

Developing a set of competency criteria for college – level workforce in the business sector

Tri M. Tran*, Vinh T. Hoang, & Huy D. Dang

Faculty of Economics, Nong Lam University, Ho Chi Minh City, Vietnam

ARTICLE INFO

Research Paper

Received: April 05, 2018

Revised: April 28, 2018

Accepted: May 03, 2018

Keywords

ASK model

Attitude

Competency

Knowledge

Skills

*Corresponding author

Tran Minh Tri

Email: tmtri@hcmuaf.edu.vn

ABSTRACT

In the context of rising unemployment of college-level workforce while the need for business exists, the development of a set of competency criteria is needed to help students have a better preparation in order to meet the needs of employers in the future. This research aimed to meet the requirements. The research used data from two surveys, including 30 employers and 300 students from 5 universities. The analysis methods were the descriptive statistics and the T-test, conducted on the Stata 12 software. As a result, the study selected 15 most important competencies in 30 initial aggregated ones. Analyzing the set of competency criteria, the results showed that there was a significant difference in perceptions about the importance of criteria between students and employers. While employers considered the skill and attitude criteria to be more important, the students punctuated the criteria of knowledge. In addition, the findings showed that students had not yet met what the business needed in all 15 criteria at the current time.

Cited as: Tran, T. M., Hoang, V. T., & Dang, H. D. (2018). Developing a set of competency criteria for college – level workforce in the business sector. *The Journal of Agriculture and Development* 17(5), 1-9.

Xây dựng bộ tiêu chí đo lường năng lực lao động bậc đại học cho khối doanh nghiệp

Trần Minh Trí*, Hoàng Thế Vinh & Đặng Đức Huy

Khoa Kinh Tế, Trường Đại Học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh

THÔNG TIN BÀI BÁO

Bài báo khoa học

Ngày nhận: 05/04/2018

Ngày chỉnh sửa: 28/04/2018

Ngày chấp nhận: 03/05/2018

Từ khóa

Kiến thức

Kỹ năng

Mô hình ASK

Năng lực

Thái độ

*Tác giả liên hệ

Trần Minh Trí

Email: tmtri@hcmuaf.edu.vn

TÓM TẮT

Trong bối cảnh lao động bậc đại học thất nghiệp ngày càng tăng, trong khi nhu cầu từ phía doanh nghiệp vẫn hiện có, việc xây dựng bộ tiêu chí đo lường năng lực lao động bậc đại học là cần thiết để giúp các sinh viên trang bị tốt hơn, đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng trong tương lai. Nghiên cứu này hướng đến việc đáp ứng yêu cầu trên. Nghiên cứu dựa trên kết quả nghiên cứu trên hai nhóm đối tượng khảo sát, gồm 30 nhà tuyển dụng và 300 sinh viên ở 5 trường đại học. Nghiên cứu chủ yếu sử dụng thống kê mô tả và kiểm định T-test bằng phần mềm Stata 12. Kết quả nghiên cứu đã chọn lọc được 15 tiêu chí đo lường năng lực quan trọng nhất trong 30 tiêu chí tổng hợp ban đầu. Phân tích trên 15 tiêu chí, kết quả cho thấy có sự khác biệt trong cách nhìn nhận về tầm quan trọng của các tiêu chí giữa sinh viên và nhà tuyển dụng. Trong khi nhà tuyển dụng xem các tiêu chí kỹ năng và thái độ là quan trọng hơn, các sinh viên xem nặng tiêu chí kiến thức. Ngoài ra, kết quả cũng cho thấy sinh viên hiện chưa đáp ứng được những gì doanh nghiệp cần trên cả 15 tiêu chí.

1. Đặt Vấn Đề

Chất lượng giáo dục và năng lực lao động là mối quan tâm hàng đầu không chỉ của các cấp ban ngành liên quan mà còn của cả xã hội. Nhận thấy việc đào tạo hướng tiếp cận truyền thụ kiến thức đã lỗi thời, Nghị quyết Trung ương số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 khẳng định: “lấy việc hình thành năng lực làm trung tâm, làm mục tiêu đào tạo thay cho truyền thụ kiến thức” (CCCPV, 2013). Theo đó, chương trình đào tạo được xây dựng theo hướng phát triển năng lực thay cho tiếp cận nội dung; học để áp dụng và sáng tạo hơn là học chỉ để biết và hiểu.

Dù vậy, hiện nay vẫn còn một lỗ hổng rất lớn giữa cung cầu trong thị trường lao động bậc đại học ở Việt Nam. Về phía cung, theo nhiều nguồn tin, ước tính Việt Nam thường xuyên có hơn 200.000 lao động có trình độ thạc sỹ và đại học thất nghiệp. Cụ thể, theo số liệu do Viện Khoa học lao động và xã hội công bố, đến quý 3 năm 2017, tỷ lệ người có trình độ đại học và thạc

sỹ thất nghiệp chiếm hơn 20% tổng người thất nghiệp, tương đương 237.000 người (Chi, 2017). Thật không may, con số này ngày càng có xu hướng tăng. Đây là nỗi lo của toàn xã hội.

