



VNU Journal of Science: Education Research

Journal homepage: <https://js.vnu.edu.vn/ER>

Original Article

Student Skills and Employability: Study from Students' Perspective

Le Thai Hung^{1,*}, Pham Thi Anh Phuong²¹*VNU University of Education, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*²*University of Foreign Language Studies, the University of Danang,
131 Luong Nhu Hoc, Cam Le, Danang, Vietnam*

Received 16 January 2019

Revised 26 February 2019; Accepted 15 March 2019

Abstract: This study is aimed at evaluating the relationship between students' skills and their employability based on surveying students using the 5-point Likert scale. The survey includes 490 students whose majors are foreign languages. The results show that there are differences in the level of awareness between the first year students, the third year students and the final year students. The data analysis reveals that most of the students believe that the university reputation has an important role in their employability (Mean=3.80); they are willing to do any kind of work provided that it matches their skills and experience (Mean=3.05); therefore, to ensure a success in job seeking, the students still need a number of other skills. Among the skills mentioned in the survey, teamwork skills, adaptability skills, active listening skills, risk-taking skills, public speaking skills and critical thinking skills are believed to be more effectively contributing factors to employability in comparison with the other skills.

Keywords: Students, employability, skills, attitude, influence.

* Corresponding author.

E-mail address: hunglethai82@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4220>



Kỹ năng của người học và khả năng được tuyển dụng:

Từ góc nhìn của sinh viên

Lê Thái Hưng^{1,*}, Phạm Thị Ánh Phương²

¹Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội,
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng,
131 Lương Nhữ Hộc, Cẩm Lệ, Đà Nẵng, Việt Nam

Nhận ngày 16 tháng 01 năm 2019

Chỉnh sửa ngày 26 tháng 02 năm 2019; Chấp nhận đăng ngày 15 tháng 3 năm 2019

Tóm tắt: Nghiên cứu này nhằm đánh giá mối quan hệ giữa những kỹ năng của sinh viên và khả năng được tuyển dụng dựa trên khảo sát sinh viên bằng bảng hỏi sử dụng thang Likert 5 mức độ. Khách thể khảo sát là 490 sinh viên của chuyên ngành Ngoại ngữ và kết quả nghiên cứu đã cho thấy có sự khác nhau về mức độ nhận thức giữa sinh viên năm thứ nhất, năm thứ ba và năm cuối về khái niệm khả năng được tuyển dụng. Dữ liệu nghiên cứu cho thấy, đa phần sinh viên cho rằng uy tín của nhà trường có ý nghĩa với họ trong quá trình tìm kiếm việc làm (GTTB=3.80), có thể làm công việc nào miễn là phù hợp với kỹ năng và kinh nghiệm của bản thân (GTTB =3.79) và chính vì vậy họ xem việc học là ưu tiên hàng đầu (GTTB=3.73). Tuy nhiên, giá trị của bằng tốt nghiệp đại học không đủ để mang lại cho họ cơ hội việc làm hàng đầu (GTTB=3.05) vì vậy sinh viên cần phải bổ sung thêm các kỹ năng khác để thành công cho việc tìm kiếm việc làm và trong số các kỹ năng được khảo sát, các kỹ năng hợp tác, thích nghi, thích lắng nghe hơn, thích chấp nhận rủi ro, thích nói chuyện trước đám đông, có khả năng phản biện có ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng nhiều hơn so với những kỹ năng khác.

Từ khóa: Sinh viên, khả năng được tuyển dụng, kỹ năng, quan điểm, ảnh hưởng.

1. Đặt vấn đề

Với việc tiến hành các cải cách chính trị và kinh tế quyết liệt cùng với mức tăng GDP

khoảng 7% và thu nhập bình quân đầu người được dự báo tăng liên tục, Việt Nam trở thành một trong những đối tác kinh tế quan trọng ở khu vực Châu Á và ASEAN. Tuy nhiên, một trong những vấn đề quan ngại là tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ không có việc làm ở mức báo động và đang có chiều hướng tăng, trong đó tỷ lệ thiếu việc làm trong

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: hunglethai82@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4220>

độ tuổi lao động trong quý II năm 2018 là 1.06% [1]. Các nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên như người học thiếu định hướng nghề nghiệp trước khi đi học, học thụ động, hạn chế về ngoại ngữ, không chú trọng trang bị kỹ năng mềm, không xác định được mục tiêu của công việc đang tìm kiếm, thiếu quyết tâm để đạt được mục tiêu [2, 3]. Bên cạnh đó, các vấn đề của nhà sử dụng lao động đang gặp phải là áp lực của việc tuyển dụng nguồn nhân lực đạt về chất lượng và số lượng, sự gắn kết chưa chặt chẽ giữa nhà trường-nhà tuyển dụng. Điều này cho thấy khả năng được tuyển dụng được xem là cần thiết đối với người học khi tham gia bất kỳ chương trình đào tạo nào, hình thức đào tạo nào, hỗ trợ người học phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ là những yêu cầu sẽ giúp họ không những thành công trong công việc mà còn trong cuộc sống. Sự toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ đã tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động, của các cơ sở giáo dục không chỉ đóng vai trò cung cấp lực lượng lao động tinh hoa cho xã hội mà còn tập trung vào việc trang bị khả năng được tuyển dụng cho sinh viên tốt nghiệp bởi đây được xem là yêu cầu của xã hội [4]. Khả năng đảm nhiệm nhiều hơn một công việc, khả năng chịu áp lực trong môi trường làm việc đa văn hóa, đòi hỏi người học cần phải được trang bị và nhận thức được tầm quan trọng của các kỹ năng cần thiết để thích ứng với sự thay đổi của môi trường làm việc, với yêu cầu của thị trường lao động. Đồng thời, điều này cũng đòi hỏi các cơ sở giáo dục phải thúc đẩy các cơ hội và hoạt động nhằm phát triển khả năng được tuyển dụng của người học.

