PHÂN TÍCH KHOẢNG CÁCH KỸ NĂNG MỀM GIỮA SINH VIÊN VÀ CỰU SINH VIÊN: TRƯỜNG HỢP KHỐI NGÀNH KINH TẾ, LUẬT – TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

Lê Thị Thu Diễm¹, Huỳnh Tấn Khuông², Phạm Thị Hồng Ngọc³

ANALYSIS OF GAP BETWEEN STUDENTS' AND GRADUATES' SOFT SKILLS: THE CASE OF SCHOOL OF ECONOMIC AND LAW AT TRA VINH UNIVERSITY

Le Thi Thu Diem¹, Huynh Tan Khuong², Pham Thi Hong Ngoc³

Tóm tắt – Một thước đo quan trọng của sự thành công tại nơi làm việc là khả năng của sinh viên tốt nghiệp trong việc áp dụng kiến thức, kỹ năng và giá trị vào nhu cầu công việc của mình. Nghiên cứu này đã tiến hành tìm kiếm khoảng cách kỹ năng mềm của sinh viên tại Đại học Trà Vinh so với tiêu chuẩn thị trường lao động. Dữ liệu định lượng được thu thập tại Khoa Kinh tế, Luật với mẫu 362 sinh viên và 300 sinh viên tốt nghiệp để đo các kỹ năng mềm của họ. Cả sinh viên đang học và sinh viên tốt nghiệp vẫn không tự tin về các kỹ năng mềm nói chung, dẫn đến ảnh hưởng việc khẳng định giá trị bản thân của họ. Hơn nữa, mọi người cũng thừa nhận tầm quan trọng của các kỹ năng mềm, cụ thể là tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, tự học, kỹ năng quản lý công việc và làm việc nhóm cũng như kỹ năng giao tiếp, vốn thường cần được ưu tiên trang bị cho bất kỳ môi trường làm việc nào. Tuy nhiên, khoảng cách kỹ năng nói trên là đáng chú ý, đặc biệt là về kỹ năng giao tiếp. Từ những phân tích này, một số giải pháp cho các nhà tuyển dụng lao động, trường học, sinh viên tốt nghiệp để giảm bớt khoảng cách kỹ năng và đáp ứng nhu cầu của

thị trường lao động.

Từ khóa: kỹ năng mềm, khoảng cách kỹ năng mềm, Đại học Trà Vinh, sinh viên, cựu sinh viên.

Abstract – One critical measurement of success in workplaces is the abilities of graduates in applying the knowledge, skills and values into the needs of their job. This study was conducted to seek the gap of soft skills of Tra Vinh University students compared to labour-market standard. The quantitative data was collected at School of Economics and Law with a sample of 362 students and 300 graduates to measure their soft skills. Generally, both students and graduates are still unconfident of their own soft skills, this affects their self-affirmation. Moreover, the importance of soft skills is also acknowledged, namely critical thinking, problem-solving, self-learning, work-management skills and teamwork as well as communication skills which need to be prioritized equipped for any kinds of workplaces. Nonetheless, the aforementioned skill gap is significantly remarkable, especially regarding the communication skills. Based on these analyzes, some solutions are proposed to the work recruitment, schools and graduates to lessen the skill gap and meet the demands of labour markets.

Keywords: soft skills, soft skills gap, Tra Vinh University, students, graduates.

^{1,2}Khoa Kinh tế, Luật, Trường Đại học Trà Vinh

³Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế miền Nam, Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Email: lttdiem@tvu.edu.vn

^{1,2}School of Economics and Law, Tra Vinh University

³South Vietnam Economic Studies Center, Development Strategy Institute, Ministry of Planning and Investment

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế đã và đang trở thành xu hướng phát triển tất yếu của quá trình phát triển của mỗi quốc gia. Xu hướng này cùng với sự ảnh hưởng của cuộc cách mạng công nghệ 4.0 đã tạo ra xu thế việc làm và tuyển dụng lao động chú trọng nhiều đến ứng dụng tri thức, phát triển kỹ năng tư duy, từ tuyển dụng đã qua đào tạo sang tuyển dụng có thể đào tạo. Rõ ràng nhu cầu xã hội đã có sự thay đổi sâu sắc về nhu cầu chất lượng lao động theo hướng ngày càng cao, dẫn đến cạnh tranh nguồn nhân lực trong từng ngành nghề. Cạnh tranh nguồn lao động đòi hỏi người lao động không chỉ có kiến thức chung mà còn có kỹ năng mềm, năng lực thực hành nghề nghiệp, tác phong và thái độ làm việc chuyên nghiệp.

Trước những thách thức trong việc đào tạo và giải quyết việc làm như trên, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành khung trình độ quốc gia Việt Nam (Quyết định số 1982/QĐ-TTg) quy định chung về chuẩn đầu ra cho người tốt nghiệp khóa đào tạo phải có các kỹ năng: kỹ năng cần thiết có thể giải quyết các vấn đề phức tạp; kỹ năng dẫn dắt khởi nghiệp, tạo việc làm cho mình và cho người khác; kỹ năng phản biện phê phán; kỹ năng đánh giá chất lượng công việc; kỹ năng truyền đạt và có năng lực ngoại ngữ bậc 3/6 theo khung năng lực ngoại ngữ của Việt Nam. Để đạt được những tiêu chuẩn này, một bộ phận các trường đại học xây dựng chiến lược giáo dục đại học theo định hướng ứng dụng, trong đó tập trung mạnh vào đào tạo sinh viên (SV) đáp ứng nhu cầu nhà tuyển dụng.

Thực tế cho thấy, nhà tuyển dụng không chỉ đòi hỏi cao hơn về chất lượng SV ra trường không chỉ thành thạo về kiến thức chuyên môn, mà còn giỏi các kỹ năng mềm như thông thạo ngoại ngữ, có kỹ năng giao tiếp để thích nghi môi trường là việc với cường độ cao, kỹ năng làm việc nhóm trên tinh thần tập thể, kỹ năng tư duy phản biện để chia sẻ và tiếp cận các góc nhìn đa chiều, kỹ năng quản lý thời gian hiệu quả giúp tiết kiệm thời gian và nhiều kỹ năng mềm khác. Đặc biệt, khi mà thị trường lao động ngày càng cạnh tranh thì kỹ năng mềm quyết định từ 70% - 85% vào thành công cho SV sau khi ra trường, trong khi kỹ

năng cứng hoặc kiến thức chuyên môn chỉ đóng góp ít hơn 15% đến 30% còn lại [1], [2]. Thực vậy, có đến 93% các nhà tuyển dụng được hỏi đã nhấn mạnh rằng các kỹ năng mềm đang ngày càng trở nên quan trọng và cần thiết trong lĩnh vực kinh doanh, đặc biệt là trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đã và đang hội nhập toàn cầu [1].

Tại Khoa Kinh tế, Luật – Trường Đại học Trà Vinh (Khoa KTL), bên cạnh việc yêu cầu SV theo học các lớp kỹ năng mềm của Trường, Khoa đã chủ động đưa vào chương trình đào tạo các môn học thực hành liên quan đến phòng thực hành nghiệp vụ như: phòng thực hành kế toán, phòng thực hành nghiệp vụ ngân hàng, phòng thực hành nghiệp vụ xuất nhập khẩu, mô hình phiên tòa giả định, mô hình hội quán SV khởi nghiệp nhằm tạo cơ hội cho SV tiếp xúc môi trường thực hành thực tế, nâng cao kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm liên quan đến nghiệp vụ chuyên ngành. Tuy nhiên, những nỗ lực như đưa ra các chính sách bắt buộc, khuyến khích SV thay đổi, cải tiến chương trình học của Khoa đã thực hiện để nâng cao kỹ năng mềm trong SV vẫn chưa được nghiêm túc đánh giá, nhìn nhận về mặt hiệu quả một cách rõ ràng.

Hơn nữa, trước những thách thức về cạnh tranh trong việc đào tạo giữa các trường và áp lực nâng chuẩn về chất lượng đào tạo, đẩy mạnh thực hiện các chương trình nâng cao kỹ năng mềm cho SV, chúng tôi cho rằng cần thiết phải thực hiện các đánh giá và phân tích thực trạng kỹ năng mềm của SV trong Khoa KTL về chất lượng, quy mô, khoảng cách kỹ năng mà doanh nghiệp yêu cầu.

