

# Tầm quan trọng của việc đào tạo kỹ năng mềm đối với vấn đề việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên đại học

Trương Thị Tuyết Nương

Khoa Du lịch – Trường Đại học Nguyễn Tất Thành  
 tttuong@ntt.edu.vn, nuongasi@yahoo.com

## Tóm tắt

Hiện nay, các nhà tuyển dụng đánh giá rất cao kỹ năng mềm của sinh viên sau tốt nghiệp đại học. Ngoài việc lĩnh hội kiến thức chuyên môn được đào tạo trong những năm đại học, kiến thức về kỹ năng mềm còn đóng vai trò rất quan trọng trong việc thành công sau khi tốt nghiệp của sinh viên. Nhiều nghiên cứu cho thấy nhiều sinh viên đã tốt nghiệp đại học mà thiếu kỹ năng mềm – vốn được đánh giá cao từ quan điểm của nhà tuyển dụng – thì rất khó tìm kiếm một việc làm tốt. Bài viết mang tính chất tổng luận từ các nghiên cứu trước và các nguồn thông tin khác, cho thấy tầm quan trọng của việc đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên và mong đợi của nhà tuyển dụng, từ đó cung cấp thêm thông tin cho các nhà quản lý, những người làm công tác giáo dục về các định hướng đào tạo kỹ năng mềm để nâng cao tỷ lệ sinh viên có được việc làm sau 6 tháng kể từ khi tốt nghiệp. Đây cũng là con số mà hầu hết các trường đại học ở Việt Nam dùng làm minh chứng kết quả đào tạo nhằm thu hút tuyển sinh.

Nhận 20/03/2024  
 Được duyệt 16/04/2024  
 Công bố 20/06/2024

## Từ khóa

kỹ năng mềm,  
 rèn luyện kỹ năng,  
 lý thuyết học tập theo  
 ngữ cảnh,  
 nhà tuyển dụng

© 2024 Journal of Science and Technology - NTTU

## 1 Đặt vấn đề

Hiện nay, trình độ học vấn và bằng cấp chuyên môn chưa phải là yếu tố quyết định trong việc tuyển dụng nhân sự của nhiều doanh nghiệp, mà còn dựa trên yếu tố cá nhân như sự nhạy bén khi xử lý công việc và giao tiếp của mỗi người lao động,...., các yếu tố này được gọi là “kỹ năng mềm – soft skills” (KNM).

KNM cũng có thể được coi là kỹ năng chung của con người, bao gồm kỹ năng giao tiếp, khả năng lãnh đạo, giải quyết vấn đề, đạo đức làm việc, quản lý thời gian và làm việc theo nhóm,... Đây là những đặc điểm có thể được sử dụng ở bất kỳ vị trí công việc nào [1].

Ở Việt Nam, những năm qua, việc phân loại KNM cũng đã được quan tâm nhưng chỉ dừng ở việc liệt kê thành những kỹ năng đơn lẻ tùy theo hướng nghiên cứu, lĩnh vực nghề nghiệp và kinh nghiệm cá nhân [2]. Dẫu vậy, những kỹ năng làm việc với người khác và kỹ năng giảm thiểu những thói quen làm việc cảm tính, thiếu

chuyên nghiệp là những kỹ năng được quan tâm nhất. Những kỹ năng mềm thường được doanh nghiệp quan tâm gồm kỹ năng quản lý cảm xúc, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng tư duy sáng tạo, kỹ năng giải quyết vấn đề, và kỹ năng thiết lập quan hệ xã hội,...

Ở nước ngoài, cũng có khá nhiều nghiên cứu về tầm quan trọng của KNM đối sinh viên đại học. Tài liệu [3] năm 2022 đã tổng hợp và phân tích hàng trăm nghiên cứu từ nhiều nguồn như tạp chí, kỷ yếu hội nghị, sách và tài nguyên web,...., cho thấy cái nhìn toàn diện của việc đào tạo KNM cho sinh viên.

Khắp nơi trên thế giới, tìm được việc làm đúng chuyên môn là mối quan tâm của hầu hết sinh viên tốt nghiệp, vì họ thiếu KNM cần thiết. Trong khi tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp, người ta nhận thấy rằng KNM dạy cho sinh viên không phù hợp nhu cầu của công ty cũng như đòi hỏi trình độ năng lực cao trong ngành [4]. Đây là

vấn đề mang tính toàn cầu chứ không riêng của một quốc gia nào.