Bài báo này chúng tôi trình bày các kết quả nghiên cứu về mức độ tự đánh giá khả năng được tuyển dụng của sinh viên chuyên ngành Ngoại ngữ và mối quan hệ giữa khả năng được tuyển dụng với các kỹ năng cần thiết cho việc tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp. Dựa trên việc thiết kế công cụ khảo sát và sử dụng các phương pháp phân tích thống kê suy diễn (tương quan, nhân tố), nghiên cứu này nhằm

làm rõ thực tế có sự khác nhau giữa sinh viên các năm học về khái niệm khả năng được tuyển dụng hay không và liệu rằng có mối quan hệ gì giữa khả năng được tuyển dụng và các kỹ năng của người học.

2. Khả năng được tuyển dụng

Khả năng được tuyển dụng (Employability) là một tập hợp các thành tích đạt được - kỹ năng, kiến thức, thuộc tính cá nhân - giúp sinh viên tốt nghiệp tăng khả năng tìm kiếm việc làm và thành công trong công việc, mang lại lợi ích cho bản thân, cho lực lượng lao động, cho cộng đồng và đóng góp cho nền kinh tế [5]. Theo CBI on higher education[6] cho rằng khả năng được tuyển dụng tập trung vào việc trang bị cho sinh viên sắp tốt nghiệp trước thế giới việc làm, bao gồm những thuộc tính, kỹ năng và kiến thức mà những người sắp tham gia thị trường lao động cần phải có để đảm bảo cho khả năng thành công trong công việc, mang lại lợi ích cho chính bản thân, nhà sử dụng lao động và thị trường lao động.

Hillage, J., & Pollard, E. [7] lại cho rằng khả năng được tuyển dụng nên được xem xét từ góc độ kiến thức và thái độ của sinh viên tốt nghiệp “Định nghĩa một cách đơn giản, khả năng được tuyển dụng là khả năng tìm kiếm được một công việc hay xem xét một cách toàn diện hơn, là khả năng dịch chuyển độc lập trong thị trường lao động bằng một công việc ổn định”. Dearing, R. [8] đã liên kết khả năng được tuyển dụng và việc tiếp thu những kỹ năng trong cuộc sống, và cho rằng “các cơ sở giáo dục đại học nên tập trung vào đào tạo cho sinh viên những kỹ năng chính (key skills) là những kỹ năng mang lại thành công trong tương lai cho sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp”.

Như vậy, tác giả cho rằng khái niệm “khả năng được tuyển dụng” được hiểu theo nhiều cách khác nhau, trong nhiều bối cảnh khác nhau và tùy thuộc vào đối tượng là người đã được tuyển dụng hay người đang tìm kiếm việc làm. Khả năng được tuyển dụng có mối liên hệ với kỹ năng, thuộc tính cá nhân, sự sẵn sàng tham gia vào thị trường lao động, và những nhân tố

ảnh hưởng đến việc tìm kiếm việc làm, thay đổi công việc hay cải thiện tình trạng việc làm.

3. Kỹ năng của sinh viên

Động lực để các cơ sở giáo dục phải trang bị, hỗ trợ cho việc phát triển kỹ năng của người học bắt nguồn từ áp lực của sự toàn cầu hóa, sự phát triển của khoa học công nghệ, từ mối quan tâm đến các kỹ năng lãnh đạo của sinh viên tốt nghiệp, từ sự cạnh tranh trong việc cung ứng nguồn nhân lực ít có sự phân cấp, nhưng yêu cầu phải có kỹ năng làm việc, kỹ năng quản lý, và kỹ năng phát triển sự nghiệp cá nhân. Thực tế, một tỷ lệ không nhỏ sinh viên tốt nghiệp đã qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ vẫn không tìm được việc làm, hoặc đã trải qua các vòng tuyển dụng nhưng không thể vượt qua được bài kiểm tra về tin học... và đã đánh mất cơ hội được tuyển dụng và điều này được lý giải bởi các cơ sở giáo dục tại Việt Nam hiện nay đang tập trung đào tạo những kỹ năng mà nhà trường có khả năng chứ chưa đào tạo những kỹ năng mà xã hội, mà nhà tuyển dụng cần [9]. Osmani, M., Weekkody, V., Hindi, N., Al-Esmail, R., Eldabi, T., Kapoor, K., & Irani, Z [10] đã tiến hành nghiên cứu về xu hướng và tác động đến kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp các chuyên ngành kinh doanh, quản lý, kế toán, khoa học máy tính trên cơ sở tổng quan 39 công trình nghiên cứu khác. Kết quả nghiên cứu cho thấy tổng cộng có 53 kỹ năng được xem là cần thiết đối với sinh viên tốt nghiệp, trong đó có những kỹ năng được sử dụng nhiều như kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, sáng tạo, kỹ năng lãnh đạo, thích ứng... Các công trình nghiên cứu của Kalfa, S., & Taksa, L., Cavanagh, J. và Andrews, G. [11-13] cho rằng các kỹ năng và phẩm chất của sinh viên tốt nghiệp dường như thay đổi theo từng quốc gia khác nhau, tuy nhiên cơ bản vẫn bao gồm các kỹ năng chung như kỹ năng quản lý nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp, sáng tạo, trí tuệ cảm xúc, thích ứng, kỹ năng ngôn ngữ, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian.