Nghiên cứu này được thực hiện để trả lời các câu hỏi sau:

- 1) Kỹ năng mềm của SV Khoa KTL như thế nào?
- 2) Các doanh nghiệp đánh giá kỹ năng mềm của các SV Khoa KTL như thế nào?
- 3) Khoảng cách chênh lệch kỹ năng mềm của SV Khoa KTL trong môi trường đại học và sau khi ra trường là bao nhiêu?
- 4) Xác định nhóm kỹ năng cần ưu tiên đào tạo cho SV Khoa KTL nhằm đáp ứng thị trường lao động. Đánh giá được thực trạng, đo lường được khoảng cách chênh lệch kỹ năng mềm của SV

Khoa KTL trong môi trường đại học và sau khi ra trường, đồng thời xác định được nhóm kỹ năng cần ưu tiên đào tạo sẽ góp phần gợi ý cho việc phát triển và hoàn thiện các chương trình đào tạo của Khoa KTL phù hợp hơn và đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp tuyển dụng.

II. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Kỹ năng mềm là một thuật ngữ xã hội học chỉ những kỹ năng có liên quan đến việc sử dụng ngôn ngữ, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ hành vi ứng xử áp dụng vào giao tiếp với người khác. Trong nhiều năm gần đây, nhu cầu phát triển kỹ năng mềm ngày càng trở thành một nhu cầu thiết yếu và là yếu tố bắt buộc trong quá trình phát triển cá nhân ở SV. Thực vậy, kỹ năng mềm đóng vai trò không thể thiếu trong bất cứ hoàn cảnh, bất cứ tình huống hay môi trường nào cả trong đời sống, học tập và công việc. Truong et al. [1] nghiên cứu về vai trò của kỹ năng mềm trong các giao dịch kinh tế ngày nay cho thấy môi trường kinh doanh toàn cầu hiện nay đòi hỏi một khả năng cạnh tranh rất cao, bắt buộc người lao động tham gia vào nền kinh tế phải thận trọng với các kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp. Để các giao dịch thành công, yếu tố giá cả, chất lượng sản phẩm đã không còn là yếu tố quan trọng nhất để thuyết phục người mua hàng và thực hiện giao dịch kinh tế thành công nữa, mà đó là yếu tố kỹ năng của người nhân viên bán hàng [1]. Thực tế còn cho thấy, không chỉ kỹ năng giao tiếp mà bối cảnh nền kinh tế hội nhập toàn cầu hiện đại đòi hỏi người lao động phải thành thạo rất nhiều các kỹ năng khác như làm việc nhóm, tư duy phản biện, phân tích giải quyết vấn đề... [1].

Các kỹ năng được lựa chọn để xây dựng thang đo dựa vào hai yếu tố sau: tổng quan lý thuyết và thực trạng khảo sát. Tổng quan lý thuyết cho thấy, nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng các kỹ năng cần thiết cho một lao động trong nền kinh tế gồm: kỹ năng giao tiếp; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng học và tự học; kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng tư duy phản biện [3], [4], [5], [6], [7]. Đây là những kỹ năng quan trọng mà một cá nhân cần có khi tham gia vào thị trường lao động. Thêm vào đó, một câu hỏi phỏng vấn như sau “Theo ý kiến của bạn, nhóm 5 kỹ năng nào sau đây cần được ưu

tiên phát triển nhất trong những kỹ năng mà bạn cho là quan trọng cho cả môi trường học tập và làm việc của bạn?” được thiết kế nhằm mục tiêu thu thập các thông tin về nhu cầu của người học và nhu cầu của doanh nghiệp (*Ý kiến của các cựu SV được xem là đại diện cho nhu cầu của chủ doanh nghiệp, bởi chỉ người lao động mới hiểu rõ họ cần hoàn thiện những kỹ năng nào để đáp ứng được nhu cầu của các ông chủ, và do vậy khi hỏi về nhu cầu của họ, chúng ta sẽ có được thông tin về nhu cầu của doanh nghiệp*).

Từ nỗ lực lược khảo tài liệu của nhiều nghiên cứu trước Roszyk-Kowalska [8], Varela và Mead [9], Tseng et al. [10], Ornellas [11], Ngang et al. [7], Ngang [12], Kirby et al. [6], Ginting [13], Debnath et al. [5], Dall’Amico and Verona [14], Adnan et al. [3], Brungardt [4] trong việc xây dựng thang đo, đo lường chất lượng các kỹ năng mềm một cách khách quan hơn. Những lý thuyết, phương pháp nghiên cứu, và các phát hiện trong các nghiên cứu trên gợi ý cho nhóm tác giả trong việc xây dựng bảng câu hỏi đánh giá người được phỏng vấn về cách họ tư duy, suy nghĩ, cảm nhận và hành động trong từng loại kỹ năng, từ đó tổng hợp, đánh giá xem người được phỏng vấn có nắm giữ kỹ năng đó thực sự hay không. Trên cơ sở này, nhóm tác giả áp dụng thang đo 5 mức độ với lựa chọn 1 cho mức độ rất không đồng ý và tăng dần cho đến 5 có nghĩa là hoàn toàn đồng ý, điều này cũng có nghĩa là những lựa chọn ở các mức độ thấp như mức 1, mức 2 thể hiện người trả lời hoàn toàn không nắm giữ được kỹ năng được hỏi thể hiện qua thang đo đã xây dựng và những lựa chọn ở mức độ 4, mức độ 5 là từ đồng ý cho đến hoàn toàn đồng ý có nghĩa là họ nắm giữ kỹ năng được hỏi theo thang đo đã thiết kế. Từ đây, nhóm tác giả sử dụng 5 điểm mức độ này để quy đổi cho mức điểm kỹ năng từ thấp đến cao, trong đó 1 có nghĩa là điểm kỹ năng ở mức thấp và 5 có nghĩa là điểm kỹ năng ở mức cao nhất.

III. CHẤT LƯỢNG KỸ NĂNG MỀM TẠI KHOA KINH TẾ, LUẬT – TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

Từ những năm 2012, Trường Đại học Trà Vinh đã đưa các môn học kỹ năng vào chương trình giảng dạy bắt buộc với hai loại lớp kỹ năng: (i)

Lớp kỹ năng mềm 1 – Lớp kỹ năng tiếp cận và phỏng vấn xin việc làm dành cho đối tượng SV năm 2 và (ii) Lớp kỹ năng mềm 2 – Lớp kỹ năng tự chọn dành cho các SV năm cuối. Khảo sát nhóm 662 đối tượng gồm 362 SV và 300 cựu SV đang và đã từng theo học Khoa KTL cho thấy trong 82,6% những người được hỏi đã trả lời có tham gia học lớp kỹ năng tại Trường thì có 42,0% đã học lớp kỹ năng mềm 1 và 10,2% đã tham gia học lớp kỹ năng mềm 2 và đặc biệt có đến 47,8% người được hỏi đã hoàn thành chứng chỉ học kỹ năng mềm (Hình 1). Như vậy, hầu hết các SV bắt đầu từ năm 2 đều rất quan tâm đến việc hoàn thiện và phát triển các kỹ năng cá nhân của mình.

Ngoài ra, gần đây các chương trình đào tạo của Khoa KTL đã lồng ghép việc đào tạo và rèn luyện các kỹ năng cho SV. Thí dụ, các SV được trải nghiệm các mô hình thực tế trong chương trình đào tạo về nghiệp vụ kế toán, nghiệp vụ ngân hàng, nghiệp vụ xuất nhập khẩu của Khoa hiện nay đã được đưa vào triển khai. Chương trình này được các doanh nghiệp đánh giá cao về tính khả thi và hiệu quả của nó.

Kết quả nhận xét của doanh nghiệp – cựu SV cho thấy chương trình đào tạo của Khoa đã thể hiện được tinh thần gia tăng tính ứng dụng, định hướng thực hành trong chương trình đào tạo. Đây là tín hiệu cho thấy chương trình đào tạo của Khoa đã thực hiện là khá tốt, góp phần cung cấp lực lượng lao động vừa có kiến thức chuyên môn vừa có kỹ năng mềm đáp ứng nhu cầu xã hội.

Tuy nhiên, trong một thế giới đang thay đổi từng ngày, câu hỏi đặt ra là liệu những kiến thức chuyên ngành đó đã đủ để giúp SV có thể vượt qua những khó khăn và thử thách trong một tương lai mà không ai có thể nói trước được điều gì? Và liệu rằng việc trang bị đầy đủ cả kỹ năng cứng và kỹ năng mềm ngay từ khi còn trên ghế nhà trường của SV Trường Đại học Trà Vinh có thực sự đạt hiệu quả như kì vọng đặt ra cho các chương trình đào tạo đã thiết kế trong những năm qua không? Với nỗ lực đánh giá chất lượng kỹ năng mềm của SV và xác định khoảng cách kỹ năng giữa SV và yêu cầu của doanh nghiệp đã được tiến hành với mẫu nghiên cứu gồm 662 quan sát. Trong đó, việc đánh giá được thực hiện trên hai đối tượng

gồm SV và cựu SV với mục đích thông qua khảo sát các SV hiện đang theo học tại Khoa KTL xác định được thực trạng đào tạo và phát triển kỹ năng mềm hiện tại của Trường đối với các SV trong Khoa và thông qua các cựu SV để rõ được nhu cầu của doanh nghiệp đòi hỏi người lao động phải đáp ứng về mặt kỹ năng ra sao.

Sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đối với các SV hiện đang theo học tại Trường và chọn mẫu thuận tiện đối với các cựu SV của Trường, thống kê theo phân ngành đã và đang học của đối tượng cho thấy tỉ lệ đối tượng khảo sát ở các phân ngành trong Khoa là khá tương đồng với quy mô đào tạo ở từng phân ngành mặc dù chọn mẫu thuận tiện đã được thực hiện cho 300 đối tượng cựu SV. **Điều này cho thấy kết quả từ nghiên cứu là có ý nghĩa thống kê để đại diện cho toàn bộ Khoa KTL.**

Bên cạnh việc được đào tạo chuyên sâu về các kỹ năng mềm ở các lớp kỹ năng bắt buộc của Trường, chương trình đào tạo của Khoa còn lồng ghép các kỹ năng mềm vào chương trình học của SV thông qua các tiết giảng nhằm rèn luyện cho SV có khả năng tư duy phản biện, khả năng giao tiếp với thầy cô bạn bè, quản lý việc học và vượt qua các áp lực học tập. Tuy nhiên, khi được hỏi về mức độ tự tin của họ trong việc nắm giữ thuần thục các kỹ năng mềm qua câu hỏi “**Suốt thời gian học tập tại Trường ĐHTV, bạn đã tự tin có được những kỹ năng nào?**” (Hình 2, Hình 3), hầu như ở tất cả các loại kỹ năng đều cho thấy có đến trên 90% SV trả lời rằng họ khá rụt rè và chưa thực sự nắm chắc chắn được kỹ năng mềm nào được hỏi. Tuy nhiên, riêng kỹ năng giao tiếp có đến 48,9% SV tự tin thuần thục. Kỹ năng này được SV nhận định và tự tin một cách vượt trội hơn nhiều lần so với các kỹ năng khác như kỹ năng tư duy phân tích, sáng tạo, tư duy ngôn ngữ; kỹ năng ra quyết định; kỹ năng tự quản lý sắp xếp; kỹ năng định hướng; kỹ năng số học,... Ngoài ra, các kỹ năng tư duy phản biện, kỹ năng học và tự học suốt đời, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng làm việc nhóm là những kỹ năng mà SV có mức độ tự tin cao hơn so với các kỹ năng khác, tuy nhiên tỉ lệ trả lời tự tin vẫn chỉ nằm ở mức khá trong khoảng 10-20% tự tin. Dù vậy, đây chỉ là nhận định xuất phát từ cảm nhận chủ quan của

Hình 1: Thực trạng đào tạo kỹ năng mềm về mặt quy mô trong mẫu nghiên cứu tại Khoa KTL

Hình 2: Tỷ lệ tự tin nắm thuần thực kỹ năng mềm ở cả hai nhóm đối tượng điều tra

Hộp 1

“Tôi cho rằng SV được rèn luyện tốt về kiến thức chuyên ngành và trải nghiệm các mô hình thực tế trong chương trình đào tạo theo hướng mới sẽ là nền tảng rất tốt để các em rèn luyện kỹ năng mềm trong công việc thực tế. Theo tôi, các kiến thức và chương trình ngân hàng mô phỏng của Khoa KTL hiện nay có tính cập nhật và gần sát với môi trường thực tế tại ngân hàng”

Trích dẫn ý kiến của Ông Nguyễn Ngọc Hiến – Phó Giám đốc Ngân hàng Sacombank Trà Vinh

Hộp 2

“Các chương trình đào tạo của Khoa KTL hiện nay đã lồng ghép tốt các kỹ năng cho SV nên một số ngành như kế toán hầu như ra trường 100% SV có việc làm trong vòng 6 tháng. Các em SV được nhận vào làm hiện nay làm việc rất hiệu quả và năng suất. Doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng SV vừa có kiến thức chuyên môn tốt vừa có kỹ năng mềm tốt. Hiện tại, doanh nghiệp tôi đang kết hợp chặt chẽ với Bộ môn Kế toán trong việc đào tạo thông qua Phòng kế toán mô phỏng góp phần đào tạo SV gắn với nhu cầu doanh nghiệp”.

Trích dẫn ý kiến của Ông Trần Thiện Thuật - Giám đốc Công ty TNHH Kế toán và Tư vấn thuế Chiến Thuật

người được hỏi, các SV chưa ra trường nên chưa tiếp xúc với môi trường lao động năng động và chưa thực sự trải nghiệm nhiều tình huống để có thể ứng dụng các kỹ năng mềm họ được học hay đã trang bị trong giảng đường đại học, do vậy những nhận định chủ quan từ phía SV chỉ là một góc nhìn cho một đánh giá tổng thể về vấn đề chất lượng kỹ năng mềm.

Trong khi đó, nhóm cựu SV (Hình 4) cũng cho thấy một kết quả gần như khá tương đồng với các SV về sự tự tin nắm giữ các kỹ năng của họ, hầu như trên 85% người được hỏi đều trả lời chưa thực sự tự tin ở các kỹ năng tương tự với câu trả lời của các SV. Tuy nhiên, so với câu trả lời của các SV, các cựu SV cho thấy, đối với một số kỹ năng thiết yếu thường sử dụng trong môi trường doanh nghiệp như kỹ năng tư duy phản biện, kỹ năng tự học suốt đời, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, tỉ lệ cựu SV tự tin thuần thực có vẻ cao hơn so với các SV. Nhưng tỉ lệ này cũng không cao hơn nhiều. Điểm đặc biệt là kỹ năng giao tiếp một lần nữa được khẳng định lại rằng cả SV và cựu SV đều cho rằng kỹ năng giao tiếp của họ thực sự tốt hơn nhiều so với những kỹ năng khác (Hình 2).

Kết quả thống kê (Hình 5) cho thấy có đến 60,7% những người được hỏi gồm cả SV và cựu

SV đều cho rằng nhóm kỹ năng số 4 bao gồm: (1) kỹ năng học và tự học suốt đời; (2) kỹ năng tư duy phê phán, phản biện; (3) kỹ năng giao tiếp; (4) kỹ năng làm việc nhóm và (5) kỹ năng quản lý, sắp xếp (công việc, học tập, thời gian và thông tin) là nhóm những kỹ năng được ưu tiên cần trang bị.

Bảng 1: Kỹ năng theo nhóm kỹ năng ưu tiên

Nhóm 1	Nhóm 3
(1) Kỹ năng học và tự học suốt đời;	(1) Kỹ năng học và tự học suốt đời;
(2) Kỹ năng tư duy phản biện, phê phán;	(2) Kỹ năng giải quyết vấn đề;
(3) Kỹ năng giải quyết vấn đề;	(3) Kỹ năng giao tiếp;
(4) Kỹ năng giao tiếp;	(4) Kỹ năng thích ứng;
(5) Kỹ năng làm việc nhóm	(5) Kỹ năng quản lý căng thẳng, áp lực
Nhóm 2	Nhóm 4
(1) Kỹ năng học và tự học suốt đời;	(1) Kỹ năng học và tự học suốt đời;
(2) Kỹ năng giải quyết vấn đề;	(2) Kỹ năng tư duy phê phán, phản biện;
(3) Kỹ năng giao tiếp;	(3) Kỹ năng giao tiếp;
(4) Kỹ năng làm việc nhóm;	(4) Kỹ năng làm việc nhóm;
(5) Kỹ năng quản lý, sắp xếp (công việc, học tập, thời gian; thông tin...)	(5) Kỹ năng quản lý, sắp xếp (công việc, học tập, thời gian và thông tin...)