## 2 Tổng quan nghiên cứu

Khác với kỹ năng cứng (KNC), KNM là những kỹ năng con người sử dụng để giao tiếp, giải quyết vấn đề, lãnh đạo, đồng cảm và suy nghĩ sáng tạo [5]. KNM là những kỹ năng vô hình mà con người học được thông qua các khóa đào tạo phát triển cá nhân và sử dụng trong cả công việc và cuộc sống. Những người có KNM tốt đang đảm nhận công việc, giải quyết các vấn đề trong cuộc sống tốt hơn so với những người có ít KNM [6].

KNC là những kỹ năng hữu hình mà con người học ở trường và sử dụng vào trong công việc [6]. KNC là một thuật ngữ mới xuất hiện gần đây nhằm phân biệt với KNM. KNC hay còn gọi là kỹ năng nghề nghiệp, là thuật ngữ dùng để chỉ sự thành thạo về chuyên môn. Kỹ thuật, kế toán, giảng dạy, chữa cháy, nấu ăn, may vá là một vài ví dụ. Các KNC chủ yếu được học ở trường hoặc qua đào tạo nghề. Những cách truyền thống để đạt được KNC là các trường dạy nghề và giáo dục đại học. Hầu hết việc giảng dạy và đánh giá đều tập trung vào KNC tại các trường dạy nghề và đại học. Các chương trình đại học, thạc sĩ và tiến sĩ chủ yếu dạy các KNC. Một sinh viên kỹ thuật máy tính học cách lập trình máy tính tại trường đại học sẽ trở thành thạc sĩ trong quá trình học cao học và tiến sâu hơn ở giai đoạn tiến sĩ. Nói cách khác, toàn bộ nền giáo dục đại học được dành riêng cho việc giảng dạy và rèn luyện các KNC [6].

KNM là những kỹ năng mà con người có được ngoài yếu tố chuyên môn và sự chuyên nghiệp xét về mặt công việc; còn được xem là biểu hiện của trí tuệ cảm xúc của con người, thể hiện khả năng về mặt tinh thần của cá nhân. Các kỹ năng cảm xúc xã hội mạnh mẽ và môi trường học tập tích cực được coi là những yếu tố quan trọng cho sự thành công trong học tập của người học. Nói cách khác, KNM thể hiện sự tích lũy và vận dụng một cách hiệu quả những đặc điểm của cá nhân như: thân thiện, vị tha, biết chấp nhận người khác,... [7].

Như vậy, cũng khá dễ để phân biệt giữa KNC và KNM. KNC nói chính xác hơn là những kỹ năng nghề nghiệp được học bài bản từ trường lớp. KNM là những kỹ năng ngoài việc được đào tạo một phần từ trường lớp, phần lớn là do mỗi người tự đúc kết qua quá trình sống, làm việc và trải nghiệm. Vì vậy, KNC có thể giống nhau giữa người này và người kia còn KNM sẽ có sự khác

biệt ở từng người. KNM hỗ trợ tích cực cho việc hoàn thiện KNC.

### 2.1 Các đặc trưng của KNM

– *KNM được hình thành trong quá trình sống và học tập*

KNM không phải là một yếu tố bẩm sinh, mà có được thông qua các hoạt động và học tập. Vì vậy, cần được phát triển ở một người ngay từ khi còn nhỏ, bắt đầu từ khi ở nhà và trong suốt quá trình học phổ thông và mức độ phù hợp cho từng lứa tuổi. Tuy nhiên, ở bậc đại học, sinh viên có ý thức cao về KNM của mình vì sẽ gắn liền với công việc trong tương lai. Sự hiểu biết này đóng vai trò là động lực để sinh viên cải thiện các KNM bằng cách sử dụng giáo trình đại học về KNM [8]. Theo một nghiên cứu, các hoạt động có thể giúp đạt được các KNM khi còn là sinh viên đại học như học nghề dài hạn; các môn thể thao; công trình, dự án tình nguyện; dự án nghệ thuật và thiết kế; hội thảo và lớp học dài hạn; du lịch quốc tế và nội địa; học chơi một nhạc cụ. [9].