Giải quyết vấn đề được cho là khả năng phân tích dữ liệu và vận dụng khả năng suy nghĩ sáng tạo để đưa ra các giải pháp phù hợp [6].

Kỹ năng hợp tác: là khả năng cá nhân biết chia sẻ trách nhiệm, cùng làm việc hiệu quả với các thành viên khác trong nhóm nhằm đạt được các mục tiêu chung. Kỹ năng hợp tác chỉ phát triển khi cá nhân biết lắng nghe người khác, trợ giúp và tôn trọng lẫn nhau, có trách nhiệm với công việc được giao, vô tư, ngay thẳng và khuyến khích và phát triển cá nhân [6].

Thích nghi: là khả năng chủ động tìm hiểu về môi trường mới, thiết lập quan hệ rộng rãi và tích cực tham gia hoạt động để dần dần trở thành một nhân tố đặc lực [14, 15]

Đặt ra mục tiêu: là kỹ năng thiết lập và đề ra phương pháp để đạt được các trạng thái, cột mốc mà cá nhân muốn đạt được trong một khoảng thời gian xác định.

Kỹ năng thuyết trình: là kỹ năng truyền đạt thông tin một vấn đề bằng lời đến một nhóm khán giả nhằm cung cấp thông tin, hoặc thuyết phục, gây ảnh hưởng đến người nghe [16].

Phản biện: là kỹ năng tổng hợp các khả năng quan sát, diễn giải, phân tích, suy luận, đánh giá, giải thích, và tri nhận tổng hợp. Một cá nhân có kỹ năng tư duy phản biện đòi hỏi phải có khả năng nhận ra vấn đề, tìm ra được các giải pháp phương tiện khả thi để đáp ứng cho việc giải quyết vấn đề đó, hiểu được việc ưu tiên và trật tự ưu tiên trong việc giải quyết vấn đề, thu thập những thông tin thiết yếu, đưa ra các kết luận và khái quát hóa và từ đó đưa ra những nhận định, đánh giá xác đáng về những điều cụ thể trong đời sống hàng ngày [17].

Tận tâm: thể hiện qua việc dành nhiều thời gian đầu tư cho công việc, nâng cao năng lực của bản thân và giúp đỡ mọi người không vụ lợi [18].

Tự tin: là tin tưởng vào khả năng của bản thân, chủ động trong mọi công việc, dám tự quyết định và hành động một cách chắc chắn, không hoang mang dao động [19].

Trung thực: là thành thực với bản thân, với mọi người, với công việc. Trung thực nghĩa là luôn tuân thủ các quy tắc chuẩn mực đạo đức, chân thật trong từng lời nói và hành động. Đây là một trong những phẩm chất quan trọng nhất tạo nên giá trị đạo đức chân chính [20].

Trí tuệ cảm xúc: là khả năng theo dõi cảm giác và cảm xúc của mình cũng như của người khác, phân biệt chúng và sử dụng thông tin này để dẫn dắt tư duy và hành động của bản thân [21].

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này nhằm trả lời cho hai câu hỏi là sinh viên hiểu như thế nào về khả năng được tuyển dụng và mối quan hệ giữa khả năng được tuyển dụng và kỹ năng của sinh viên như thế nào. Cấu trúc của công cụ được sử dụng trong nghiên cứu này gồm 03 phần: Phần 1 bao gồm các thông tin cá nhân của sinh viên; Phần 2 gồm 03 nội dung: tự đánh giá về khả năng được tuyển dụng, tự đánh giá các khả năng của bản thân và những ý kiến đóng góp cho nhà trường và bản thân sinh viên để tăng khả năng được tuyển dụng.

Để trả lời được hai câu hỏi nghiên cứu trên, chúng tôi thiết kế công cụ khảo sát dựa trên Bảng hỏi tự đánh giá khả năng được tuyển dụng của Andrew Rothwell, Ian Herbert, & Frances Rothwell [22]. Sinh viên được yêu cầu hoàn thành 16 câu hỏi đóng trong phần nội dung về tự đánh giá khả năng được tuyển dụng theo thang Likert 5 mức độ tăng dần từ Hoàn toàn không đồng ý (mức 1) đến Hoàn toàn đồng ý (mức 5) trên 4 nhóm nhân tố chính: Nhà trường, Chuyên ngành học, Thị trường lao động và Mức độ tự tin của người học. Nội dung các câu hỏi được chuyển ngữ từ tiếng Anh sang

tiếng Việt và được bổ sung thêm phần các kỹ năng cần thiết để tăng khả năng tuyển dụng sau khi tốt nghiệp.