Về phía cầu, theo thông tin từ các báo và các diễn đàn, vẫn còn một nhu cầu khá lớn về lao động trình độ cao, bậc đại học hoặc thạc sỹ. Tuy nhiên, có một thực tế đáng báo động là năng lực của các ứng cử viên không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Lý giải hiện tượng thất nghiệp trên, ông Đào Quang Vinh - Viện Trưởng Viện khoa học lao động và xã hội cho rằng đào tạo của các trường chưa được tốt. Cũng theo ông, nhiều doanh nghiệp muốn tuyển dụng vào phải mất thời gian đào tạo từ 3-6 tháng, nếu không các em phải tự đi học thêm các kỹ năng khác như ngoại ngữ, công nghệ thông tin và các kỹ năng mềm. Đây chính là khiếm khuyết trong đào tạo của chúng ta cần phải được cải thiện.

Bối cảnh trên đặt ra một nhu cầu cần có một bộ tiêu chí đo lường năng lực lao động bậc đại học, qua đó giúp sinh viên tự trang bị và giúp

các cơ sở đào tạo bậc đại học định hướng chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Tính đến thời điểm nghiên cứu này bắt đầu thực hiện (4/2016), chưa có bộ tiêu chí nào chính thức được công bố và áp dụng rộng rãi tại Việt Nam. Bài viết này hy vọng bổ sung vào khiếm khuyết trên.

Cụ thể, nghiên cứu này nhằm đạt được các mục tiêu: (1) Hệ thống hóa các cơ sở lý thuyết, các tiêu chí đo lường năng lực lao động; (2) xây dựng và sàng lọc các tiêu chí đánh giá năng lực lao động cho khối doanh nghiệp; (3) đo lường và tìm ra sự khác biệt trong nhận thức về mức độ quan trọng của các yếu tố đo lường năng lực lao động giữa doanh nghiệp và sinh viên; (4) khảo sát sự tự trang bị của sinh viên về các tiêu chí đo lường năng lực lao động và phân tích trong mối quan hệ so sánh với yêu cầu của doanh nghiệp; và (5) đề xuất một số kiến nghị nhằm giúp các cơ sở giáo dục định hướng đào tạo theo nhu cầu thị trường, đồng thời giúp các sinh viên định hướng tự nâng cao chất lượng.

2. Cơ Sở Lý Luận và Phương Pháp Nghiên Cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Khái niệm năng lực được sử dụng khá phổ biến trong các tài liệu, giáo trình, nghiên cứu và cả trên phương tiện thông tin đại chúng cả trong và ngoài nước.

Theo tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD, 2003), năng lực không chỉ bao hàm kiến thức và kỹ năng mà còn liên quan đến khả năng đáp ứng được các yêu cầu phức hợp bằng cách thu hút và huy động mọi nguồn lực tâm lý xã hội (bao gồm cả kiến thức, kỹ năng) trong từng ngữ cảnh cụ thể. Hoskins & ctv. (2008) cho rằng năng lực là sự kết hợp kiến thức, kỹ năng, hiểu biết, giá trị, thái độ và lòng mong muốn thực hiện có hiệu quả các hành động trong một lĩnh vực cụ thể.

Ở Việt Nam, khái niệm năng lực cũng được tiềm thấy trong tài liệu của các nhà nghiên cứu về tâm lý giáo dục. Nguyen (2010) cho rằng năng lực là một thuộc tính tâm lý phức hợp, là điểm hội tụ của nhiều yếu tố như tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, sự sẵn sàng hành động và trách nhiệm. Còn theo Nguyen & Dao (2015), năng lực là khả năng làm chủ những hệ thống kiến thức, thái độ, vận hành (kết nối) chúng một