– *KNM không chỉ là biểu hiện của trí tuệ cảm xúc: KNM và thuộc tính cá nhân ảnh hưởng đến khả năng làm việc của cá nhân đó; thể hiện năng lực thiết lập và duy trì mối quan hệ xã hội; giúp bản thân thích ứng nhanh với sự thay đổi hoàn cảnh trong khi làm việc nhóm, xử lý tốt các tình huống không thể dự liệu trước, xử lý dữ liệu chuyên môn công việc, hay thậm chí là những thay đổi ngoại cảnh, thay đổi môi trường sống và làm việc,... Người có KNM linh hoạt sẽ làm chủ được tình huống, biết tìm ra cách hợp lý để giải quyết vấn đề một cách hiệu quả, khéo léo khi ứng xử với người khác. [10].*

– *KNM không cố định cho tất cả các ngành nghề: có nhiều loại KNM khác nhau cho từng ngành nghề. Ngoài một số kỹ năng căn bản chung như những ngành nghề khác, mỗi ngành nghề có những kỹ năng đặc thù riêng nhằm hỗ trợ nghề nghiệp theo hướng giúp người lao động dễ thích nghi, dễ hòa nhập với môi trường công việc [5]. Ví dụ, khối ngành kỹ thuật thì sẽ có thêm kỹ năng về máy móc, công nghệ; khối ngành kinh doanh, tài chính thì có thể kỹ năng tính toán; khối ngành sức khỏe thì có thêm kỹ năng tâm lý để làm cho bệnh nhân tin tưởng hoặc nói ra những vấn đề về tâm lý; khối ngành nghệ thuật biểu diễn thì có thêm kỹ năng biểu diễn, kỹ năng giao lưu với công chúng,...*

Trong một nghiên cứu ở gần 200 sinh viên thuộc các trường khối kỹ thuật tại Thành phố Hồ Chí Minh cho



thấy, có 92,7 % sinh viên khẳng định KNM rất quan trọng, không chỉ cho công việc sau này mà còn cần thiết trong công việc học tập, quan hệ giao tiếp với bạn bè và ứng xử xã hội. Tuy vậy, sinh viên lại ít chịu quan tâm đến việc rèn luyện KNM hoặc nhận thức chưa đúng về cách thức để rèn luyện [11]. Sinh viên thường ngại giao tiếp, mặc dù “giao tiếp có vai trò rất quan trọng trong đời sống xã hội, trong đời sống cá nhân của mỗi con người” [12].

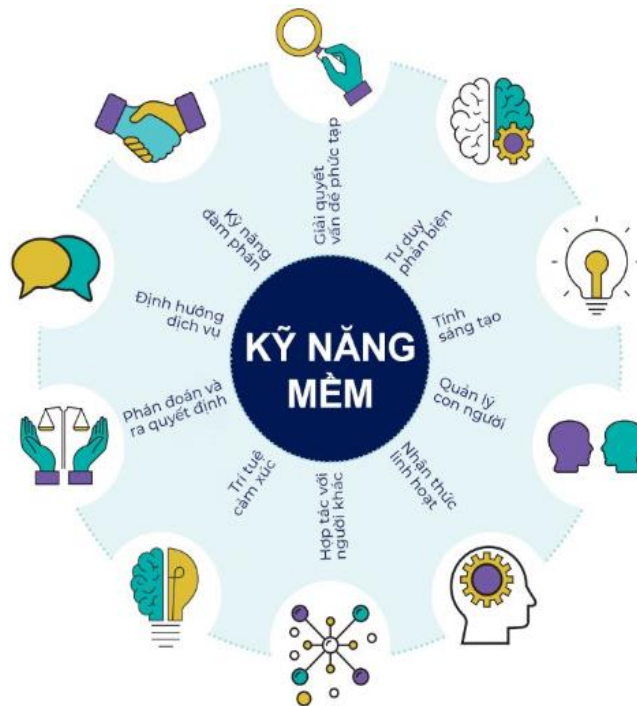
2.2 Phân loại KNM

Có nhiều cách phân loại KNM khác nhau. Qua nhiều tài liệu nghiên cứu, có thể nhận thấy hướng phân loại cơ bản về KNM thường gắn với các kỹ năng lao động chuyên nghiệp (KNC), kỹ năng làm việc để thành công. Hầu như ở quốc gia nào cũng có các cơ quan của chính phủ phụ trách đề ra những kỹ năng cần phải có cho mỗi ngành nghề lao động. Ví dụ như, năm 2002, Hội đồng Kinh doanh Úc (The Business Council of Australia - BCA) kết hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Úc (The Australian Chamber of Commerce and Industry - ACCI) đã xuất bản cuốn *Employability Skills For Future*, đã chỉ ra 8 KNM quan trọng với người lao động [13]. Bộ Lao động Mỹ (United States Department Of Labor) cùng Hiệp hội Đào tạo và Phát triển Mỹ (Employment & Training Administration) đã đưa ra nhóm 13 KNM gắn với các kỹ năng lao động chuyên nghiệp [14]. Bộ Phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng Canada cũng đưa ra những KNM riêng tại quốc gia của họ [15].