Chúng tôi sử dụng phương pháp tính hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố và phân tích CFA (Confirmatory factor analysis) để kiểm tra độ tin cậy của công cụ khảo sát và sự phù hợp của dữ liệu nghiên cứu. Kết quả kiểm định cho thấy hệ số Cronbach's Alpha là 0.893, hệ số tương quan giữa 16 biến quan sát và biến tổng dao động từ 0.344 đến 0.748 (lớn hơn 0.3), chứng tỏ bảng hỏi có độ tin cậy cao và không có biến nào bị loại ra [23]. Hệ số KMO (Kaiser - Meyer - Olkin) là 0.871, giá trị Sig. = $0 < 0.05$, bác bỏ giả thuyết Ho là các biến không có tương quan với nhau, phương pháp phân tích nhân tố là phù hợp. Kết quả phân tích nhân tố và biểu đồ dốc cho thấy số nhân tố tối đa được rút trích là 4 nhóm nhân tố được rút ra từ 16 biến, phương sai tối đa của mỗi biến (communalities) từ 0.525 đến 0.846. Giá trị Eigenvalues của 4 nhân tố đầu tiên trong Bảng phương sai trích là $1.073 > 1$ và 4 nhóm nhân tố này giải thích cho 64.8% sự biến thiên của các biến quan sát. Nhóm nhân tố thứ 1- Nhu cầu của thị trường lao động bao gồm 5 câu hỏi (Q10, Q11, Q12, Q13, Q14); Nhóm nhân tố thứ 2 - Uy tín của nhà trường bao gồm 3 câu hỏi (Q3, Q4, Q5); Nhóm nhân tố thứ 3 - Tín nhiệm của chuyên ngành được đào tạo bao gồm 4 câu hỏi (Q6, Q7, Q8, Q9), Nhóm nhân tố thứ 4 - Tự tin vào khả năng được tuyển dụng gồm 4 câu hỏi (Q1, Q2, Q15, Q16).

Chúng tôi tiến hành khảo sát trên nhóm đối tượng là 490 sinh viên Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Đà Nẵng, trong đó có 344 sinh viên năm thứ tư (70.2%), 17 sinh viên năm thứ 3 (3.5%), 129 sinh viên năm thứ nhất (26.3%) thuộc 15 chuyên ngành đào tạo của nhà trường, trong đó 86.0% là nữ, 9.0% là nam (Hình 1).

Bảng 1. Kết quả hệ số Cronbach's Alpha

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Số lượng câu hỏi
.893	.892	16

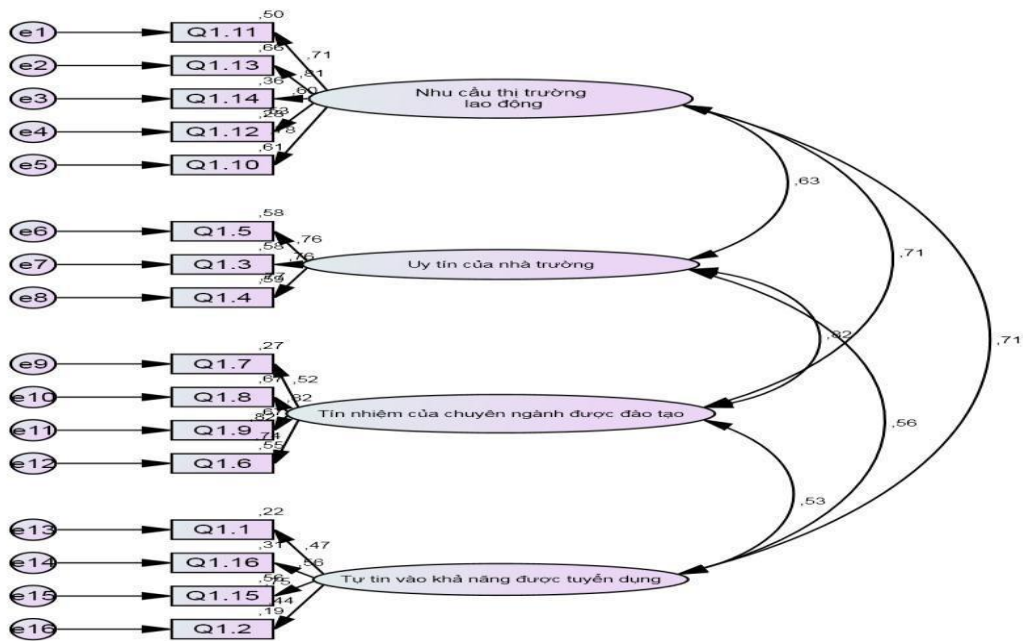
Item-Total Statistics					
Câu hỏi	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1.1	50.05	81.615	.344	.375	.894
Q1.2	49.51	79.531	.454	.408	.890
Q1.3	49.78	78.007	.602	.545	.885
Q1.4	49.44	78.570	.635	.536	.884
Q1.5	49.94	77.346	.617	.551	.884
Q1.6	50.15	74.592	.694	.614	.881
Q1.7	50.10	81.918	.407	.352	.891
Q1.8	49.79	76.195	.646	.617	.883
Q1.9	49.84	73.334	.691	.606	.881
Q1.10	50.19	75.250	.748	.633	.879
Q1.11	50.10	78.500	.520	.531	.888
Q1.12	50.15	79.992	.429	.355	.891
Q1.13	50.11	75.545	.660	.575	.882
Q1.14	50.00	79.483	.478	.480	.889
Q1.15	50.02	80.493	.531	.490	.888
Q1.16	49.45	83.426	.354	.313	.893

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.871
Approx. Chi-Square		3657.909
Bartlett's Test of Sphericity	df	120
	Sig.	.000

