

NGHIÊN CỨU ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP TỚI KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG THEO CẢM NHẬN CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG CƠ SỞ II THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Lê Hồng Vân¹

Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tôn Nữ Trà My

Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Nguyễn Thu Nga

Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Nguyễn Thị Kim Ngân

Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Nguyễn Thị Như Huyền

Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận: 19/05/2023; **Ngày hoàn thành biên tập:** 28/08/2023; **Ngày duyệt đăng:** 13/09/2023

DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.vi.052023.1064>

Tóm tắt: Nghiên cứu này đánh giá ảnh hưởng của các kỹ năng nghề nghiệp tới khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh. Phương pháp định lượng được sử dụng để phân tích dữ liệu thu thập từ 251 sinh viên đến từ Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối liên hệ mật thiết giữa các kỹ năng của sinh viên (bao gồm kỹ năng ứng dụng công nghệ, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng lãnh đạo) và khả năng tìm được việc làm theo cảm nhận của sinh viên. Kết quả của mối tương quan này hỗ trợ sinh viên hiểu rõ hơn, nỗ lực rèn luyện các kỹ năng và chuẩn bị tốt hơn trước khi bước vào thị trường lao động đầy biến động hiện nay.

Từ khóa: Cảm nhận, Kỹ năng nghề nghiệp, Khả năng được tuyển dụng của sinh viên

¹ Tác giả liên hệ, Email: lehongvan.cs2@ftu.edu.vn

RESEARCH ON THE INFLUENCE OF CAREER SKILLS ON STUDENTS' PERCEIVED EMPLOYABILITY AT FOREIGN TRADE UNIVERSITY IN HO CHI MINH CAMPUS

Abstract: This study assesses the influence of vocational skills on the perceived employability of students at the Foreign Trade University in the Ho Chi Minh City Campus. A quantitative method was employed to analyze data collected from 251 Foreign Trade University students in the Ho Chi Minh City Campus. The results show that there is a positive relationship between students' career skills, namely technology application, time management, communication, problem-solving, and leadership skills, and students' perceived employability. The findings can be beneficial to students in understanding vocational skills and preparing better to enhance their employability in the labor market nowadays.

Keywords: Perception, Career Skills, Employability of Students

1. Đặt vấn đề

Cảm nhận về khả năng được tuyển dụng là một trong những vấn đề mà sinh viên đặc biệt quan tâm, nhất là trong thị trường lao động đầy biến động như hiện nay. Forrier & Sels (2003) cũng đã chứng minh rằng một người có sự nghiệp thành công khi liên tục được tuyển dụng trên thị trường lao động trong suốt cuộc đời làm việc của họ. Tuy nhiên, trên thực tế nhiều sinh viên tốt nghiệp ra trường không thể tìm được việc làm ngay. Theo Paadi (2014), mặc dù các cơ sở giáo dục đại học hàng năm đào tạo ra nhiều sinh viên tốt nghiệp đủ tiêu chuẩn từ các lĩnh vực khác nhau, nhưng gần một nửa số trong số đó cảm thấy thất vọng vì không thể đảm bảo công việc của họ ổn định trên thị trường lao động đầy cạnh tranh và không chắc chắn như hiện nay.

Các nghiên cứu liên quan đến chủ đề cảm nhận về khả năng được tuyển dụng và kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên cho thấy có khá nhiều yếu tố có thể ảnh hưởng đến cảm nhận về khả năng được tuyển dụng của cá nhân, chẳng hạn như vốn nhân lực và thị trường lao động (Berntson & cộng sự, 2006), mạng lưới quan hệ, sự tham gia vào các hoạt động tăng khả năng được tuyển dụng (Vanhercke & cộng sự, 2014). Việt Nam cũng đã có một số nghiên cứu về mối liên hệ giữa kỹ năng nghề nghiệp và khả năng được tuyển dụng chẳng hạn như nghiên cứu của Lê & Phạm (2019), Hien & Khanh (2021) nhưng hầu hết các nghiên cứu thực hiện dưới cảm nhận của nhà tuyển dụng và nhân viên, trong khi cảm nhận của sinh viên cũng là một nhân tố quan trọng cần xem xét. Do vậy, bài viết này nghiên cứu sâu thêm về ảnh hưởng của các kỹ năng nghề nghiệp đến khả năng được tuyển dụng cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh để từ đó có những đề xuất giúp sinh viên có sự chuẩn bị tốt hơn trước khi bước vào thị trường lao động đầy cạnh tranh.