Tại Việt Nam, Chính phủ cũng đã Phê duyệt Khung trình độ Quốc gia Việt Nam năm 2016 với 6 bậc đầu ra, trong đó ở Bậc 6 (bậc đại học) phải xác nhận trình độ đào tạo của người học có kiến thức thực tế vững chắc, kiến thức lý thuyết toàn diện, chuyên sâu về một ngành đào tạo, kiến thức cơ bản về khoa học xã hội, chính trị và pháp luật [16]. Theo đó, các trường đại học đã cải tiến chương trình dạy học, phương pháp giảng dạy và đánh giá đáp ứng được Khung trình độ Quốc gia Việt Nam (1) kỹ năng cần thiết để có thể giải quyết các vấn đề phức tạp, (2) kỹ năng dẫn dắt, khởi nghiệp, (3) kỹ năng phản biện, phê phán và sử dụng các giải pháp thay thế, (4) kỹ năng đánh giá chất lượng công việc; (5) kỹ năng truyền đạt vấn đề và giải pháp; chuyên tài, phổ biến kiến thức, kỹ năng; (6) có năng lực ngoại ngữ bậc 3/6 [17].

Tại diễn đàn Kinh tế Thế giới năm 2016, dự đoán trong vòng 5 năm tới, hơn một phần ba kỹ năng (35 %) được

coi là quan trọng trong lực lượng lao động ngày nay sẽ thay đổi và đã đưa ra được 10 kỹ năng con người cần phải phát triển trong Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (Hình 1)



Hình 1 Mười kỹ năng con người cần phải phát triển trong Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (Nguồn: [18])

Với việc phân tích sâu hơn 100 nghiên cứu trên khắp thế giới về tầm quan trọng của việc đào tạo KNM cho sinh viên, vào năm 2022, tác giả Shwetha Pai và cộng sự đã chọn ra được 11 loại KNM bao trùm cho tất cả mọi lĩnh vực [3], tương tự như nhóm KNM mà chính phủ của mỗi quốc gia đề ra:

2.2.1 Kỹ năng giao tiếp - Communication Skills: là khả năng mà cá nhân sử dụng để giao tiếp hiệu quả với mọi người. Giao tiếp bằng lời nói và bằng văn bản được công nhận là lĩnh vực phụ của năng lực giao tiếp. Giao tiếp bằng lời nói, nói trước công chúng, tham gia các cuộc họp và giao tiếp bằng văn bản đều là những kỹ năng giao tiếp được khuyến nghị.

2.2.2 Kỹ năng khởi nghiệp - Entrepreneurial Skills: các kỹ năng kinh doanh bao gồm khả năng tận dụng cơ hội tốt, tạo ra nhận thức về rủi ro trong khi xem xét cách tiếp cận sáng tạo trong kinh doanh hoặc nơi làm việc. Kỹ năng kinh doanh bao gồm khả năng tìm kiếm các cơ hội kinh doanh và nghề nghiệp. Tài năng này bao gồm việc đoán trước các khả năng kinh doanh cũng như khả năng phát triển, tăng cường hoặc xây dựng và thử nghiệm các chiến lược kinh doanh.

2.2.3 Kỹ năng giao tiếp cá nhân - Interpersonal Skills: là khả năng tương tác, phối hợp, giải thích và làm việc mang tính xây dựng với các cá nhân trong nhiều hoàn cảnh khác nhau. Hợp tác trong nhiệm vụ, làm việc nhóm, trí tuệ xã hội, nhận thức về văn hóa và sự đa dạng, gây ảnh hưởng đến người khác và giải quyết xung đột được liệt kê dưới dạng các lĩnh vực phụ cho kỹ năng giao tiếp.