Bảng ma trận xoay ^a					Hệ số Cronbach's Alpha	Tên nhóm nhân tố
Câu hỏi	Nhân tố					
	1	2	3	4		
Q11	Nhìn chung nhu cầu tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp hiện nay cao	.846			0.817	Nhu cầu của thị trường lao động
Q13	Tôi có thể dễ dàng tìm kiếm những cơ hội việc làm phù hợp với chuyên ngành	.772				
Q14	Những kỹ năng và năng lực được đào tạo là những kỹ năng nhà tuyển dụng lao động tìm kiếm	.629				
Q12	Có nhiều vị trí việc cần người ở ngay địa phương tôi đang sinh sống	.622				
Q10	Có nhiều vị trí việc cần người ở ngay địa phương tôi đang sinh sống	.562				
Q5	Nhà tuyển dụng lao động đặc biệt nhắm mục tiêu tuyển dụng các sinh viên tốt nghiệp từ chuyên ngành tôi học tại trường		.776		0.805	Uy tín của nhà trường
Q3	Nhà tuyển dụng lao động sẵn sàng tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp từ trường		.702			
Q4	Uy tín của Trường có ý nghĩa đối với tôi trong quá trình tìm kiếm việc làm		.690			
Q7	Nhiều người muốn học để lấy được tấm bằng như bằng của tôi hơn chỉ tiêu của nhà trường dành cho ngành học đó			.702	0.816	Tín nhiệm của chuyên ngành

Bảng ma trận xoay ^a		Nhân tố				Hệ số Cronbach's Alpha	Tên nhóm nhân tố
Câu hỏi		1	2	3	4		
Q8	Chuyên ngành học của tôi được xã hội đánh giá cao			.677		0.633	Được đào tạo
Q9	Đối với thị trường lao động bên ngoài, nhu cầu tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành của tôi cao			.631			
Q6	Trường nổi tiếng về chuyên ngành tôi đang học			.548			
Q1	Kết quả học tập của tôi các học kỳ trước cao				.742	0.633	Tự tin vào khả năng được tuyển dụng
Q16	Tôi cảm thấy tôi có thể làm bất kỳ công việc nào miễn là phù hợp với kỹ năng và kinh nghiệm của tôi				.641		
Q15	Tôi hoàn toàn tự tin về khả năng thành công trong phỏng vấn xin việc và các sự kiện tuyển dụng				.572		
Q2	Tôi xem việc học là ưu tiên hàng đầu				.525		



Hình 1. Phân tích CFA.

Đối tượng được khảo sát cho rằng những kỹ năng và năng lực được đào tạo là những kỹ năng nhà tuyển dụng lao động tìm kiếm (46.1%

5. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

5.3. Đánh giá khả năng được tuyển dụng

Nhu cầu của thị trường lao động

đồng ý), vì vậy họ có thể dễ dàng tìm kiếm những cơ hội việc làm phù hợp với chuyên ngành (44.2% đồng ý). Nhìn chung, nhu cầu tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp hiện nay khá cao (43.8% đồng ý), bởi có nhiều vị trí cần tuyển dụng tại địa phương sinh viên đang sinh sống (38.3% đồng ý). Tuy nhiên, kết quả nghiên

cứu cho thấy bằng tốt nghiệp đại học không phải là phương tiện hàng đầu hỗ trợ mang lại việc làm cho người học (35.3% đồng ý).

Uy tín của nhà trường

Uy tín của nhà trường có ý nghĩa với sinh viên trong quá trình tìm kiếm việc làm (73.8%), sinh viên tự tin rằng nhà tuyển dụng lao động sẵn sàng tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp từ Trường (53.0%) và đặc biệt nhà tuyển dụng nhắm mục tiêu tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp từ chuyên ngành họ đang học.

Sự tín nhiệm đối với chuyên ngành được đào tạo

Sinh viên có sự tín nhiệm cao đối với chuyên ngành đang được đào tạo bởi đối với họ, chuyên ngành học được xã hội đánh giá cao (53.6%), đối với thị trường bên ngoài nhu cầu tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp của chuyên ngành sinh viên đang học cao (52.0%). Tuy nhiên, 53.0% đối tượng được khảo sát không đánh giá cao vai trò của bằng đại học vì số lượng người muốn học để lấy được tấm bằng

như vậy nhiều hơn chỉ tiêu của nhà trường dành cho ngành học đó không nhiều.

Sự tự tin vào khả năng được tuyển dụng

Sinh viên cho rằng họ có thể làm bất kỳ công việc gì miễn phù hợp với kỹ năng và kinh nghiệm của bản thân (73.6%) và việc học được xem là ưu tiên hàng đầu (69.9%). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng sinh viên không hoàn toàn tự tin về khả năng thành công trong phỏng vấn xin việc và các sự kiện tuyển dụng (51.2% không có ý kiến).

Như vậy, nhà trường có phải là nơi tốt nhất để hình thành và phát triển khả năng được tuyển dụng sau khi tốt nghiệp của sinh viên hay không? Dữ liệu nghiên cứu cho thấy, đa phần sinh viên cho rằng uy tín của nhà trường có ý nghĩa với họ trong quá trình tìm kiếm việc làm (GTTB=3.80), họ làm có thể làm công việc nào miễn là phù hợp với kỹ năng và kinh nghiệm của bản thân (GTTB=3.79) và chính vì vậy họ xem việc học là ưu tiên hàng đầu (GTTB=3.73).