Hình 3: Tỷ lệ SV tự tin nắm thuần thục kỹ năng mềm trong mẫu điều tra

Hình 4: Tỷ lệ tự tin nắm thuần thục kỹ năng mềm ở các SV đã đi làm

Hình 5: Tỷ lệ về nhu cầu trang bị kỹ năng theo nhóm kỹ năng ưu tiên

Hình 6: Nhận thức của SV về mức độ quan trọng của từng loại kỹ năng mềm trong môi trường đại học

Hình 7: Nhận thức của SV về mức độ quan trọng của từng loại kỹ năng mềm trong môi trường doanh nghiệp

Hình 8: Nhận thức của cựu SV đã đi làm về mức độ quan trọng của từng loại kỹ năng mềm trong môi trường đại học

Thêm vào đó, về mặt nhận thức (Hình 6; 7; 8 và 9), cả SV và cựu SV đã đi làm đều cho rằng kỹ năng giao tiếp là kỹ năng quan trọng nhất trong cả môi trường đại học và môi trường doanh nghiệp đối với bản thân họ. Ngoài ra, các kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng học và tự học suốt đời; kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng tư duy phê phán, phản biện; kỹ năng quản lý, sắp xếp thời gian và công việc; kỹ năng quyết định cũng là những kỹ năng được đánh giá với mức độ điểm quan trọng cao. Rõ ràng kiến thức định lượng được xây dựng trên nền tảng toán học giúp người học có cảm quan về mặt số học, từ đó có khả năng tư duy

nhạy các bài toán thực tế. Tuy nhiên, những tư duy suy luận, phê phán, phản biện và kỹ năng giao tiếp lại cho thấy mức quan trọng phổ biến của nó nhiều hơn. Thí dụ, để phân tích được khách hàng có khả năng vay vốn hay không cán bộ tín dụng phải linh động trong việc thu thập số liệu, khéo léo giao tiếp với khách hàng để phân tích nhận xét thông tin đầu vào về khách hàng. Và dĩ nhiên, để linh động được trong các tình huống, cán bộ tín dụng ngoài việc áp dụng các kiến thức về nghiệp vụ ngân hàng thì phải có thêm cảm quan tín dụng để có thể nhận định được những yếu tố không đo lường được nhưng quyết định đến khả

Hình 9: Nhận thức của cựu SV đã đi làm về mức độ quan trọng của từng loại kỹ năng mềm trong môi trường doanh nghiệp

năng trả nợ vay của khách hàng.

Thực tế, trong một cuộc phỏng vấn sâu đối với người lao động, các cựu SV đã từng là SV Khoa KTL cho biết nhờ kỹ năng học và tự học tập suốt đời và kỹ năng giải quyết vấn đề mà họ đã có thể độc lập trong cuộc sống cá nhân và hoàn thành tốt mọi công việc ở môi trường doanh nghiệp cạnh tranh đầy áp lực hiện nay.

Như vậy, lí thuyết và thực tiễn đều cho thấy nhóm các kỹ năng: (1) kỹ năng học và tự học suốt đời; (2) kỹ năng tư duy phê phán, phản biện; (3) kỹ năng giao tiếp; (4) kỹ năng làm việc nhóm và (5) kỹ năng quản lý, sắp xếp (công việc, học tập, thời gian và thông tin) là nhóm những kỹ năng được lựa chọn để đánh giá sâu hơn về thực trạng chất lượng kỹ năng của SV và yêu cầu kỹ năng từ phía doanh nghiệp, đánh giá khoảng cách kỹ năng giữa hai nhóm và từ đó xây dựng các giải pháp nhằm cải thiện chất lượng đạo tạo phát triển kỹ năng cho SV của Khoa KTL.

Sử dụng phân tích độ tin cậy Cronch back'alpha (Bảng 2) để đánh giá phân tích độ tin cậy tổng hợp cho từng loại kỹ năng cho thấy, dữ liệu thu thập được đạt mức độ tin cậy phù hợp (tất cả các hệ số đều >0,8) theo Nunnally và Bernstein [15]. Điểm kỹ năng trung bình được tổng hợp bằng cách tính trung bình điểm số của từng biến quan sát trong thang đo theo từng kỹ năng. Trung bình điểm kỹ năng mềm (Bảng 3) của các SV và cựu SV ở hầu hết các kỹ năng đều

lớn hơn 4 điểm, nhưng không lớn hơn mức điểm 4,5. Điều này có nghĩa là về mặt chất, năng lực kỹ năng ở các đối tượng khảo sát trung bình chỉ ở mức khá, thực sự chưa cao, vì tất cả các mức điểm đều nằm ở gần mức 4 chứ không phải ở mức 5.

Bảng 2: Hệ số tin cậy Cronch back'alpha của điểm kỹ năng theo từng loại kỹ năng

Loại kỹ năng	Đi làm	SV	Chung	Số yếu tố
KN tư duy phê phán, phản biện	0,862	0,883	0,876	7
KN giải quyết vấn đề	0,899	0,894	0,897	7
KN học và tự học	0,885	0,901	0,895	7
KN quản lý sắp xếp thời gian và công việc	0,885	0,892	0,890	7
KN giao tiếp	0,917	0,928	0,926	10
KN làm việc nhóm	0,942	0,952	0,949	19
Số lượng	300	362	662	

Hơn thế, kiểm định khác biệt điểm kỹ năng trung bình (Bảng 3, Hình 10) ở hai nhóm SV và cựu SV cho thấy ở tất cả kỹ năng, có sự khác biệt một cách đáng kể giữa hai nhóm này về điểm trung bình kỹ năng ở mức ý nghĩa thống kê 5% [16]. Điểm kỹ năng trung bình của nhóm SV đều thấp hơn nhóm cựu SV đã đi làm, đặc biệt trong đó cách biệt kỹ năng ở kỹ năng giao tiếp là lớn nhất gần 0,2 điểm; tiếp đến là kỹ năng giải quyết

Hộp 3

“Khi còn học tại Khoa KTL, mình thường xuyên dành thời gian học tập tại thư viện, mặc dù thời gian vừa làm vừa học là rất áp lực nhưng mình cho rằng việc quản lý thời gian tốt sẽ giúp mình vượt qua những môn khó nhất như các môn định lượng và thống kê. Hiện nay, với môi trường làm việc yêu cầu ngày càng cao, không chỉ yêu cầu sự tập trung sâu mà còn là khả năng giải quyết stress để hoàn thành mọi công việc. Có những nội dung mới cần xử lý liên quan đến nhiều lĩnh vực kinh tế - xã hội mình chưa từng biết đến như y học, pháp luật, mình vẫn có thể sắp xếp và tìm hiểu để hỗ trợ giải quyết tốt cho công việc. Đó là nhờ vào khả năng tự học tập suốt đời, khả năng giải quyết vấn đề mình đã rèn luyện từ môi trường đại học”.

Trích dẫn ý kiến của Bà Châu Thị Mỹ Thu – Kế toán trưởng Coopmart Thốt Nốt, Thành Phố Cần Thơ

vấn đề (0,143 điểm); kỹ năng tư duy phê phán, phản biện (0,137 điểm); kỹ năng quản lý sắp xếp thời gian và công việc (0,129 điểm); kỹ năng học và tự học (0,114 điểm) và cuối cùng cách biệt thấp nhất là kỹ năng làm việc nhóm (0,108). Tuy nhiên, khi kiểm định khác biệt trung bình giữa hai nhóm SV năm cuối và những SV còn lại từ năm 1, năm 2, năm 3 thì lại không tìm thấy sự khác biệt đáng kể nào giữa hai nhóm này.

Trong khi đó, một nghiên cứu khác của Nghia [17] nghiên cứu về khoảng cách kỹ năng (skill gap) của SV đã tốt nghiệp và SV năm cuối ở Việt Nam từ góc nhìn của nhà tuyển dụng cho thấy 257 SV đã tốt nghiệp đại học và 525 SV đại học năm cuối lại cho một kết quả khác. Khảo sát yêu cầu các SV đã tốt nghiệp làm một đánh giá về mức độ quan trọng của danh mục gồm 35 kỹ năng tại nơi làm việc. Trong khi đó, các SV đại học năm cuối được yêu cầu đánh giá trình độ của họ về 35 kỹ năng này. Bằng cách sử dụng thống kê mô tả, các kiểm định T-test và phân tích Anova một chiều. Kết quả tiết lộ rằng khoảng cách kỹ năng giữa hai nhóm đối tượng này hầu như không có gì khác biệt. Rằng cả SV năm cuối và SV đã tốt nghiệp được 2-3 năm đều đang thiếu trầm trọng các kỹ năng để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ công việc của họ.