2.2.4 Kỹ năng học tập suốt đời - Lifelong Learning Skills: được đặc trưng như sự khao khát và năng lực dùng kiến thức và hiểu biết làm nền tảng cho hành động. Sinh viên tốt nghiệp phải có khả năng tự điều chỉnh việc học của mình để tiếp thu các kỹ năng và thông tin; phải có khả năng định vị dữ liệu quan trọng từ nhiều nguồn khác nhau và xử lý nó một cách hiệu quả. Sinh viên tốt nghiệp cũng cần có khả năng tìm kiếm những ý tưởng mới và có khả năng nuôi dưỡng trí óc ham học hỏi.

2.2.5 Kỹ năng quản lý - Management Skills: là khả năng lãnh đạo, giám sát và quản lý dự án hoặc con người một cách hiệu quả. Các khả năng quản lý bao gồm khả năng quản lý tiền bạc, thời gian, vật liệu, nguồn nhân lực, nguồn lực cơ sở và các mối rủi ro nguy hiểm có thể xảy ra.

2.2.6 Kỹ năng tính toán – Numeracy Skills: kỹ năng tính toán ít được nhắc đến nhất trong các nghiên cứu về KNM của sinh viên dưới góc độ nhà tuyển dụng. Nhà tuyển dụng mong muốn sinh viên có đủ kỹ năng nghiên cứu, tính toán, xử lý số liệu để thực hiện các cuộc khảo sát đơn giản và phân tích dữ liệu thu được, nhằm cung cấp thông tin thực tế cho các bên liên quan ngay tại chỗ.

2.2.7 Kỹ năng giải quyết vấn đề - Problem-Solving Skills: là khả năng xác định vấn đề, phối hợp mọi thứ mà sinh viên biết và có thể thực hiện được, để đạt được kết quả khả quan. Các kỹ năng giải quyết vấn đề bao gồm lý luận, phân tích, phán đoán và đưa ra quyết định.

2.2.8 Đạo đức nghề nghiệp và kỹ năng đạo đức - Professional Ethics and Moral Skills: là khả năng thực hiện các chuẩn mực đạo đức ngày càng cao trong thực tiễn nghề nghiệp phù hợp. Sinh viên tốt nghiệp được kỳ vọng sẽ thực hiện đạo đức ngay cả bên ngoài nơi làm việc và có ý thức trách nhiệm xã hội.

2.2.9 Kỹ năng tự quản lý - Self-Management Skills: là khả năng sinh viên tốt nghiệp có thể chấp nhận trách nhiệm, khả năng thích ứng, nâng cao hiệu suất cá nhân và quản lý thời gian. Khả năng chịu đựng căng thẳng, năng lực bản thân, khả năng tự điều chỉnh và cân bằng

giữa công việc và cuộc sống là một trong những kỹ năng quản lý bản thân quan trọng.

2.2.10 Kỹ năng công nghệ - Technological Skills: là khả năng truy cập, xử lý và tạo ra hoặc cung cấp thông tin bằng công nghệ thông tin và truyền thông. Khả năng công nghệ bao gồm tìm kiếm trên Internet và kiến thức từ máy tính. Phần lớn các nhà tuyển dụng coi khả năng công nghệ là rất quan trọng đối với nhu cầu của tổ chức họ.

2.2.11 Kỹ năng tư duy - Thinking Skills: là khả năng tham gia vào tư duy phân biện đồng thời sáng tạo, đổi mới, phân tích và có thể áp dụng kiến thức của mình trong nhiều trường hợp. Những tài năng tư duy như đưa ra những ý tưởng, nguồn cảm hứng mới, tư duy đột phá và khả năng tư duy sáng tạo, phân tích, học hỏi và đưa ra phản hồi.

### 3 Bàn luận

#### 3.1. Đào tạo KNM trong giáo dục đại học

Hầu hết các trường đại học trong và ngoài nước tập trung vào giảng dạy KNC hơn là các KNM như sáng tạo, giải quyết vấn đề, kỹ năng thuyết phục, giao tiếp cá nhân, kỹ năng viết và nói... Sinh viên học cách trở thành một kỹ sư, kế toán hay nha sĩ, nhưng không được học các KNM [19]. Học tập theo ngữ cảnh, theo dự án là một cách tốt để có được KNM. Các KNM có thể được học tốt hơn trong các hoạt động ở những năm học đại học, như học nghề dài hạn, thể thao, các công việc và dự án tình nguyện, dự án nghệ thuật và thiết kế, hội thảo và lớp học dài hạn, du lịch trong nước và quốc tế cũng như học chơi một nhạc cụ trong thời gian học đại học [9]. Việc có được các KNM có thể đòi hỏi phải thay đổi thái độ, điều này có thể học được thông qua đào tạo lâu dài. Vì vậy, các trường đại học là nơi thích hợp để học các KNM, cả về thời gian lẫn hoạt động sẵn có.