Bảng 3. Thống kê mô tả các câu hỏi

Câu hỏi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
SL	Tham gia	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
	Bỏ trống	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GTTB	3.2	3.7	3.5	3.8	3.3	3.1	3.1	3.5	3.4	3.0	3.1	3.1	3.1	3.2	3.2	3.8	
Trung vị	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
Giá trị có tần suất xuất hiện nhiều nhất	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
Độ lệch chuẩn	1	1	0.9	0.8	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.7	
Tỷ lệ	Hoàn toàn không đồng ý	3.3	1.6	3.1	0.8	2.9	9.6	3.9	5.3	8.4	6.1	5.3	4.9	7.6	4.3	0	0
	Không đồng ý	20.8	13.7	10.4	7.8	16.9	18.8	12	10	13.1	21.2	22.4	24.5	20.6	18.6	16.1	5.7
	Không có ý kiến	36.9	15.1	33.5	17.6	36.5	30.2	53.1	31	26.5	37.3	28.4	32.2	27.6	31	51	20.6
	Đồng ý	31.2	49	43.7	58.2	34.9	36.1	28.2	41.6	34.1	32	40.2	33.3	39.6	41.2	27.3	62.4
	Hoàn toàn đồng ý	7.8	20.6	9.4	15.7	8.8	5.3	2.9	12	18	3.3	3.7	5.1	4.7	4.9	5.5	11.2
%																	

Tuy nhiên, đối tượng được khảo sát lại cho rằng giá trị của bằng tốt nghiệp đại học của họ không đủ để mang lại cho họ cơ hội việc làm hàng đầu (GTTB=3.05), vì vậy họ không hoàn

toàn tự tin về khả năng thành công trong phỏng vấn xin việc bởi theo họ cần phải bổ sung thêm các kỹ năng khác để thành công cho việc tìm kiếm việc làm.

So sánh mức độ đánh giá về khả năng được tuyển dụng giữa sinh viên các năm

Có sự khác nhau trong quan niệm về vai trò của khả năng được tuyển dụng giữa sinh viên các năm học, cụ thể sinh viên năm thứ ba nhận thức về khả năng được tuyển dụng cao nhất (GTTB= 3.52), sau đó là sinh viên năm thứ nhất (GTTB= 3.3) và cuối cùng là sinh viên năm thứ

tư (năm cuối, GTTB=3.2). Phương sai các nhóm không có sự khác biệt (Sig. = 0.124 >0.05), đủ điều kiện để phân tích Anova. Giá trị Mean difference giữa sinh viên năm thứ 4 thấp hơn so với sinh viên năm thứ 3 (-.22886) và thấp hơn so với sinh viên năm thứ nhất -.08636.

Bảng 4. So sánh mức độ đánh giá về khả năng được tuyển dụng giữa sinh viên các năm

Descriptives								
Meanq1								
Sinh viên	Số lượng	GTTB	Độ lệch chuẩn	Sai lệch chuẩn	95% Confidence Interval for Mean		GTTN	GTLN
					Lower Bound	Upper Bound		
Năm thứ 4	344	3.2969	.60628	.03269	3.2326	3.3612	2.00	4.69
Năm thứ 3	17	3.5257	.63778	.15469	3.1978	3.8537	2.44	4.06
Năm thứ 1	129	3.3832	.52381	.04612	3.2920	3.4745	2.13	4.31
Total	490	3.3276	.58805	.02657	3.2754	3.3797	2.00	4.69

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Meanq1						
LSD						
(I) SV năm	(J) SV	Mean Difference (I-J)	Sai số chuẩn	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Năm thứ 4	Năm 3	-.22886	.14580	.117	-.5153	.0576
	Năm 1	-.08636	.06059	.155	-.2054	.0327
	Năm 4	.22886	.14580	.117	-.0576	.5153
Năm thứ 3	Năm 1	.14250	.15142	.347	-.1550	.4400
Năm thứ 1	Năm 4	.08636	.06059	.155	-.0327	.2054
	Năm 3	-.14250	.15142	.347	-.4400	.1550

5.4. Kỹ năng của sinh viên

Sinh viên tham gia khảo sát được yêu cầu đánh giá những kỹ năng được liệt kê theo thang Likert 4 mức độ tăng dần từ Không tốt (mức 1) đến Rất tốt (mức 4). Các kỹ năng được khảo sát bao gồm các kỹ năng xã hội (hợp tác, trí tuệ cảm xúc, kỹ năng thuyết trình, xây dựng mối quan hệ); hướng ngoại (thích làm việc tập thể hơn, thích nói chuyện trước đám đông hơn, nói nhiều); hướng nội (Không thích nói chuyện trước đám đông, thích lắng nghe hơn); Dám nghĩ dám làm (cạnh tranh, thích chấp nhận rủi ro, tham vọng; hoạt động học thuật (thông

minh, phân biện, hay phê phán); kỹ năng chung (trung thực, tận tâm, tự tin, nghị lực, thích nghi). Đặc điểm chung của các kỹ năng trên được dùng để khai thác mối quan hệ giữa tự đánh giá đa hướng (multidimensional self-concept) và mối quan tâm nghề nghiệp của thanh thiếu niên trong độ tuổi lao động theo Rätty, Komulainen, Harvorsén, Nieminen and Korhonen [24].

Kết quả phân tích ở Bảng 5 cho thấy có sự khác nhau về mức độ tự đánh giá giữa các kỹ năng và giữa hai giới tính Nam và Nữ. Các kỹ năng chung là Trung thực và Tận tâm, Thích nghi được đánh giá cao hơn so với các kỹ năng

khác, tiếp theo sau đó là các kỹ năng hướng ngoại như Xây dựng mối quan hệ, thích làm việc tập thể... và các kỹ năng học thuật (Hay phê phán, phản biện) được đánh giá ở mức thấp nhất. Đó là lý do nhiều cơ sở giáo dục khuyến khích sinh viên lập kế hoạch phát triển cá nhân (Personal Development Plan) [25] bởi “các nhà tuyển dụng cần những người có khả năng thích nghi, cống hiến và mang lại giá trị cho doanh nghiệp”[26] (Bảng 5).