Kết quả cuộc phỏng vấn sâu các chủ doanh nghiệp tại Trà Vinh về đánh giá của họ đối với năng lực kỹ năng mềm của SV và những yêu cầu của họ về kỹ năng khi tuyển dụng lao động cho thấy, mặc dù họ đánh giá rất cao các chương

trình, phương pháp đào tạo hiện nay của Trường Đại học Trà Vinh, đặc biệt là các mô hình thí điểm mới tại Khoa KTL, nhưng nhận định của họ về năng lực kỹ năng mềm của toàn bộ SV nói chung còn khá thấp. Họ cho rằng hầu hết các SV mới ra trường đều thiếu năng lực kỹ năng trầm trọng và cách biệt về năng lực này so với những người lao động của họ là khá lớn. Họ cho rằng họ thích tuyển dụng những SV có năng lực tốt về các kỹ năng mềm hơn là những SV có điểm số học tập cao nhưng kỹ năng giao tiếp cơ bản lại yếu. Hay thậm chí một số công ty còn yêu cầu tuyển dụng là người lao động phải có từ 2-3 năm kinh nghiệm làm việc. Rõ ràng, các doanh nghiệp đánh giá cao năng lực kỹ năng mềm của những lao động có kinh nghiệm và họ khá quan ngại với các kỹ năng mềm của những SV mới tốt nghiệp.

Như vậy, có thể thấy, ở góc nhìn của doanh nghiệp, các SV tốt nghiệp đại học ở Trà Vinh nói riêng hay Việt Nam nói chung hầu như đều thiếu năng lực trầm trọng về các kỹ năng mềm. Và tương tự, ở góc nhìn tự đánh giá của SV, năng lực kỹ năng mềm của họ mới chỉ nằm ở mức trên trung bình, và sự tự tin về năng lực của họ thì ở mức thấp. Trong khi yêu cầu về năng lực kỹ năng mềm của doanh nghiệp đối với người lao động là vô cùng cao, bằng chứng là sự tồn tại của khoảng cách kỹ năng của SV và các cựu SV là rất đáng kể, đặc biệt nhất là cách biệt về kỹ năng giao tiếp là vô cùng lớn. Mặc dù, các SV tự cho rằng kỹ năng giao tiếp của họ ở mức khá

Bảng 3: Khoảng cách điểm kỹ năng giữa SV và cựu SV ở từng loại kỹ năng

Loại kỹ năng	Đi làm	SV	Chung	Gap	textbfTtest*
KN tư duy phê phán, phản biện	4,129	3,991	4,054	0,137	$\Pr(T > t) = 0,0022$
KN giải quyết vấn đề	4,177	4,034	4,099	0,143	$\Pr(T > t) = 0,0018$
KN học và tự học	4,129	4,015	4,067	0,114	$\Pr(T > t) = 0,0172$
KN quản lý sắp xếp thời gian và công việc	4,183	4,054	4,113	0,129	$\Pr(T > t) = 0,0066$
KN giao tiếp	4,275	4,076	4,166	0,199	$\Pr(T > t) = 0,0000$
KN làm việc nhóm	4,283	4,175	4,224	0,108	$\Pr(T > t) = 0,0040$
Số lượng	300	362	662		

* diff = mean (đi làm) - mean (SV); H_0 : diff = 0

Hình 10: Khoảng cách điểm kỹ năng trung bình giữa hai nhóm SV và cựu SV đã đi làm

tốt, nhưng rõ ràng yêu cầu của doanh nghiệp còn ở mức cao hơn thế. Và một thực tế là các doanh nghiệp cũng cho rằng họ luôn có xu hướng tuyển dụng những lao động đầu vào có sẵn năng lực kỹ năng mềm tốt thay vì tuyển các lao động không có kỹ năng nào và đào tạo lại toàn bộ từ đầu.

Từ những phân tích trên có thể nhận thấy, mặc dù đã có nhiều nỗ lực nhằm phát triển kỹ năng mềm cho SV trong nhiều năm qua, nhưng so với yêu cầu ngày càng tăng lên của doanh nghiệp thì

mức độ đáp ứng là vẫn chưa kịp, với cách biệt khá là đáng kể. **Thực tiễn này rút ra hàm ý rằng cần thiết phải xây dựng chiến lược đào tạo dài hạn cho phát triển kỹ năng mềm trong SV không chỉ riêng Khoa KTL mà còn là toàn bộ Trường Đại học Trà Vinh.** Những phân tích, đề xuất từ nghiên cứu này góp phần làm cơ sở xây dựng các chiến lược, mô hình, giải pháp mới, không chỉ giúp Khoa KTL mà tất cả các khoa ngành khác trong Trường Đại học Trà Vinh nâng

Hộp 4

“Việc tuyển dụng nhân viên luôn là mối quan tâm quan trọng của Ngân hàng. Ngành ngân hàng là một trong những ngành dịch vụ huyết mạch của nền kinh tế. Trong bối cảnh kinh tế hội nhập với cuộc cách mạng công nghệ 4.0, những yêu cầu về nghiệp vụ ngân hàng ngày càng khắt khe, phức tạp và chuyên nghiệp. Do vậy, ở khâu tuyển dụng, chúng tôi thường yêu cầu rất cao đối với người lao động. Không chỉ các yêu cầu về trình độ chuyên môn, học thuật mà còn yêu cầu rất cao về mặt kỹ năng. Mặc dù các nhân viên mới tuyển dụng đều phải trải qua rất nhiều đợt huấn luyện trước khi chính thức trở thành người lao động của ngân hàng, nhưng đối với lao động ngành ngân hàng, chất lượng đầu vào sẽ quyết định kết quả của quá trình huấn luyện. Những lao động có chất lượng đầu vào tốt thì đầu ra mới đào tạo được một nhân viên giỏi, lành nghề và chuyên nghiệp được. Do vậy, chúng tôi đã đưa kỹ năng mềm vào tiêu chí tuyển dụng, thậm chí chúng tôi còn yêu cầu lao động phải làm các bài test về kỹ năng dựa trên các bài test kỹ năng quốc tế để đánh giá năng lực đầu vào.

Thông thường, trong các cuộc phỏng vấn tuyển dụng nhân viên mới của Ngân hàng, chúng tôi đánh giá cao hơn những lao động đã có năng lực kinh nghiệm làm việc từ 2-3 năm trở lên. Và thường những lao động này bắt kịp rất nhanh nhịp quay công việc của chúng tôi hơn là những SV mới ra trường.

Và thực ra, tôi cảm thấy nhẹ nhàng hơn khi phỏng vấn một lao động có kinh nghiệm, tôi nghĩ họ chuyên nghiệp hơn, nắm bắt vấn đề nhanh nhạy hơn khi tôi hỏi họ các nan đề khó. Trong khi đó, tôi thường tốn sức hơn cho các câu hỏi phỏng vấn các SV mới tốt nghiệp. Thực sự rất khó để khám phá ra tiềm năng ẩn trong con người họ, bởi có lẽ họ hầu như chưa định hình được thiên hướng chính của mình khi còn ngồi trên ghế giảng đường đại học nhiều. Họ ít thể hiện được chính kiến, năng lực cá nhân hơn. Dĩ nhiên, cũng có những trường hợp thiên tài, nhưng rất hiếm.”

Trích dẫn ý kiến của Ông Lâm Hoàng Phong – Phó Giám đốc Ngân hàng Vietinbank Trà Vinh

cao phát triển chất lượng kỹ năng mềm cho SV trong tương lai. Hơn thế, nhiều phân tích khác Nghĩa [17], World Bank [18] cho thấy rằng các yếu tố khác biệt về đặc điểm nhân khẩu như giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân và các vấn đề về văn hóa xã hội có thể ảnh hưởng đến sự phát triển kỹ năng của SV. Thực vậy, World Bank [18] cho rằng có những mối liên hệ mật thiết giữa giới tính và năng lực kỹ năng mềm của con người. Trong khi Nghĩa [17] phát hiện ra rằng các vấn đề văn hóa xã hội có thể ảnh hưởng đến sự phát triển kỹ năng của SV. Mức độ kỹ năng của SV đã tốt nghiệp có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm nam và nữ. Nam giới sở hữu trình độ kỹ năng trong làm việc cao hơn so với nữ giới và cao hơn đáng kể về các kỹ năng học, tự học tập

suốt đời và phát triển cá nhân, kỹ năng tư duy và kỹ năng thông tin.

Thực tế, tại Khoa KTL, sự khác biệt về mức độ kỹ năng giữa các nhóm đặc điểm nhân khẩu khác nhau là khá đáng kể (Hình 11; 12). Hầu như tất cả kỹ năng được đo lường trong nghiên cứu này đều chỉ ra rằng khác biệt kỹ năng giữa nam và nữ là đáng kể (Hình 11), kết quả thể hiện cho thấy **nam giới luôn chiếm ưu thế hơn nữ giới ở mọi kỹ năng, kể cả nhóm SV hay nhóm cựu SV đã đi làm**. Và đặc biệt, ở các nhóm cựu SV đã đi làm thì cách biệt này lại càng lớn. Cách biệt lớn nhất có thể thấy rõ là ở các kỹ năng liên quan đến quản lý, sắp xếp thông tin, công việc và thời gian (tương đồng với kỹ năng thông tin trong nghiên cứu của Nghĩa năm 2018) và kỹ năng tư

duy phê phán, phản biện (tương đồng với kỹ năng tư duy trong nghiên cứu của Nghĩa [17]).