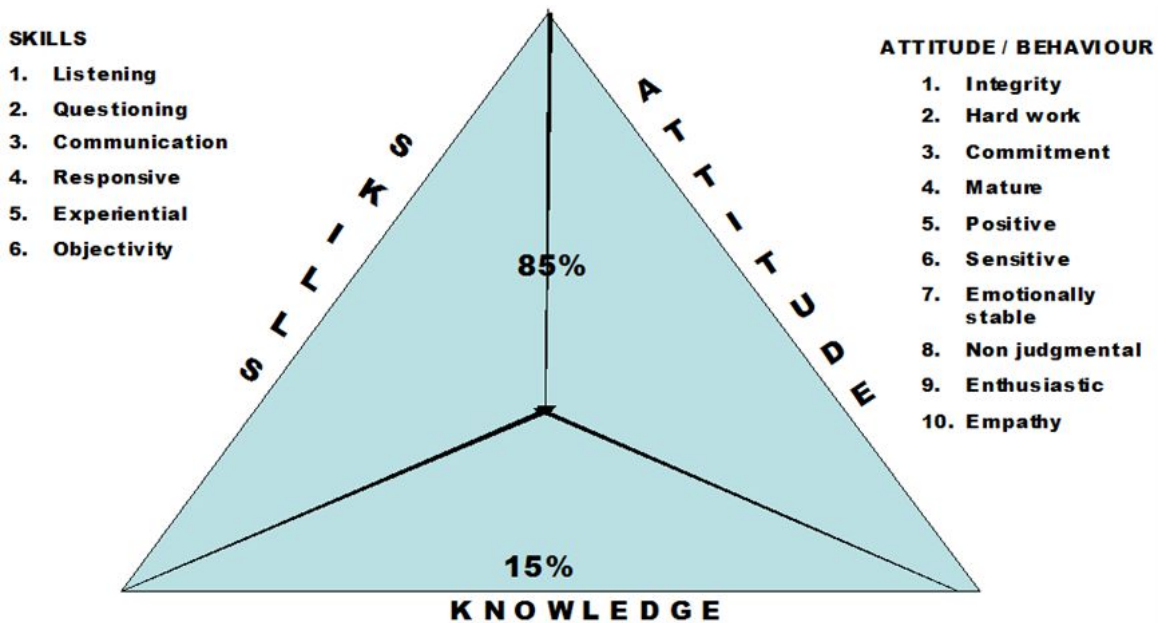
cách hợp lý vào thực hiện thành công nhiệm vụ hoặc giải quyết hiệu quả vấn đề đặt ra của cuộc sống. Nguyen & ctv. (2016) định nghĩa năng lực là khả năng kết hợp các kiến thức, kỹ năng (nhận thức và thực hành), thái độ, động cơ, cảm xúc, giá trị, đạo đức để thực hiện các nhiệm vụ trong bối cảnh, tình huống thực tiễn có hiệu quả. Tổng hợp từ nhiều định nghĩa khác nhau, Duong (2016) đưa thêm một định nghĩa rằng: “Năng lực là một kết hợp và áp dụng linh hoạt kiến thức, kỹ năng, thái độ, giá trị, niềm tin, động lực, sở thích, nhu cầu,... để thực hiện các nhiệm vụ hoặc giải quyết các vấn đề phức tạp trong thế giới thực nhằm đạt được kết quả tốt”.

Tựu trung lại, năng lực là sự kết hợp giữa 3 yếu tố gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ. Điều này cũng được thể hiện trong khung trình độ quốc gia Việt Nam do Chính phủ ban hành vào ngày 18 tháng 10 năm 2016 (OG, 2016). Trong quyết định 1982 này, chuẩn đầu ra cho 8 bậc trình độ từ phổ thông đến tiến sỹ được thể hiện qua 3 nhóm tiêu chí gồm kiến thức, kỹ năng và mức tự chủ. Ngoài ra, trên cơ sở khái niệm năng lực này, mô hình ASK (ASK model, Hình 1) đã được xây dựng, phát triển và vận dụng trong các tổ chức huấn luyện đào tạo, chẳng hạn như tổ chức International Coach Academy (ICA, 2017), Công ty Cổ phần đào tạo ASK tại Việt Nam.

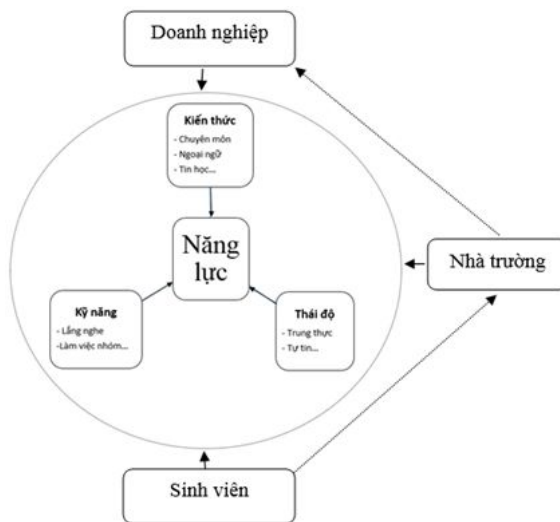
2.2. Mô hình nghiên cứu

Căn cứ vào mô hình ASK, kết hợp với việc tổng hợp các yếu tố năng lực liên quan từ khung năng lực, kỹ năng của các nước Mỹ, Úc, Singapore, Việt Nam,... và từ các tài liệu, phương tiện thông tin đại chúng, nghiên cứu này đưa ra 30 tiêu chí ban đầu dùng cho việc khảo sát nhằm chọn lọc các tiêu chí quan trọng đáp ứng mục tiêu xây dựng bộ tiêu chí đo lường năng lực lao động (Bảng 1). Các tiêu chí này đã được các chuyên gia, là những người trực tiếp đào tạo, quản lý đào tạo và nhà tuyển dụng, thẩm định tính hợp lý cho việc khảo sát.