Ngoài phần đặt vấn đề và kết luận, bài viết bao gồm 4 phần. Phần 2 trình bày về cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu. Phần 3 mô tả phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong bài. Phần 4 trình bày và thảo luận kết quả nghiên cứu và phần 5 đề xuất một số giải pháp dựa trên kết quả nghiên cứu.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý thuyết

2.1.1 Khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận

Rothwell & Arnold (2007) đã định nghĩa khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận là khả năng nhận thức để đạt được việc làm bền vững phù hợp với trình độ chuyên môn của một người. Cảm nhận về khả năng tuyển dụng cũng được định nghĩa là nhận thức hoặc niềm tin của một cá nhân về mức độ dễ dàng tìm được việc làm mới (Rothwell & Arnold, 2007). Cách tiếp cận cảm nhận về khả năng tuyển dụng không chỉ tập trung vào các yếu tố cá nhân bên trong liên quan đến cảm nhận của một người về năng lực và kỹ năng tìm kiếm việc làm của bản thân, mà nó còn phụ thuộc vào các yếu tố bên ngoài, chẳng hạn như cảm nhận của các cá nhân về tác động của thị trường việc làm, tầm quan trọng của bằng cấp hay tính chất của nghề nghiệp họ đang theo đuổi (Vargas & cộng sự, 2018).

2.1.2 Kỹ năng nghề nghiệp

Khái niệm kỹ năng nghề nghiệp khá rộng, đôi khi còn được gọi là kỹ năng mềm, kỹ năng có thể chuyển đổi, kỹ năng chuyên nghiệp hoặc kỹ năng của thế kỷ 21. Theo Robinson (2000), kỹ năng nghề nghiệp là những kỹ năng cơ bản cần thiết cho việc tìm kiếm, giữ vững và làm tốt công việc. Còn theo Aida & cộng sự (2015), đây là những kỹ năng cần thiết không chỉ để tìm kiếm việc làm mà còn để phát triển trong doanh nghiệp nhằm đạt được tiềm năng của cá nhân cũng như thành công đóng góp vào phương hướng chiến lược của doanh nghiệp đó. Kỹ năng nghề nghiệp ở sinh viên có thể hiểu là các kỹ năng, kiến thức, thuộc tính cá nhân và thái độ giúp sinh viên tìm được công việc giữ vững hoặc thay đổi việc mới khiến họ cảm thấy thỏa mãn và thành công (Pool & Sewell, 2007; Pitan, 2015). Theo Yusof & Jamaluddin (2015), nhìn chung kỹ năng nghề nghiệp là những kỹ năng và kiến thức sinh viên cần có để thỏa mãn những yêu cầu công việc trong thị trường lao động sau khi họ đã hoàn thành việc học.

2.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất

Kỹ năng nghề nghiệp dần trở thành yếu tố cần thiết mà các doanh nghiệp đòi hỏi ở sinh viên. Nhà tuyển dụng thường muốn tuyển nhân viên vừa có kiến thức chuyên môn tốt vừa có những kỹ năng nghề nghiệp cần thiết (Mitchell & cộng sự, 2010). Trong các nghiên cứu trước đây về khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên, kỹ năng nghề nghiệp được xem như một yếu tố thuộc biến vốn nhân lực (Clarke, 2018; Donald & cộng sự, 2019). Vốn nhân lực đề cập đến tổng nguồn lực mà một cá nhân tích lũy theo nhiều cách khác nhau để đảm bảo lợi nhuận tiền tệ và phi tiền tệ trong tương lai (Nimmi & cộng sự, 2021). Quan điểm này giả định rằng mọi người đầu tư vào bản thân để nâng cao giá trị của bản thân, từ đó phát triển triển vọng việc làm (Cai, 2013) và cải thiện vị thế của họ trên thị trường lao động (Shivoro & cộng sự, 2019). Có thể thấy, việc phát triển các kỹ năng nghề nghiệp có sự ảnh hưởng không nhỏ đối với cảm nhận về khả năng được tuyển dụng của sinh