5.5. Mối quan hệ giữa khả năng được tuyển dụng và kỹ năng của sinh viên

Mối quan hệ giữa khả năng được tuyển dụng và kỹ năng của sinh viên cho thấy rằng những sinh viên thích chấp nhận rủi ro, có kỹ năng tư duy phản biện, thích lắng nghe, có kỹ năng hợp tác, thích nghi và kỹ năng xây dựng mối quan hệ tự đánh giá về khả năng được tuyển dụng cao hơn so với những sinh viên còn lại (Bảng 6).

Bảng 5. Mô tả mức độ tự đánh giá các khả năng của sinh viên

Khả năng/Giới tính	Không tốt		Trung bình		Tốt		Rất tốt		GTTB	Xếp hạng
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ		
Trung thực	/	/	0	57	35	283	10	83	3.49	1
Tận tâm	/	/	/	/	21	220	24	203	3.33	2
Thích nghi	/	/	3	67	28	265	14	91	3.08	3
Thích lắng nghe hơn	/	/	15	188	26	194	4	41	3.07	4
Kỹ năng hợp tác	/	/	7	27	17	236	21	160	3.06	5
Nghị lực	0	3	4	125	31	244	10	51	2.93	6
Thực tế	/	/	14	103	20	270	11	50	2.90	7
Trí tuệ cảm xúc (EQ)	0	16	7	189	21	189	17	29	2.89	8
Kỹ năng xây dựng mối quan hệ	3	120	30	240	12	57	0	6	2.82	9
Thích làm việc tập thể hơn	0	10	16	235	29	174	0	4	2.76	10
Tự tin	13	169	10	224	18	30	4	0	2.67	11
Đặt ra mục tiêu	6	117	32	220	3	67	4	19	2.63	12
Tham vọng	0	21	17	201	28	182	0	19	2.62	13
Phản biện	0	25	14	293	27	92	4	13	2.61	14
Thích chấp nhận rủi ro	0	7	0	207	38	168	7	41	2.47	15
Nói nhiều	6	30	10	152	21	192	8	49	2.46	16
Kỹ năng thuyết trình	/	/	7	60	28	281	10	82	2.46	16
Cạnh tranh	0	4	10	148	25	221	10	50	2.30	17
Thích phát biểu trước đám đông	0	46	18	285	27	82	0	10	2.27	18
Không thích nói chuyện trước đám đông	0	65	14	218	25	121	6	19	2.18	19
Thông minh	0	7	4	95	32	233	9	88	1.96	20
Ngoan cố			15	108	19	265	11	50	1.91	21
Hay phê phán	0	6	14	251	24	149	7	17	1.71	22

Bảng 6. Mối quan hệ giữa khả năng được tuyển dụng và kỹ năng của sinh viên

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.608	.266		9.798	.000		
Kỹ năng hợp tác	.186	.055	.175	3.356	.001	.622	1.609
Trung thực	.013	.062	.011	.205	.838	.598	1.673
Thích nghi	.158	.054	.162	2.923	.004	.552	1.812
Đặt ra mục tiêu	.046	.054	.050	.847	.397	.477	2.096
Tận tâm	.031	.052	.031	.591	.555	.598	1.672
Trí tuệ cảm xúc	.087	.044	.095	1.983	.048	.739	1.353
Thực tế	.028	.048	.029	.586	.558	.685	1.461
Tham vọng	.027	.045	.032	.598	.550	.586	1.708
Ngoan cố	.017	.049	.020	.353	.724	.547	1.828
Thông minh	.005	.051	.005	.102	.919	.690	1.449
Hay phê phán	.047	.048	.053	.966	.334	.553	1.809
Nói nhiều	.057	.038	.075	1.496	.135	.666	1.502
1 Kỹ năng thuyết trình	.008	.054	.009	.150	.881	.487	2.052
Cạnh tranh	.084	.054	.087	1.561	.119	.544	1.840
Tự tin	.026	.055	.031	.477	.633	.408	2.449
Thích làm việc tập thể hơn	.017	.039	.022	.431	.667	.638	1.566
Thích lắng nghe hơn	.200	.051	.199	3.926	.000	.655	1.528
Kỹ năng xây dựng mối quan hệ	.135	.051	.153	2.679	.008	.515	1.943
Thích phát biểu trước đám đông	.037	.052	.039	.716	.474	.559	1.788
Thích chấp nhận rủi ro	.207	.037	.268	5.616	.000	.738	1.356
Không thích nói chuyện trước đám đông	.151	.041	.181	3.679	.000	.698	1.432
Nghị lực	.118	.049	.126	2.437	.015	.627	1.596
Phản biện	.192	.051	.202	3.738	.000	.578	1.730

a. Dependent Variable: MEANQ1

6. Kết luận

Khả năng được tuyển dụng của người học đã dần trở thành một trong những chỉ số đo lường chất lượng của cơ sở giáo dục. Kết quả của nghiên cứu này đã cho thấy được sự khác nhau trong quan niệm của sinh viên các năm học trong cùng một cơ sở giáo dục về khả năng được tuyển dụng. Nhân tố “Uy tín của nhà trường” được đánh giá là nhân tố quan trọng nhất đối với sinh viên trong quá trình tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp. Những sinh viên tốt nghiệp từ những cơ sở giáo dục uy tín có nhiều thuận lợi khi tham gia thị trường lao động mặc dù vẫn chưa có minh chứng chính xác về những