Các tiêu chí trên được đặt trong khung phân tích được thể hiện trong Hình 2 bên dưới. Theo đó, nghiên cứu này xem xét góc nhìn của cả 2 đối tượng gồm nhà tuyển dụng và sinh viên về tầm quan trọng của các yếu tố năng lực. Đồng thời, nghiên cứu này cũng kiểm chứng liệu năng lực tự trang bị của sinh viên có đang đi đúng hướng những gì mà các nhà tuyển dụng cần, cho là quan trọng.



Hình 1. Mô hình ASK được áp dụng bởi ICA (2017).



Hình 2. Khung phân tích cho nghiên cứu.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu cho nghiên cứu này chủ yếu đến từ hai cuộc khảo sát với hai đối tượng là nhà tuyển dụng (30 mẫu) và sinh viên (300 mẫu).

Đối tượng nhà tuyển dụng là đại diện lãnh đạo hoặc cán bộ làm công tác nhân sự của 30 công ty. Trong 30 công ty được phỏng vấn, có 43,3% hoạt động trong lĩnh vực sản xuất và 56,7% hoạt

động thương mại dịch vụ. Các công ty chủ yếu ở khu vực Đông Nam Bộ. Theo quy mô sử dụng lao động bậc đại học, có 26,6% công ty có dưới 10 nhân sự bậc đại học, 36,7% công ty có từ 10-30 lao động đại học và 36,7% công ty có trên 30 lao động đại học.

Với đối tượng lao động tương lai, 300 sinh viên chia đều cho 5 trường đại học gồm Trường Đại học Hoa Sen, Trường Đại học Tôn Đức Thắng, Trường Đại học Công Nghiệp TP.HCM, Trường Đại học Sư Phạm Kỹ Thuật TP.HCM và Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM được khảo sát. Các mẫu khảo sát được phân tầng với tỉ lệ định trước theo ngành và theo năm học. Cụ thể, theo ngành, có 50% sinh viên theo học các ngành kinh tế và 50% sinh viên theo học các ngành kỹ thuật. Theo năm học, có 50% là sinh viên năm 4 và với nhóm sinh viên năm 2,3 mỗi nhóm được chọn 75 sinh viên, tương ứng 25%. Về giới tính, có 147/300 sinh viên là nam, chiếm tỷ lệ 49%; 51% còn lại là giới tính nữ.

Bên cạnh số liệu khảo sát qua bảng hỏi (survey), ý kiến từ 4 chuyên gia gồm nhà tuyển dụng, người đào tạo và người quản lý đào tạo cũng được thu thập để cung cấp góc nhìn đầy đủ về năng lực lao động, đồng thời nhằm kiểm chứng tính phù hợp của bộ 30 tiêu chí ban đầu.

Ngoài các thông tin chung, ý kiến của người

Bảng 1. Các tiêu chí đo lường năng lực lao động

Kiến Thức	Kỹ Năng	Thái độ
1. Lĩnh vực chuyên môn	1. Kỹ năng học và tự học	1. Trung thực
2. Văn hóa xã hội	2. Kỹ năng lắng nghe	2. Tự tin
3. Kinh tế và hội nhập quốc tế	3. Kỹ năng thuyết trình	3. Cầu thị, cầu tiến
4. Pháp luật	4. Kỹ năng giải quyết vấn đề	4. Hòa đồng, hợp tác
5. Ngoại ngữ	5. Kỹ năng tư duy sáng tạo	5. Nhiệt tình
6. Tin học	6. Kỹ năng đặt mục tiêu	6. Cần thận/tỉ mỉ
	7. Kỹ năng thích ứng	7. Quyết đoán
	8. Kỹ năng làm việc đồng đội	8. Kiên nhẫn
	9. Kỹ năng lập kế hoạch	9. Tuân thủ mệnh lệnh cấp trên
	10. Kỹ năng lãnh đạo	10. Chủ động trong công việc
	11. Kỹ năng đàm phán	
	12. Kỹ năng tổ chức công việc hiệu quả	
	13. Kỹ năng giao tiếp ứng xử và tạo lập quan hệ	
	4. Kỹ năng sử dụng thiết bị công nghệ thông tin	

được khảo sát, cả nhà tuyển dụng và sinh viên về tầm quan trọng của từng tiêu chí năng lực được thể hiện bằng thang đo điểm 10. Số liệu được xử lý bằng phần mềm Excel và Stata 12.0. Phương pháp thống kê mô tả và kiểm định T-test là công cụ chính được sử dụng cho nghiên cứu này. Ngoài ra, các kết quả phân tích cũng được thể hiện bằng các đồ thị trực quan.