Rõ ràng sự chênh lệch về trình độ kỹ năng như vậy phần lớn có thể được gán cho vai trò giới trong văn hóa Nho giáo của Việt Nam, nơi phụ nữ, làm vợ và làm mẹ, được kì vọng sẽ hoàn thành nhiệm vụ nội trợ, cạnh tranh với vai trò công việc của họ [19]. Và phần lớn các cựu SV đã đi làm trong cuộc khảo sát này có ít hơn mười năm kinh nghiệm làm việc, tương đương với 23-32 tuổi, thời điểm lí tưởng để phụ nữ kết hôn và sinh con trong xã hội Việt Nam. Do đó, họ có thể đã chọn đầu tư xây dựng gia đình hạnh phúc hơn là thăng tiến trong sự nghiệp. Tương tự, trong một nền văn hóa như vậy, đàn ông được kì vọng là trụ cột trong gia đình và đảm nhận các nhiệm vụ xã hội quan trọng. Đàn ông thường được đầu tư và được ưu tiên cho các cơ hội đào tạo hoặc thăng tiến hơn trong công việc [19]. Do đó, thật không ngạc nhiên khi thấy rằng trình độ kỹ năng của nhân viên nam vượt trội so với các đồng nghiệp nữ của họ.

Như vậy, phân tích khác biệt về trình độ kỹ năng theo yếu tố giới tính cho thấy sự khác biệt về kỹ năng là đáng kể giữa nam và nữ. Điều này hàm ý sự cần thiết của các chính sách phát triển đào tạo kỹ năng mềm trong tương lai của Khoa KTL hay Trường Đại học Trà Vinh nói chung là cần phải quan tâm đến yếu tố giới tính.

Hơn thế nữa, đánh giá trình độ kỹ năng của cả SV và cựu SV qua các lớp kỹ năng mà họ đã từng tham gia học (Hình 13) cho thấy, những cựu SV đã từng học lớp kỹ năng 1 hoặc học cả hai lớp kỹ năng có trình độ kỹ năng trung bình cao hơn so với nhóm chỉ học lớp kỹ năng 2 ở tất cả kỹ năng. Trong khi đó, nhóm SV lại cho thấy ở hầu hết kỹ năng, những SV học lớp 2 đều có trình độ kỹ năng tốt hơn, chỉ ngoại trừ kỹ năng tư duy phê phán và phản biện. Bằng một thống kê nhỏ, kết quả hàm ý một điều bất ngờ về hiệu quả đào tạo giữa lớp kỹ năng 1 và lớp kỹ năng 2. Về mặt dài hạn, lớp kỹ năng 1 cho thấy hiệu quả khá tốt hơn so với lớp kỹ năng 2 (kỹ năng tự chọn dành cho SV năm cuối).

Ngoài ra, cuộc khảo sát còn tham khảo ý kiến của các cựu SV, SV – những người trực tiếp vận dụng các kỹ năng mềm về một vài phương thức

tổ chức đào tạo các chương trình kỹ năng mềm mà họ mong muốn (Hình 14). Thống kê cho thấy, cả SV và cựu SV (trên 80% người được hỏi) đều cho rằng ngay từ khi còn trên ghế nhà trường, các SV nên được trang bị các kỹ năng mềm từ năm nhất. Và tốt nhất là mỗi lớp kỹ năng chỉ nên tổ chức từ 10 – dưới 20 người là vừa đủ (80,3% cựu SV và 69,9% SV). Khi được hỏi về phương pháp học mà người học mong muốn, hầu như câu trả lời nhận được là họ mong muốn được học bằng phương pháp lấy người học làm trung tâm hơn thay vì các phương pháp truyền thống trước đây, giảng viên chỉ nói mà không tương tác hay quan tâm SV có nắm bắt được vấn đề hay không (trên 70% người được hỏi). Tuy nhiên một phương pháp mới được cho là khá hiệu quả là brainstorming lại không được người trả lời mong muốn học, mặc dù đã có chú giải, giải thích cơ bản về phương pháp học này nhưng có vẻ nó còn quá mới đối với hiểu biết của các bạn SV và cựu SV, do vậy họ hầu như không lựa chọn phương pháp này. Thêm vào đó, các SV và cựu SV đều cho rằng, họ thích được học kỹ năng mềm vào các học kì hè hoặc trước khi bắt đầu năm học mới thay vì học kỹ năng ngay trong kì học chính (trên 60% người được hỏi). Có vẻ các SV và cựu SV cho rằng, họ sẵn sàng dùng thời gian rảnh của mình để bồi dưỡng trang bị kỹ năng mềm và họ cũng muốn tập trung hơn vào việc học các môn học chuyên ngành trong kì học chính thay vì dàn trải thời gian ngắn ngủi của kì học chính để vừa phải học môn chuyên ngành vừa phải trang bị kỹ năng. Điều này có vẻ làm họ cảm thấy áp lực hơn. Sự phân bổ thời gian học tập như vậy có vẻ thích hợp hơn cho các SV, vì nó giúp họ không bỏ phí bất cứ khoảng thời gian trống nào trong năm học.

Tóm lại, toàn bộ các phân tích trên đây cho thấy một thực trạng khá toàn diện về chất lượng kỹ năng mềm của SV Khoa KTL, cũng như nắm bắt rõ được cách biệt trình độ kỹ năng giữa nơi giảng đường đại học và môi trường cạnh tranh gay gắt ngoài doanh nghiệp. Từ các thực trạng trên, tiếp theo một vài đề xuất về các giải pháp chính nhằm đào tạo phát triển kỹ năng mềm cho SV Khoa KTL được đưa ra.

Hình 11: Khác biệt điểm trung bình kĩ năng theo giới tính

Hình 12: Khác biệt trung bình kĩ năng theo các lớp kĩ năng mềm đã tham gia học

Hình 13: Ý kiến của người học về cách thức tổ chức đào tạo các chương trình kĩ năng

IV. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP CHÍNH PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SV TẠI KHOA KINH TẾ, LUẬT – TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH TRONG TƯƠNG LAI

A. Kết luận

Như vậy, qua nỗ lực đánh giá một cách tổng thể thực trạng đào tạo, phát triển và chất lượng kỹ năng mềm cho SV Khoa KTL cũng như đánh giá các cách biệt giữa chất lượng kỹ năng mà các SV có được so với yêu cầu về kỹ năng mà các doanh nghiệp yêu cầu, một vài kết quả chính được rút ra như sau:

(1) Cả SV và cựu SV vẫn chưa thực sự nắm rõ được trình độ kỹ năng của mình, tỉ lệ tự tin chưa cao. Sự chênh lệch trong mức độ tự tin tự đánh giá về trình độ kỹ năng mềm giữa các SV và cựu SV là không đáng kể và hầu như là mức độ tự tin không cao, tỉ lệ người trả lời tự tin về trình độ kỹ năng của mình trong mẫu nghiên cứu là khá thấp, hầu như chỉ ở mức 10-20%, trong khi 80-90% còn lại đều chưa tự tin, họ đều tự đánh giá kỹ năng của mình ở mức trung bình hoặc trung bình thấp. Trong đó, hầu như ở tất cả kỹ năng, cựu SV đều có tỉ lệ tự tin về trình độ kỹ năng của mình hơn. Tuy nhiên, riêng kỹ năng giao tiếp đặc biệt là một trong những kỹ năng được cả SV và cựu SV tự tin đánh giá họ có năng lực tốt hơn các kỹ năng khác.

(2) Cả SV và cựu SV đều có nhận thức khá tốt về tầm quan trọng của kỹ năng mềm trong hai môi trường đại học và doanh nghiệp. Họ đều cho rằng các kỹ năng tư duy, giải quyết vấn đề, học và tự học, quản lý sắp xếp, giao tiếp và làm việc nhóm là những kỹ năng quan trọng nhất, cần ưu tiên trang bị dù ở bất cứ môi trường nào.

(3) Ở góc nhìn của doanh nghiệp, các SV trình độ đại học ở Trà Vinh hầu như đều thiếu năng lực về các kỹ năng mềm.

(4) Khoảng cách kỹ năng của SV và các cựu SV là rất đáng kể, đặc biệt nhất là cách biệt về kỹ năng giao tiếp rất lớn.

(5) Có sự khác biệt một cách đáng kể về trình độ kỹ năng theo yếu tố giới tính (nam và nữ). Kết quả là nam giới luôn có trình độ kỹ năng mềm cao hơn so với nữ giới.