Trong môi trường học theo ngữ cảnh, người học khám phá các mối quan hệ có ý nghĩa giữa các ý tưởng trừu tượng và ứng dụng thực tế trong bối cảnh thế giới thực; các khái niệm được tiếp thu thông qua quá trình khám phá, củng cố và liên hệ. Lớp học dành cho việc học giao tiếp giữa các cá nhân, làm việc nhóm hoặc giải quyết vấn đề là chưa đủ, con người chỉ có thể học những kỹ năng này tốt nhất trong bối cảnh thực tế của đời sống [3].

Hiện nay, ở Việt Nam, điều kiện cần để một sinh viên tốt nghiệp là phải hoàn thành tất cả chương trình học và điều kiện đủ để cấp bằng tốt nghiệp là phải hoàn thành tất cả các tín chỉ bổ sung như ngoại ngữ, tin học và KNM. Tuy nhiên, mỗi trường có cách chọn loại KNM



riêng, khoảng chục kỹ năng với mỗi kỹ năng được tính là 1 tín chỉ. Chỉ cần hoàn thành 3 tín chỉ là được công nhận tốt nghiệp. Điều này có nghĩa là trường đại học khó có thể trang bị tất cả các KNM cho sinh viên tốt nghiệp. Tuy nhiên, trong một nghiên cứu về việc nâng cao chất lượng đào tạo KNM đối với sinh viên các ngành du lịch tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, “kết quả nghiên cứu cho thấy công tác đào tạo KNM cho sinh viên tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành đã đạt được những kết quả nhất định, có tác động trực tiếp tới việc hoàn thành chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo cũng như khả năng đáp ứng nguồn nhân lực theo yêu cầu của thị trường lao động” [17].

### 3.2 Mong đợi của nhà tuyển dụng

KNM được ưu tiên trong quá trình tuyển dụng và trong khoảng thời gian làm việc của nhân viên tại công ty. Điều này là do KNM của một cá nhân có thể giúp ích cho kết quả sản xuất của công ty theo một cách nào đó [20]. Ngày nay, KNM đang dần trở nên không thể thiếu và có giá trị đối với sinh viên tốt nghiệp trong môi trường việc làm. Các nhà tuyển dụng nhận thấy những sinh viên tốt nghiệp không đủ trình độ hoặc không thành thạo các KNM thiết yếu, cần thiết cho vai trò công việc tương ứng của họ, dẫn đến tình trạng thất nghiệp trong một thị trường việc làm cực kỳ khốc liệt. Các nhà tuyển dụng cũng yêu cầu sinh viên mới tốt nghiệp có sự kết hợp giữa KNC và KNM để làm việc trong một nhóm đa diện với trách nhiệm ngày càng tăng trong môi trường hiện tại [3]. Sinh viên tốt nghiệp khi bắt đầu làm việc chuyên nghiệp sẽ được đào tạo lại các KNM như kỹ năng giao tiếp, khả năng thích ứng, làm việc nhóm, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng giải quyết vấn đề và tư duy sáng tạo,... Hầu hết các khóa đào tạo này là các buổi tập huấn hoặc hội thảo kéo dài một hoặc hai ngày. Tuy nhiên, kết quả của những khóa đào tạo này thường không cao vì KNM phải được tích lũy trong quá trình làm việc lâu dài. Các tổ chức cố gắng đánh giá lợi tức đầu tư của các khóa đào tạo này. Một bài kiểm tra có thể dễ dàng đo lường những gì người tham gia học được, tuy nhiên rất khó để đoán định được sự thay đổi hành vi của người học. Những hành vi và thái độ diễn ra trong một thời gian dài và rất khó để thay đổi chúng bằng những hành vi mới sau một hội thảo kéo dài vài ngày. Phong cách và thái độ giao tiếp giống như một thói quen, khó có thể hình thành một thói quen mới và bỏ được thói quen cũ trong thời gian ngắn hạn. Ngoài ra, các khóa đào tạo này còn ngắn hạn và chưa đầy đủ;

gây tổn kém về thời gian và tiền bạc. Vì vậy, sinh viên đại học nên học KNM trước khi tốt nghiệp.