3. Kết Quả và Thảo Luận

3.1. Xây dựng bộ tiêu chí đo lường năng lực lao động

Như trên đã đề cập, 30 tiêu chí thuộc 3 nhóm yếu tố năng lực gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ được tổng hợp và được thẩm định tính phù hợp qua ý kiến chuyên gia như là công cụ đo lường năng lực. Tuy nhiên, việc có quá nhiều tiêu chí có thể dẫn đến tình trạng “loãng”, gây khó khăn cho người sử dụng kết quả. Vì vậy, nghiên cứu này dự kiến sẽ sàng lọc 15 tiêu chí quan trọng nhất theo từng nhóm, dựa trên điểm đánh giá của nhà tuyển dụng. Kết quả được thể hiện qua Bảng 2.

Kết quả trên cho thấy, xét tổng thể từng nhóm tiêu chí, các nhà tuyển dụng quan tâm nhiều hơn đến nhóm tiêu chí thái độ, với điểm trung bình là 8,0. Trong khi đó, tầm quan trọng của nhóm kiến thức được đánh giá thấp nhất với điểm trung bình chỉ 6,7. Nhóm kỹ năng đạt trung bình với 7,7 điểm.

Xét chi tiết từng yếu tố, hầu hết các tiêu chí đều được đánh giá là quan trọng với điểm từ 7,0 trở lên; ngoại trừ vài trường hợp thấp hơn. Tuy nhiên, theo dự kiến, 15 tiêu chí có điểm cao nhất theo từng nhóm được chọn lọc làm bộ tiêu chí đo lường năng lực lao động bậc đại học và sẽ được sử dụng cho các phần phân tích tiếp theo (Bảng 3).

3.2. Sự khác biệt trong nhận thức về tầm quan trọng của các tiêu chí năng lực

Kiến thức, kỹ năng và thái độ là tiêu chí chung đo lường năng lực lao động được sử dụng trong nghiên cứu này. Liệu có sự khác biệt giữa nhà tuyển dụng và sinh viên trong việc đánh giá tầm quan trọng của 3 tiêu chí này? Khi yêu cầu người được phỏng vấn “cho điểm tầm quan trọng của 3 yếu tố (1) kiến thức; (2) kỹ năng và (3) thái độ sao cho tổng điểm bằng 100”, kết quả phân tích cho thấy có sự khác biệt đáng kể giữa đối tượng

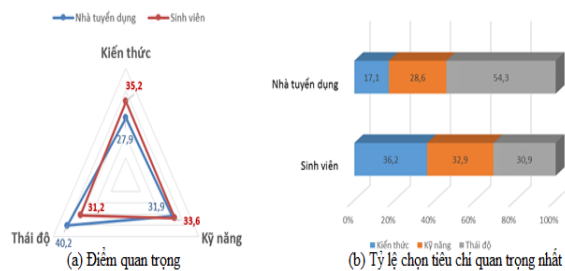
Bảng 2. Tầm quan trọng của các tiêu chí đo lường năng lực lao động theo quan điểm nhà tuyển dụng

Tiêu chí	Kiến thức		Kỹ năng		Thái độ	
	Điểm quan trọng	Tiêu chí	Điểm quan trọng	Tiêu chí	Điểm quan trọng	
1. Lĩnh vực chuyên môn	7,5	1. Kỹ năng học và tự học	8,4	1. Trung thực	9,1	
5. Ngoại ngữ	7,3	4. Kỹ năng giải quyết vấn đề	8,3	10. Chủ động trong công việc	9,1	
6. Tin học	7,2	13. Kỹ năng giao tiếp ứng xử và tạo lập quan hệ	8,2	3. Cầu thị, cầu tiến	8,2	
2. Văn hóa xã hội	6,2	2. Kỹ năng lắng nghe	8,1	5. Nhiệt tình	8,1	
4. Pháp luật	6,1	8. Kỹ năng làm việc đồng đội	8,1	4. Hòa đồng, hợp tác	8,1	
3. Kinh tế và hội nhập quốc tế	5,7	7. Kỹ năng thích ứng	7,9	6. Cẩn thận/tỉ mỉ	7,8	
		12. Kỹ năng tổ chức công việc hiệu quả	7,9	9. Tuân thủ mệnh lệnh cấp trên	7,6	
		6. Kỹ năng đặt mục tiêu	7,6	2. Tự tin	7,5	
		9. Kỹ năng lập kế hoạch	7,6	8. Kiên nhẫn	7,5	
		5. Kỹ năng tư duy sáng tạo	7,6	7. Quyết đoán	7,3	
		14. Kỹ năng sử dụng thiết bị công nghệ thông tin	7,6			
		3. Kỹ năng thuyết trình	7,3			
		11. Kỹ năng đàm phán	7,1			
		10. Kỹ năng lãnh đạo	6,6			

Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát 2017

Bảng 3. Bộ tiêu chí đo lường năng lực lao động được đề xuất

Kiến thức	Kỹ năng	Thái độ
1. Lĩnh vực chuyên môn	1. Kỹ năng học và tự học	1. Trung thực
2. Ngoại ngữ	2. Kỹ năng giải quyết vấn đề	2. Chủ động trong công việc
3. Tin học	3. Kỹ năng giao tiếp ứng xử và tạo lập quan hệ	3. Cầu thị, cầu tiến
	4. Kỹ năng lắng nghe	4. Nhiệt tình
	5. Kỹ năng làm việc đồng đội	5. Hòa đồng, hợp tác
	6. Kỹ năng thích ứng	
	7. Kỹ năng tổ chức công việc hiệu quả	



Hình 3. Sự khác biệt trong nhận thức về tầm quan trọng của các nhóm tiêu chí năng lực tổng thể giữa sinh viên và nhà tuyển dụng.

nhà tuyển dụng và sinh viên.

Bằng phương pháp tính điểm tầm quan trọng trung bình, kết quả phân tích từ Hình 3a cho thấy, sinh viên đánh giá kiến thức quan trọng nhất với số điểm là 35,2, cao hơn 7,3 điểm so với con số tương tự của nhóm nhà tuyển dụng là 27,9. Ngược lại, với nhóm nhà tuyển dụng, điểm trung bình thể hiện cao nhất ở tiêu chí thái độ với số điểm là 40,2, cao hơn 9 điểm so với trung bình của nhóm sinh viên. Sự khác biệt về 2 yếu tố này được kiểm định có ý nghĩa thống kê ($P < 0,01$). Sự khác biệt về điểm quan trọng của 2 nhóm về tiêu chí kỹ năng làm không đáng kể ($P > 0,05$).

Phân tích sự khác biệt trên bằng phương pháp thống kê tần suất yếu tố được chọn quan trọng nhất cũng cho ra kết quả tương tự. Có đến 54,3% ý kiến của nhà tuyển dụng chọn tiêu chí thái độ là quan trọng nhất, trong khi tỷ lệ này của nhóm sinh viên là 30,9%. Ngược lại, chỉ có 17,1% ý kiến nhà tuyển dụng xem kiến thức là quan trọng nhất, trong khi đó con số này của nhóm sinh viên là 36,2% (Hình 3b).

Phân tích chi tiết từng tiêu chí trong 15 tiêu chí được chọn lọc theo 3 nhóm, kết quả cũng cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa hai đối tượng này.

Về nhóm tiêu chí kiến thức, trong 3 tiêu chí,

chỉ có tiêu chí “kiến thức chuyên môn” không thể hiện sự khác biệt về điểm trung bình tiêu chí của 2 nhóm đối tượng ($P > 0,05$); điểm đánh giá của sinh viên là 7,4 và điểm đánh giá của của nhà tuyển dụng là 7,5. Trong khi đó, tiêu chí “ngoại ngữ” và “tin học” được sinh viên đánh giá tầm quan trọng cao hơn điểm đánh giá của nhà tuyển dụng lần lượt là 1,4 điểm (độ tin cậy kiểm định 99%) và 0,5 (độ tin cậy 95%) (Hình 4a).

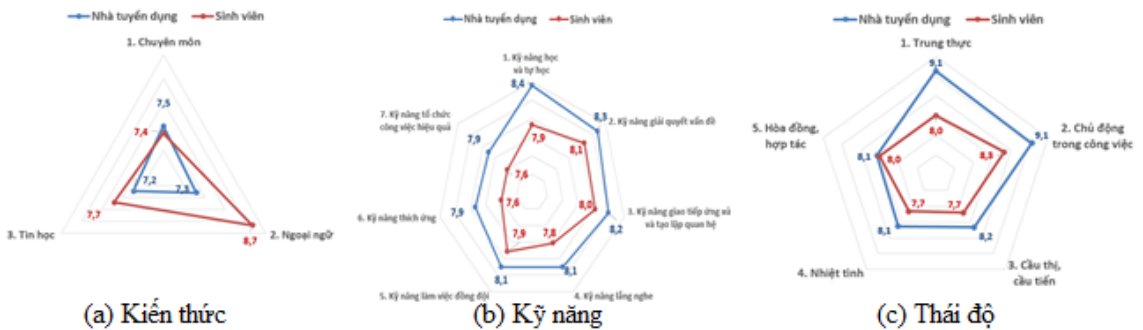
Về nhóm tiêu chí kỹ năng, nhìn chung điểm quan trọng trong nhận thức của sinh viên trên cả 7 tiêu chí đều thấp hơn con số này của nhà tuyển dụng (Hình 4b). Tuy vậy, ngoại trừ tiêu chí “kỹ năng học và tự học” với sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (mức ý nghĩa $P = 0,05$), 6 tiêu chí còn lại không tìm thấy có sự khác biệt đáng kể.

