 %).

5. KẾT LUẬN

Về tư cách đạo đức được đánh giá tốt chiếm tỉ lệ là 65,0%, kiến thức chuyên môn

được chiếm 35,0%, kỹ năng nghiệp vụ, tay nghề chuyên môn chuyên môn được chiếm 65,0%, về tinh thần học tập, cầu tiến chuyên môn chiếm 50,0%, về tính năng động, sáng tạo trong công việc chiếm 55,0%, về ý thức tổ chức kỷ luật chiếm 60%.

Khả năng làm việc của học viên so với yêu cầu của đơn vị được đánh giá đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm ít nhất 6 tháng chiếm tỉ lệ cao nhất 55,0%, có thể sử dụng ngay là 45,0%.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ giáo dục và Đào tạo (2007) “Đào tạo theo nhu cầu xã hội”, kỷ yếu hội thảo TP.Hồ Chí Minh.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001) “Văn kiện Đại hội Đảng IX” NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Trường Trung cấp Quân y 2 (2008) “Chương trình đào tạo nhân viên quân y đại đội”.
4. Trần Khánh Đức (2004) “Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM”, NXB Giáo dục, Hà Nội.
5. Đặng Thành Hưng (2004) “Quan niệm chất lượng giáo dục và đánh giá” Viện chiến lược và chương trình giáo dục, Hà nội.
6. Phan Văn Kha (2006) “Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực có trình độ TCCN ở Việt Nam”, Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ, Hà nội.
7. Lê Phương Yên (2004) “Mối quan hệ giữa cơ sở giáo dục TCCN và cơ sở sử dụng người tốt nghiệp”, báo cáo tổng kết đề tài, Hà nội.