Doanh nghiệp cần những nhân viên đã có sẵn KNC – kỹ năng chuyên môn – và KNM. Giáo dục đại học chủ yếu tập trung vào việc dạy các kỹ năng chuyên môn cho sinh viên. Thực tế làm việc ngoài đời cung cấp bối cảnh tốt nhất để học các KNM. Mặc dù vậy, doanh nghiệp hoặc nơi làm việc sẽ không muốn coi môi trường tổ chức của họ là nơi thử nghiệm và sửa sai. Các vấn đề về giao tiếp, khả năng chống lại sự thay đổi, khả năng thích ứng và sự thiếu tự tin không phải là những vấn đề thường gặp ở nơi làm việc. Doanh nghiệp vốn đã có những vấn đề rất lớn như ứng phó với cạnh tranh, đổi mới, thu hút khách hàng mới và không để mất đi khách hàng hiện có, vì vậy, doanh nghiệp chỉ ưu tiên những nhân viên đã có sẵn các KNM.

Các nhà tuyển dụng thường đánh giá cao những ứng viên “có khả năng giao tiếp tốt”, “có khả năng cộng tác, làm việc nhóm”, “khả năng giải quyết vấn đề và xử lý tình huống”, “học hỏi và ham học hỏi”, ... [21]. Những người có KNM tốt hơn đang đảm nhận công việc, giải quyết các vấn đề trong cuộc sống so với những người có ít KNM hơn [6]. Vì vậy những sinh viên tốt nghiệp có được càng nhiều KNM thì khả năng được tuyển dụng càng cao.

## 4 Kết luận

Hiện nay, các nhà tuyển dụng đánh giá rất cao KNM của sinh viên sau tốt nghiệp đại học. Không có KNM, sinh viên tốt nghiệp ở mọi trường đại học phải đối mặt với khá nhiều rắc rối trong cuộc sống nghề nghiệp sau này. Với việc đòi hỏi kỹ năng ở người lao động ngày càng cao từ các tổ chức, doanh nghiệp, sinh viên phải tích cực trao dồi KNM cần thiết cho sự thành công khi tìm việc làm. Tại nơi làm việc, chất lượng sinh viên tốt nghiệp quan trọng hơn số lượng. Điều này đặt ra vấn đề các cơ sở giáo dục đại học phải đào tạo sinh viên những KNM phù hợp với khung năng lực của mỗi quốc gia đề ra, giúp đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng.

Các cơ sở giáo dục nên có trách nhiệm đặc biệt đối với việc đào tạo KNM, bởi trong thời gian học đại học, các nhà giáo dục có ảnh hưởng lớn đến sự phát triển KNM của sinh viên. Việc lồng ghép đào tạo các KNM vào các khóa học chuyên môn là phương pháp hiệu quả để đạt được cả về cách giảng dạy hấp dẫn và việc nâng cao các KNM. KNM đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành nhân cách mỗi cá nhân. Điều quan trọng là

mỗi sinh viên phải có được những kỹ năng phù hợp ngoài kiến thức học thuật hoặc kỹ thuật.

Để giải quyết vấn đề đang diễn ra này, cả trường đại học và chính phủ đều đang nỗ lực phát triển củng cố và cải tiến khung chương trình đào tạo KNM nhằm tạo ra những sinh viên tốt nghiệp toàn diện, sẵn sàng tham gia

thị trường lao động. Những nỗ lực hợp tác này là cần thiết cho sự phát triển kinh tế ổn định ở nước ta. Điều quan trọng hơn chính là việc phát triển các KNM trong trường đại học để sinh viên tốt nghiệp có thể trở thành những cá nhân toàn diện vì sự phát triển của đất nước.