Với nhóm tiêu chí thái độ, hai tiêu chí “trung thực” và “chủ động trong công việc” được nhà tuyển dụng đánh giá rất cao với giá trị đều bằng 9,1 điểm (Hình 4c). Điểm quan trọng của hai tiêu chí này của nhà tuyển dụng cũng chênh lệch lớn với điểm đánh giá của sinh viên với điểm chênh lệch lần lượt là 1,1 và 0,8; độ tin cậy cho kết luận về sự khác biệt này đều trên 99%. Với hai tiêu chí “cầu tiến, cầu thị” và “nhiệt tình”, nhà tuyển dụng cũng đánh giá quan trọng hơn mức đánh giá của sinh viên với mức chênh lệch lần lượt là 0,5 và 0,4 ($P = 0,07$ và $0,05$). Riêng tiêu chí “hòa đồng, hợp tác”, điểm quan trọng của nhà tuyển dụng là 8,1, không khác biệt đáng kể so với điểm quan trọng theo đánh giá của sinh viên là 8,0 ($P = 0,39$).

Nhìn chung, kết quả phân tích trên cho thấy sinh viên đánh giá cao tầm quan trọng của các tiêu chí kiến thức hơn nhà tuyển dụng. Ngược lại, nhà tuyển dụng đánh giá cao các tiêu chí về kỹ năng và thái độ hơn so với đối tượng lao động tương lai là sinh viên.

Bảng 4. So sánh điểm tự đánh giá năng lực sinh viên với yêu cầu của nhà tuyển dụng

Tiêu chí	Điểm năng lực tự đánh giá của sinh viên	Điểm quan trọng của nhà tuyển dụng	Chênh lệch
Kiến thức			
1. Lĩnh vực chuyên môn	6,8	7,5	-0,7**
2. Ngoại ngữ	6,9	7,3	-0,4
3. Tin học	6,9	7,2	-0,3
Kỹ năng			
1. Kỹ năng học và tự học	7,2	8,4	-1,2**
2. Kỹ năng giải quyết vấn đề	7,0	8,3	-1,2**
3. Kỹ năng giao tiếp ứng xử và tạo lập quan hệ	7,1	8,2	-1,1**
4. Kỹ năng lắng nghe	7,4	8,1	-0,7**
5. Kỹ năng làm việc đồng đội	7,3	8,1	-0,8**
6. Kỹ năng thích ứng	7,2	7,9	-0,8**
7. Kỹ năng tổ chức công việc hiệu quả	6,8	7,9	-1,1**
Thái độ			
1. Trung thực	7,9	9,1	-1,3**
2. Chủ động trong công việc	7,5	9,1	-1,6**
3. Cầu thị, cầu tiến	7,4	8,2	-0,8**
4. Nhiệt tình	7,5	8,1	-0,6**
5. Hòa đồng, hợp tác	7,6	8,1	-0,5*

**Hình 4.** Sự khác biệt về điểm tầm quan trọng của từng tiêu chí năng lực riêng lẻ giữa sinh viên và nhà tuyển dụng.

3.3. Sự tự trang bị năng lực của sinh viên theo yêu cầu nhà tuyển dụng

Với các nhà tuyển dụng, một khi đánh giá cao điểm quan trọng một tiêu chí nào đó cũng có thể hiểu là họ yêu cầu cao tiêu chí đó đối với ứng viên khi phỏng vấn. Vì thế, nghiên cứu này xem điểm quan trọng của từng tiêu chí như là yêu cầu của nhà tuyển dụng đối với từng tiêu chí đó.

Với sinh viên, việc lượng hóa năng lực qua 15 tiêu chí được chọn lọc như trên là điều không dễ dàng. Bởi lẽ, hầu hết các tiêu chí đều là định

tính. Việc xây dựng một bộ câu hỏi để lượng hóa từng tiêu chí là cần thiết. Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu này, điều này chưa thể đạt được khi các tiêu chí mới vừa được xác định. Vì vậy, nghiên cứu này xem điểm tự đánh giá từng tiêu chí năng lực của sinh viên theo thang điểm 10 là thước đo đo lường năng lực của sinh viên. Và điểm này được dùng để so sánh với yêu cầu của nhà tuyển dụng, cũng theo thang điểm 10. Kết quả so sánh được thể hiện qua Bảng 4.