(6) Về mặt dài hạn, lớp kỹ năng 1 cho thấy hiệu quả có vẻ tốt hơn so với lớp kỹ năng 2 (kỹ năng tự chọn dành cho SV năm cuối).

(7) Các SV mong muốn việc tổ chức đào tạo các lớp kỹ năng với một vài tiêu chí nổi bật như số lượng học viên chỉ từ 10-20 người; lớp học nên được tổ chức trong học kì hè hoặc trước khi bắt đầu học kì chính; áp dụng phương pháp lấy người học làm trung tâm là điều họ mong muốn ở lớp học kỹ năng mềm và cuối cùng là nên đưa việc học kỹ năng bắt đầu từ năm nhất chứ không phải năm hai như hiện tại.

Từ những phân tích trên có thể nhận thấy, chúng ta phải công nhận rằng, kỹ năng mềm là một trong những tiêu chí xét tuyển lao động là cao hơn mặt bằng chung của SV ra trường. Dù kỹ năng cứng luôn quan trọng nhưng kỹ năng mềm là yếu tố then chốt giúp SV tìm được việc làm và hòa nhập với môi trường làm việc theo góc nhìn của doanh nghiệp. Do đó, SV cần tăng cường rèn luyện và phát triển bản thân ngay từ khi ngồi lên trên ghế nhà trường. Và mặc dù những năm qua, Trường Đại học Trà Vinh cũng như Khoa KTL đã có nhiều nỗ lực nhằm phát triển kỹ năng mềm cho SV, nhưng so với yêu cầu ngày càng tăng lên của doanh nghiệp thì mức độ đáp ứng là vẫn chưa kịp, với cách biệt khá là đáng kể.

B. Đề xuất giải pháp

Từ những thực tiễn trên đây, một số giải pháp chính được đề xuất để rút ngắn cách biệt về yêu cầu trình độ kỹ năng mềm của SV như sau:

(1) **Định nghĩa kỹ năng mềm:** giải pháp này là một trong những “*cú hích nhỏ, gây hiệu ứng lớn*”. Rõ ràng, dù SV đã nhận thức được mức độ quan trọng của kỹ năng mềm và họ luôn sẵn sàng tham gia học, hơn thế họ còn rất nỗ lực để học tập dù đó là môn học kỹ năng bắt buộc hay tự chọn. Nhưng SV hầu như chưa định hình được việc lựa chọn học kỹ năng và cách thức phát triển kỹ năng mềm ra sao sau khi rời ghế nhà trường. Rõ ràng họ luôn chỉ y lại vào giáo án của chương trình đào tạo. Lí do là bởi trước khi học, họ chưa có được một cái nhìn tổng quan, toàn diện về các kỹ năng mềm cần trang bị, về yêu cầu đầu ra đạt được và các phương pháp tự đánh giá kỹ năng cho bản thân sau khi học xong. Để làm được điều

này, một số bước quan trọng sau nên được tiến hành:

- Tiến hành xây dựng danh mục các kỹ năng mềm ưu tiên và thường được các doanh nghiệp quan tâm.

- Xây dựng bộ tiêu chí kỹ năng cần đạt qua các cấp độ đạt, khá, giỏi, và chuyên nghiệp.

- Trước khi tham gia bất kỳ lớp kỹ năng nào, SV sẽ được cấp một danh mục các kỹ năng bao gồm các định nghĩa và kỹ năng, tiêu chí chất lượng cần đạt và cách thức học kỹ năng.

- Xây dựng một bộ hướng dẫn đơn giản dành cho người học để họ tự đánh giá hay tự kiểm tra kỹ năng của mình một cách cơ bản sau khi học xong khóa kỹ năng ở giảng đường.

(2) Thay đổi phương thức tổ chức đào tạo: Thực tế là phương thức tổ chức đào tạo đóng góp đến 60% thành công của chương trình đào tạo. Các thay đổi trong phương thức tổ chức nên hướng đến việc tạo điều kiện để người học tiếp thu, nắm bắt được kỹ năng nhanh nhất. Hơn thế, việc tổ chức đào tạo còn cần tổ chức *một hội đồng đánh giá kỹ năng cho người học theo hướng đánh giá dựa trên các thí nghiệm giả định môi trường thực tế*. Việc đánh giá kỹ năng qua một tình huống giả định thực tế, cho người học kinh nghiệm trải qua các tình huống sẽ giúp bộ não lưu giữ lâu hơn các kỹ năng xử lý mà họ đã áp dụng trong tình huống thay vì sử dụng một bài kiểm tra kỹ năng trên giấy, không có gì hơn chỉ là lý thuyết được trả lại cho nhà đào tạo. Một vài gợi ý nhỏ về phương thức tổ chức nên được thay đổi trong tương lai có thể tham khảo như:

- Quy mô mỗi lớp kỹ năng chỉ nên từ 9-12 người, với quy mô học viên như vậy đủ để tạo thành các nhóm 3 người. Và với số lượng vừa đủ các nhóm trong một lớp học như vậy, sự tương tác giữa các nhóm sẽ không bị loãng trong thời lượng thực hành. Hơn thế, số lượng học viên như vậy là vừa đủ để huấn luyện viên có thể quan sát, nắm bắt và hiểu rõ đặc tính tiếp thu bài học của từng học viên, từ đó nâng hiệu quả dạy và học kỹ năng cho người học.

- Mỗi lớp kỹ năng nên bố trí 1 huấn luyện viên chính và một trợ giảng. Sự kết hợp của bộ đôi sẽ giúp họ có đủ thời lượng để hướng dẫn thực hành cho đủ số học viên trong lớp. Hơn thế người trợ

giảng sẽ đóng vai trò giúp huấn luyện viên ghi lại các thay đổi của học viên để thấy được hiệu quả của phương pháp mà họ áp dụng trong lớp kỹ năng.

- Nghiên cứu về các giải pháp xây dựng lớp kỹ năng vào các khung thời gian thích hợp với người học, tuy nhiên việc này cần phải cân đối với ngân sách và thực tế tổ chức tại Khoa.

- Cuối cùng, một chính sách khá dễ thực thi là thay vì thiết kế chương trình học kỹ năng cho SV năm 2 thì các kỹ năng sẽ được thay đổi là thiết kế bắt đầu dành cho các SV năm 1 và nâng cấp các kỹ năng qua từng năm học theo độ khó và mức độ thực hành của kỹ năng. Như vậy, mỗi năm học SV đều có cơ hội được trang bị một lớp kỹ năng và lớp kỹ năng ở năm 2 phải được thiết kế từ sự kế thừa của lớp kỹ năng năm 1, sau đó mới mở rộng phát triển kỹ năng mới. Nguyên lý ở đây là lớp kỹ năng ở những năm 1; năm 2 là nền tảng để người học có thể tiếp tục phát triển kỹ năng ở các năm học sau. Điều này yêu cầu Khoa phải ra các chính sách nghiên cứu sâu hơn để thiết kế được một chương trình đào tạo kỹ năng mềm hoàn thiện.

(3) Tích hợp tăng cường kỹ năng mềm ngay trong các chương trình đào tạo chuyên môn chính: Thật vậy, giải pháp này đã được Khoa KTL thực hiện ở bộ môn đào tạo mô hình khởi nghiệp Hội quán, nghiệp vụ ngân hàng, nghiệp vụ kế toán, nghiệp vụ xuất nhập khẩu, qua việc cho SV trải nghiệm các mô hình nghiệp vụ, từ đây SV có thể tự tin với kỹ năng của họ ngay trước khi ra trường không chỉ về chuyên môn học thuật và cả kỹ năng ứng dụng, thực hành trong công việc. Đây là một hướng giải pháp khá thực thi, tạo được hiệu ứng lan tỏa mạnh. Tuy nhiên, để tất cả bộ môn trong Khoa đều có thể chuyển hướng theo phương pháp mới này là một quá trình dài và cần thực hiện từng bước. Sự thay đổi này không thể nhanh chóng, cần thay đổi ngay từ tư duy, nhận thức của các cán bộ chuyên môn, để họ nghiên cứu xây dựng các giáo án mới phù hợp với hướng đi này.

(4) Phát triển kỹ năng mềm dựa trên các chương trình hỗ trợ

- Kỹ năng mềm cũng có thể được phát triển gián tiếp thông qua các chương trình hỗ trợ như

các hoạt động ngoại khóa: chương trình mùa hè xanh, các buổi giao lưu với các diễn giả, tham gia hội thảo, hoạt động nhóm chương trình dự án tại Trường. Các hoạt động như thế này có bản chất phi học thuật, nhưng gián tiếp hỗ trợ SV phát triển tính cách của họ. Các chương trình này cho phép SV khám phá sở thích của họ có thể được nuôi dưỡng bằng cách đăng kí họ tham gia các hoạt động ngoại khóa có liên quan đến sở thích của họ.