## Tài liệu tham khảo

1. Phạm Kim Cương. (2021). Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Thủ Dầu Một đạt chuẩn đầu ra theo CDIO. *Trường Đại học Thủ Dầu Một – Trường Đại học Duy Tân - NXB Tài chính*, tr.162-165.
2. Nguyễn Đình Duy Nghĩa. (2019). Nghiên cứu một số biện pháp giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên ngành Giáo dục thể chất của Khoa Giáo dục thể chất – Đại học Huế theo tiếp cận năng lực. *Đại học Huế*, p11-12)
3. Shwetha Pai, & Sureshramana Mayya. (2022). A Systematic Literature Review on Training Higher Education Students for Soft Skills. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)*, ISSN: 2581-6012, Vol. 7, No. 2, p. 97-142.
4. Chiu, K. K., Mahat, N. I., Rashid, B., Razak, N. A., & Omar, H. (2016). Assessing students' knowledge and soft skills competency in the industrial training programme: the employers' perspective. *Review of European Studies*, 8, 123.
5. Shwetha Pai, & Sureshramana Mayya. (2022). A Systematic Literature Review on Training Higher Education Students for Soft Skills. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)*, ISSN: 2581-6012, Vol. 7, No. 2, p. 97-142.
6. Klaus, P. (2008). *The Hard Truth about Soft Skills: Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner*. Harper Business.) (Gladwell, M. (2011). *Outliers: The Story of Success*. Backbay Books.
7. Kaplan, D. M., deBlois, M., Dominguez, V., & Walsh, M. E. (2016). Studying the teaching of kindness: A conceptual model for evaluating kindness education programs in schools. *Evaluation and Program Planning*, 58, 160-170.
8. Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422.
9. Dogara, G., Saud, M. S. B., Kamin, Y. B., & Nordin, M. S. B. (2020). Project-based learning conceptual framework for integrating soft skills among students of technical colleges. *IEEE Access*, 8, 83718-83727.
10. Fahimirad, M., Nair, P. K., Kotamjani, S. S., Mahdinezhad, M., & Feng, J. B. (2019). Integration and Development of Employability Skills into Malaysian Higher Education Context: Review of the Literature. *International Journal of Higher Education*, 8(6).
11. Vũ Hồng Vân, Trịnh Thị Thanh. (2019). Thực trạng đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên một số trường khối kỹ thuật tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học – Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng - Số 9*, 73-82
12. Chu Văn Đức (2005). *Giáo trình Kỹ năng giao tiếp*. NXB Chính trị Hành chính, Hà Nội, tr.13
13. Canberra, Australian Capital Territory: Department of Education, Science and Training (2002). *Employability Skills for the Future*.
14. United States Department Of Labor, Employment & Training Administration. (2018). Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills.
15. E. Macpherson, J. Rizk. (2022). Essential Skills for Learning and Working: Perspectives From Education and Employment Leaders Across Canada. *The Conference Board of Canada*.



16. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 về Phê duyệt Khung trình độ Quốc gia Việt Nam năm 2016.
17. Trần Ái Cẩm. (2022). Nâng cao chất lượng đào tạo kỹ năng mềm đối với sinh viên các ngành du lịch tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành. *TNU Journal of Science and Technology*, 27(17): 182-191.
18. Illustration adapted from Gray. A. (2016). The 10 skills you need to thrive in the Four Industrial Revolution. *World Economic Forum*.
19. Melih Arat. (2014). Acquiring soft skills at university. *Journal of Educational and Instructional Studies in the world*. Vol. 4, Iss. 3, p. 46-51.
20. Caggiano, V., Schleutker, K., Petrone, L., & Gonzalez-Bernal, J. (2020). Towards identifying the soft skills needed in curricula: Finnish and Italian students' self-evaluations indicate differences between groups. *Sustainability*, 12(10), 4031.
- 21 Lauvås Jr, P., Raaen, K., & Larsson, A. O. (2021, October). Are you one of us? How Employers Prioritize among IT Graduates. In *Proceedings of the 22nd Annual Conference on Information Technology Education* (pp. 79-84).

## **The importance of soft skills training for post-graduation employment of university students**

Truong Thi Tuyet Nuong

Tourism Department, Nguyen Tat Thanh University

ttnuong@ntt.edu.vn, nuongasi@yahoo.com

**Abstract** Nowadays, employers highly value the soft skills of university graduates. In addition to acquiring specialized knowledge trained during university years, knowledge of soft skills also plays a very important role in students' success after graduation. Several studies have shown that university graduates who lack soft skills find it challenging to seek a job. The article provides a summary of previous research and other sources to demonstrate the importance of soft skills training for students and employers' expectations and provide more information for employers. Managers and educators organize soft skills training orientations to increase the rate of employment after 6 months of graduation. This is also the number that most universities in Vietnam use as a demonstration of training results to attract students.

**Keywords** soft skills, skills training, contextual learning theory, employers