Nhìn tổng thể tất cả các tiêu chí, năng lực tự đánh giá của sinh viên hiện đang thấp hơn yêu

cầu của doanh nghiệp ở tất cả các tiêu chí. Điều này dễ hiểu vì các sinh viên vẫn còn đang trong quá trình học. Tuy nhiên, việc quan tâm nhiều hơn đối với các tiêu chí có mức độ chênh lệch lớn như (1) thái độ trung thực, (2) tính chủ động trong công việc; (3) kỹ năng tự học; (4) kỹ năng giải quyết vấn đề, (5) kỹ năng giao tiếp và (6) kỹ năng tổ chức công việc hiệu quả là cần thiết đối với sinh viên.

4. Kết Luận và Kiến Nghị

4.1. Kết Luận

Từ 30 tiêu chí ban đầu tổng hợp từ nhiều nguồn thông tin tài liệu liên quan, nghiên cứu này đã chọn lọc và đề xuất bộ tiêu chí gồm 15 tiêu chí, trong đó có 3 tiêu chí về kiến thức, 7 tiêu chí kỹ năng và 5 tiêu chí về thái độ. Kết quả so sánh cho thấy có sự khác biệt đáng kể trong nhận thức về tầm quan trọng các tiêu chí giữa sinh viên và nhà tuyển dụng. Trong khi các sinh viên đánh giá cao các tiêu chí kiến thức, các nhà tuyển dụng chú trọng hơn đối với các tiêu chí kỹ năng và thái độ. Ngoài ra, nghiên cứu này chỉ ra những gì sinh viên hiện có đang còn thiếu so với những gì nhà tuyển dụng cần, đặc biệt với các tiêu chí về thái độ và kỹ năng.

4.2. Kiến Nghị

Với sinh viên, ngoài việc học kiến thức chuyên môn tại trường, các sinh viên cần trao dồi thêm các kỹ năng quan trọng như kỹ năng tự học, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng giao tiếp ứng xử,... Bên cạnh đó, sinh viên cũng cần rèn luyện để có thái độ tốt, nhất là tính trung thực và tính tự chủ trong công việc.

Với nhà trường, cần quan tâm nhiều hơn đến việc nâng cao kỹ năng và thái độ đối với sinh viên. Các môn học kỹ năng chuyên sâu cần đưa vào chương trình giảng dạy. Đồng thời, cần có nhiều thời lượng thực hành, thực tập hơn cho sinh viên. Bên cạnh đó, trong chương trình đào tạo và các môn học, cần quan tâm nhiều hơn đến thái độ tự giác học tập của các sinh viên, có các hình thức để phòng ngừa các hành vi thiếu trung thực của sinh viên trong thi cử.

Với các doanh nghiệp, cần liên kết với các trường đại học để tạo điều kiện cho sinh viên thực hành, thực tập nâng cao kỹ năng và rèn luyện tác phong thái độ theo văn hóa doanh nghiệp. Qua đó, một mặt đóng góp nâng cao chất lượng nguồn

nhân lực nói chung, đồng thời cũng tạo nguồn tuyển dụng tốt cho chính doanh nghiệp.

Tài Liệu Tham Khảo (References)

- CCCPV (The Central Committee of the Communist Party of Vietnam). (2013). Resolution No. 29-NQ/TW. Retrieved June 12, 2018, from <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Nghi-quyet-29-NQ-TW-nam-2013.aspx>.
- Chi T. (2017). 237.000 people with university degrees or higher are unemployed. Retrieved December 26, 2017, from <https://tuoitre.vn/237-000-nguoi-trinh-do-dai-hoc-tro-len-bi-that-nghiep.htm>.
- Duong, O. T. K. (2016). Developing core competencies of students through competence- based assessment at Ho Chi Minh City University of Technology and Education. *The Online Journal for Technical and Vocational Education and Training in Asia* 7, 1-17.
- Hoskins B., & Crick R. D. (2008). *Learning to learn and civic competences: different currencies or two sides of the same coin?* Ispra (VA), Italy: Office for Official Publications of the European Communities.
- ICA (International Coach Academy). (2017). *Coaching model: ask*. Retrieved June 5, 2012, from <https://coachcampus.com/coach-portfolios/coaching-models/shubha-rajan-ask/>.
- Nguyen, K. C., & Dao, O. T. (2015). *Examination and evaluation in education*. Ha Noi, Vietnam: University of Education Publishing House.
- Nguyen, L., Nguyen, P. T. L, Dac, C. X, Trinh, H. T. A., & Nguyen, V. T. H. (2016). *Methods and techniques for standard construction to assess the reading comprehensive capacity and problem solving*. Ha Noi, Viet Nam: Vietnam Education Publishing House.
- Nguyen, T. V. (2010). *Integrated learning methods*. Issue on pedagogical training in 2010. (Unpublished data).
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). (2003). *The definition and selection of key competencies* (DESECO). Retrieved May 27, 2005, from <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>.
- OG (Office of the Government). (2016). Decision number 1982/QĐ-TTg dated October 18, 2016. Approved national framework for qualification of Vietnam. Retrieved February 5, 2018, from <http://www.chinhphu.vn/portal/page/>.