thuận lợi này xuất phát từ uy tín của nhà trường, hay năng lực xã hội của sinh viên tốt nghiệp [27]. Nghiên cứu cho rằng giữ khả năng được tuyển dụng và kỹ năng của sinh viên có mối quan hệ với nhau, và những sinh viên có kỹ năng hợp tác, thích nghi, thích lắng nghe hơn, thích chấp nhận rủi ro, không thích nói chuyện trước đám đông, có khả năng phản biện tự đánh giá về có khả năng được tuyển dụng cao hơn so với các sinh viên khác. Tự đánh giá kỹ năng của bản thân và khả năng được tuyển dụng giúp cho sinh viên hiểu, hoạch định phát triển những kỹ năng chưa tốt của bản thân, những kỹ năng cần thiết cho sự thành công trong việc tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp. Vì vậy, các cơ sở

giáo dục cần mở rộng các mối quan hệ với các đơn vị sử dụng lao động, tạo điều kiện cho sinh viên nắm vững về những yêu cầu của đơn vị tuyển dụng, đối sánh yêu cầu của nhà sử dụng lao động và khả năng được tuyển dụng của sinh viên, đề xuất các giải pháp lồng ghép đào tạo kỹ năng trong chương trình đào tạo. Bên cạnh đó, vai trò của giảng viên không chỉ dạy cho người học cách học (how to learn) mà còn phải thường xuyên giao tiếp, trao đổi lẫn nhau và với người học, sẵn sàng thích nghi với các phương pháp giảng dạy mới,... Nghiên cứu này chỉ được thực hiện trong phạm vi của sinh viên chuyên ngành ngoại ngữ mà chưa xem xét các chuyên ngành khác, cũng như các yếu tố khác như tín ngưỡng, nhu cầu xã hội, tình trạng gia đình của sinh viên.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam - quý II năm 2018, 2018.
- [2] Đào Đăng Phượng, Thị trường lao động và sự hình thành nguồn nhân lực ở Châu Âu và Việt Nam, in Hội thảo khoa học Quốc tế "Tăng cường cơ hội tiếp cận thị trường lao động cho thanh niên và sinh viên Việt Nam sau khi tốt nghiệp, 2017.
- [3] Le Thai Hung, Nguyen Thi Nhu Ngoc, Duong Anh, Assessing career adaptability of early childhood teachers in vietnam, In Proceedings of international conference: New trends in education, 2018.
- [4] G. Mason, G. William, Cranmer, Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*. 17(1) (2009) 1-30.
- [5] M. Yorke, Employability in higher education: What it is-what it is not - Learning and employability series the higher education academy, 2006.
- [6] CBI on higher education, Future Fit: Preparing Graduates for the world of work, 2009.
- [7] J. Hillage, E. Pollard, Employability: Developing a framework for policy analysis DFEE research report RR85, Department for education and employment, London, 1998.
- [8] R. Dearing, Higher education in the learning society, 1997.
- [9] T.T. Hà, Tiếp cận thị trường lao động cho sinh viên Việt Nam trong thời kỳ đổi mới giáo dục in *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế Tăng cường cơ hội tiếp cận thị trường lao động cho thanh niên và sinh viên Việt Nam sau khi tốt nghiệp*, 2017.
- [10] M. Osmani et al., Identifying the trends and impact of graduate attributes on employability: a literature review *Tertiary Education and Management*. 21(4) (2015) 367-379.
- [11] G. Andrews, M. Russell, Employability skills development: strategy, evaluation and impact higher education, *Skills and Work-Based Learning*. 2(1) (2012) 33-44.
- [12] J. Cavanagh et al., Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability *International Journal of Management Education*. 13(3) (2015) 278-288.
- [13] S. Kalfa, L. Taksa, Cultural capital in business higher education: reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability *Studies in Higher Education*. 40(4) (2015) 580-595.
- [14] How to develop adaptability - One of the Top 10 21st century skills for graduates.
- [15] Tom Oliver, F. Lievens, Conceptualizing and Assessing interpersonal adaptability: Towards a functional framework, Taylor & Francis Group. (2014) 52-72.
- [16] D. Ilieva, Methods for perfecting presentation skills, in 13th international scientific conference Economy and Business, At Elenite, Bulgaria, 2014.
- [17] S. Bailin, Critical and Creative Thinking Informal Logic. 9(1) (1987) 23-30.
- [18] Joshua J. Jackson, Dustin Wood, What do conscientious people do? Development and validation of the Behavioral Indicators of Conscientiousness (BIC) *J Rer Pers*. 44(4) (2010) 501-511.
- [19] R. Bénabou, J. Tirole, Self-confidence and personal motivation, in the Oxford Young Economists' Conference, 2001.
- [20] D. Christopher, Connors, Five core values that define success for every individual the mission org, 2017.
- [21] P. Salovey, J.D. Mayer, Emotional intelligence, Imagination cognition and personality, 1990.
- [22] Andrew Rothwell, Ian Herbert, and Frances Rothwell, Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students *Journal of Vocational Behavior*, 2007.
- [23] J.C. Nunnally, I.H. Bernstein, Psychometric theory, New York, NY: McGraw-Hill, Inc, 1994.

- [24] H. Rätty et al, University students' perceptions of their "ability selves" and employability: a pilot study Nordic Journal of Studies in Educational Policy, 2018.
- [25] R. Ward, A.G. Watts, Personal development planning and employability York: Higher Education Academy, 2009.
- [26] Katherine Fulgence, Employability of Higher Education Institutions graduates: Exploring the influence of Entrepreneurship Education and Employability skills development program activities in Tanzania, University of Siegen, 2015.
- [27] S. Lee, M.C. Brinton, Elite education and social capital: The case of South Korea Sociology of Education. 69(3) (1996) 177-192.