- *Phát triển các kỹ năng mềm dựa trên cuộc sống trong khuôn viên trường.* Một số lượng lớn SV đại học cư trú trong khuôn viên trường. Người đứng đầu các trường đại học có thể nhân cơ hội này để lên kế hoạch cho các hoạt động sẽ có sự tham gia của tất cả SV sống trong khu nhà ở đại học. Đặc biệt, Trường Đại học Trà Vinh là nơi giao lưu và hội nhập của nhiều nền văn hóa khác nhau. Các em SV sẽ có cơ hội trải nghiệm các hoạt động như tranh luận, thi đấu kịch, lễ hội thể thao bao gồm trận đấu kiểm đếm, chợ từ thiện và thi hát với các ngôn ngữ Anh, Việt,... là một trong số nhiều hoạt động có thể được thực hiện. Bên cạnh việc tăng sự tương tác xã hội giữa các SV, phẩm chất lãnh đạo, tinh thần đồng đội và tinh thần kinh doanh có thể được nuôi dưỡng thông qua các hoạt động đó. Các hoạt động không chính thức này cần được lên kế hoạch cẩn thận và được thực hiện liên tục trong suốt học kì, và để cải thiện khả năng làm việc nhóm, họ nên bao gồm tất cả chủng tộc và giới tính.

- *Phát triển kỹ năng mềm dựa trên các hoạt động chính thức và không chính thức ở cấp khoa.* Các khoa cũng có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc tăng cường các kỹ năng mềm cho SV về các hoạt động chính thức như tổ chức tọa đàm, hội thảo và hội nghị. Theo cách tiếp cận không chính thức hơn, khoa có thể tổ chức các hoạt động xã hội vào cuối tuần như thăm nhà tạm trú, các trò chơi giữa các khoa và tương tự. Mặc dù khoa không đóng vai trò là người đứng đầu các trường đại học, các hoạt động không chính thức ở cấp khoa có thể liên quan đến tất cả SV, bất kể họ có cư trú đại học hay không.

- *Đào tạo thực hành/huấn luyện chuyên nghiệp.* Ở hầu hết các khoa, SV được thực hành huấn luyện/đào tạo vào cuối năm học cuối cùng. SV

được xác định là thiếu kỹ năng mềm có thể được khuyến khích thực hiện một khóa đào tạo chuyên nghiệp không chính thức vào cuối năm thứ 2.

Trên đây là một số giải pháp chính được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng chương trình đào tạo phát triển kỹ năng mềm cho SV. Ngoài ra, dưới đây là một số kinh nghiệm thực tiễn từ các trường đại học khác trên thế giới về cách thức đánh giá chất lượng kỹ năng SV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Truong, H. T. T., Laura, R. S., Shaw, K., New Insights for Soft Skills Development in Vietnamese Business Schools: Defining Essential Soft Skills for Maximizing Graduates' Career. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Industrial and Systems Engineering*. 2016; 10(6):1857-1863.
- [2] Wats, M., Wats, R. K. Developing Soft Skills in Students. *The International Journal of Learning: Annual Review*. 2009; 15(12):1-10.
- [3] Adnan, A. H. M., Ramalingam, S., Ilias, N., Tahir, T. M. Acquiring and Practicing Soft Skills: A Survey of Technical- Technological Undergraduates at a Malaysian Tertiary Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014; 123:82-89.
- [4] Brungardt, C. J. *College graduates' perceptions of their use of teamwork skills: soft skill development in Fort Hays State University Leadership Education, Manhattan*. Kansas: KANSAS STATE UNIVERSITY. 2009.
- [5] Debnath, M. et al. Role of soft skills in engineering education: students' perceptions and feedback. *Enhancing Learning and Teaching Through Student Feedback in Engineering Chandos Learning and Teaching Series*. 2012:61-82.
- [6] Kirby, J. R., Knapper, C., Lamon, P. & Egnatoff, W. J. Development of a scale to measure lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education*. 2010; 29(3):291-302.
- [7] Ngang, T. K., Chan, T. C., Vetriveilmany, U. D. a. Critical Issues of Soft Skills Development in Teaching Professional Training: Educators' Perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015; 205:128-133.
- [8] Roszyk-Kowalska, G. Chosen methods and tools for measuring managerial competencies. *Journal of Human Resource Management*. 2016; 19(2):56-62.
- [9] Varela, O. E., Mead, E. L. Teamwork skill assessment: Development of a measure for academia. *The Journal of Education for Business*. 2018; 93(4):172-182.

Bảng 4: Một số kinh nghiệm về các chương trình, chiến lược phát triển kỹ năng mềm cho SV ở các trường đại học khác trên thế giới

Trường đại học	Chương trình/chiến lược	Nhận xét
Trường Đại học Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM)	Chương trình giảng dạy: Khảo sát nhận thức của SV	
Trường Đại học Malaysia Perlis (UniMAP)	Phương pháp tiếp cận toàn diện: Chủ đề tự lập trong môi trường giả lập (Stand alone subject, embedded) và chương trình giảng dạy phi học thuật	Bảng điểm SS sẽ được cung cấp
Trường Đại học Pendidikan Sultan Idris (UPSI)	1. Chương trình hỗ trợ ngôn ngữ tiếng Anh 10 ngày 2. Chương trình Ketrampilan Diri – 2 tuần 3. Chương trình đào tạo tự lập	Giấy chứng nhận tham dự sẽ được cấp Bảng điểm SS sẽ được cung cấp
Trường Đại học Malaysia Pahang	Phương pháp tiếp cận toàn diện: Chủ đề tự lập trong môi trường giả lập (Stand Alone subject, Embedded and non-academic curriculum)	Sẽ được đánh giá và điểm số có thể được nhìn thấy trong bảng điểm học tập
Trường Đại học Darul Iman Malaysia (UDM)	Chương trình Ketrampilan Gradua – 6 tuần (SV năm cuối)	
Trường Đại học Malaysia (UM)	Chương trình tiền tuyển dụng (SV có CGPA dưới 3)	
Universiti Putra Malaysia (UPM)	Chương trình học nữ công gia chánh và chương trình dạy khởi đầu (Finishing school and starting school programmes) Chương trình giảng dạy	Tất cả các SV – 14 giờ Tất cả các SV mới, 7 giờ 2 tín chỉ/14 khóa

(Nguồn: Tổng hợp nghiên cứu)

- [10] Tseng, H., Yi, X., Yeh, H.T. Learning-related soft skills among online business students in higher education: Grade level and managerial role differences in self-regulation, motivation, and social skill. *Computers in Human Behavior*. 2018.
- [11] Ornellas, A. Defining a taxonomy of employability skills for 21st-century higher education graduates. Val'encia, 4th *International Conference on Higher Education Advances (HEAd'18)* Universitat Polit'ecnica de Val'encia. 2018.
- [12] Ngang, T. K., 2011. Soft Skills Integrated in Sustainable Higher Education. *Journal of Modern Education Review*. 2011; 1(2):99-110.
- [13] Ginting, H. Developing Soft skills Measure in an Indonesian University: Procedure, Validity, and Reliability. *International Journal of Learning and Teaching*. 2016:140-147.
- [14] Dall'Amico, E., Verona, S. CROSS-COUNTRY SURVEY ON SOFT SKILLS MOSTLY REQUIRED BY COMPANIES TO MEDIUM/HIGH SKILLED MIGRANT: Methodological approach for a common framework of Soft Skills at work. 2014-1-IT02-KA204-003515 ed. Torino: VALORIZE HIGH SKILLED MIGRANTS. 2014.
- [15] Nunnally, J. C., Bernstein, I. *Psychometric theory*. New York:: McGraw-Hill. 1994.
- [16] Satterthwaite, F. E. An Approximate Distribution of Estimates of Variance Components. *Biometrics Bulletin*. 1946; 2(6):110-114.
- [17] Nghia, T. L. H. The skills gap of Vietnamese graduates and final-year university students. *Journal of Education and Work*. 2018.
- [18] World Bank. *Vietnam Development Report 2014 - Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern Vietnam Development Report 2014*. Viet Nam: World Bank. 2013.
- [19] Nguyen, T. T. H., Nguyen, T. H., Pham, T. M. H., 2016. Closing the Gender Gap in the Field of Economics in Vietnam. *Business and Economics Journal*. 2016; 7(2):1-5.
- [20] Nguyễn Ngọc Đệ, Trần Thanh Bé. Người Khmer Đồng bằng sông Cửu Long: những điều kiện để thoát nghèo. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học*. 2005; 4:163-172.