viên. Các mô hình phát triển khả năng được tuyển dụng ở sinh viên của Harvey (2001), mô hình USEM của Knight & Yorker (2003), mô hình DOTS của Law & Watts (2003), mô hình CareerEDGE của Pool & Sewell (2007) đều cho thấy các kỹ năng nghề nghiệp có tác động tích cực (Clarke, 2018). Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu mới ở mức độ tổng quát và chưa đi vào cụ thể từng kỹ năng. Vì vậy, một nhóm các kỹ năng nghề nghiệp quan trọng với sinh viên để nghiên cứu kỹ năng nào có ảnh hưởng lên khả năng được tuyển dụng cảm nhận ở sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh được đề xuất như sau.

2.2.1 Kỹ năng giao tiếp

Kỹ năng giao tiếp chỉ khả năng truyền đạt, trao đổi, giải nghĩa thông tin, lắng nghe, phản hồi giữa người nói và người nghe nhằm đạt mục đích nhất định (Sen, 2007). Một cá nhân được đánh giá là có kỹ năng giao tiếp tốt khi thể hiện xuất sắc khả năng nghe, nói, đọc và viết. Có kỹ năng giao tiếp tốt là một trong những tố chất cần thiết để một sinh viên tốt nghiệp thuận lợi tiến vào lực lượng lao động (Suarta & cộng sự, 2017). Crawford & cộng sự (2011) cho rằng một ứng viên có khả năng giao tiếp tốt sẽ có cơ hội được tuyển dụng cao hơn so với những người còn lại. Vì vậy, giả thuyết sau đây được đề xuất:

H1: Kỹ năng giao tiếp có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2.2 Kỹ năng hợp tác

Hợp tác là sự tương tác qua lại giữa các bên trong nỗ lực phối hợp để cùng nhau giải quyết một vấn đề. Các tương tác hợp tác gồm các đặc điểm: mục tiêu chung, tính đối xứng của cấu trúc, mức độ thương lượng, tính tương tác và sự phụ thuộc lẫn nhau cao (Lai, 2011). Có thể hiểu, kỹ năng hợp tác chính là khả năng móc nối, liên kết giữa các cá nhân, tổ chức nhằm thực hiện một công việc, dự án cụ thể. Hiện nay, hầu hết mọi môi trường làm việc đều cần đến kỹ năng này, khi việc tương tác giữa các nhân viên, phòng ban diễn ra thường xuyên. Do đó, đây là một yếu tố cần thiết khi ứng tuyển vào các doanh nghiệp, tổ chức. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu được đặt ra như sau:

H2: Kỹ năng hợp tác có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2.3 Kỹ năng làm việc nhóm

Theo Suarta & cộng sự (2017), làm việc nhóm phụ thuộc vào việc các cá nhân cùng làm việc trong một môi trường hợp tác để đạt được các mục tiêu chung của nhóm thông qua việc chia sẻ kiến thức và kỹ năng. Kỹ năng làm việc nhóm chỉ những kỹ năng xây dựng mối quan hệ, khả năng làm việc hiệu quả cũng như giữ bầu không khí hòa hợp, tích cực trong một nhóm. Làm việc theo nhóm ngày càng

trở nên phổ biến trong các tổ chức, đem lại nhiều lợi ích như giải quyết khối lượng công việc lớn, đưa ra nhiều giải pháp sáng tạo và tạo sự gắn kết giữa các nhân viên. Kỹ năng làm việc nhóm được xem là một trong những kỹ năng cần thiết trong công việc, dưới góc độ của sinh viên lần nhà tuyển dụng (Crawford & cộng sự, 2011). Vì vậy, giả thuyết sau đây được xây dựng:

H3: Kỹ năng làm việc nhóm có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2.4 Kỹ năng lãnh đạo

Lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng, tạo động lực và thuyết phục người khác cùng làm việc và đạt mục tiêu đề ra (Foskett & Lumby, 2003). Các đặc trưng điển hình của người có kỹ năng lãnh đạo là tính trách nhiệm, lòng tự trọng cùng các phẩm chất đạo đức liêm chính và trung thực. Nghiên cứu của Rosenberg & cộng sự (2012) cho thấy sinh viên tốt nghiệp đánh giá lãnh đạo là kỹ năng quan trọng nhất cho công việc. Vì vậy, có thể nói kỹ năng này ảnh hưởng tích cực đến cảm nhận của sinh viên về khả năng được tuyển dụng. Dựa trên các nghiên cứu đi trước, giả thuyết sau đây được đề xuất:

H4: Kỹ năng lãnh đạo có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2.5 Kỹ năng quản lý thời gian

Kỹ năng quản lý thời gian là khả năng sử dụng hiệu quả thời gian khi thực hiện các công việc nhằm một mục tiêu cụ thể (Claessens & cộng sự, 2007). Quản lý thời gian gồm quá trình xác định nhu cầu, thiết lập mục tiêu để đạt được những nhu cầu này, đặt ra các nhiệm vụ ưu tiên và lập kế hoạch cần thiết (Lakein & Leake 1973). Người biết thiết lập mục tiêu cũng như xác định ưu tiên cho thấy khả năng quản lý thời gian đúng cách sẽ dẫn đến kết quả công việc tốt hơn (Alvarez Sainz & cộng sự, 2019). Chính vì thế, kỹ năng quản lý thời gian cũng đang được quan tâm nhiều hơn trước (Green & Skinner, 2005). Nghiên cứu của Robinson & cộng sự (2007) cũng cho thấy sinh viên và quản lý có sự đánh giá cao đối với kỹ năng này. Dựa trên các nghiên cứu đi trước, giả thuyết sau đây được đề xuất:

H5: Kỹ năng quản lý thời gian có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2.6 Kỹ năng giải quyết vấn đề

Giải quyết vấn đề là một quá trình từ xác định vấn đề, tìm hiểu nguyên nhân, đề ra giải pháp, lựa chọn giải pháp hiệu quả để áp dụng và đánh giá kết quả đạt được để rút kinh nghiệm (Lohman, 2004; Yu & cộng sự, 2014). Theo Pitan (2015), đây là khả

năng hình dung, diễn đạt rõ ràng, giải quyết các vấn đề đồng thời đưa ra các quyết định hợp lý dựa trên thông tin có sẵn. Kỹ năng giải quyết vấn đề hiệu quả là một nhân tố thiết yếu trong công việc và nhiều nhà quản trị cũng cho thấy sự ưu tiên của họ với kỹ năng này (Tymon, 2013). Nhiều nghiên cứu trước đây cũng cho rằng kỹ năng trên là cốt lõi cho khả năng được tuyển dụng (Wellman, 2010; Reid & Anderson, 2012; Stiwe & Jungert, 2010). Vì vậy, giả thuyết sau đây được xây dựng:

H6: Kỹ năng giải quyết vấn đề có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2.7 Kỹ năng tư duy phản biện

Tư duy phản biện là quá trình tư duy gồm phân tích, đánh giá và giả định để hình thành suy nghĩ, quan điểm trước một vấn đề (Glaser, 1942). Theo Paul & Elder (2003), tư duy phản biện là tư duy tự định hướng, tự kỷ luật, tự giám sát và tự sửa chữa. Đây là một kỹ năng cần thiết đối với sinh viên để có thể thích nghi và linh hoạt trong thời đại thông tin (Dwyer & cộng sự, 2014). Các nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng kỹ năng tư duy phản biện phản ánh khả năng tư duy bậc cao hơn mong đợi của sinh viên tốt nghiệp và hình thành nền tảng của bản sắc sinh viên (Clarke, 2017). Nghiên cứu của Lê & Phạm (2019) cũng cho thấy sinh viên có khả năng phản biện tự đánh giá về khả năng được tuyển dụng cao hơn so với các sinh viên khác. Vì vậy, giả thuyết sau đây được đề xuất:

H7: Kỹ năng tư duy phản biện có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2.8 Kỹ năng ứng dụng công nghệ

Một trong những kỹ năng chung được đánh giá là quan trọng, đặc biệt là trong thời đại kỹ thuật số hiện nay, đó là kỹ năng ứng dụng công nghệ hay khả năng sử dụng máy tính và các phần mềm máy tính để chuyển đổi, lưu trữ, bảo vệ, xử lý, truyền tải và khôi phục thông tin một cách an toàn (Pitan, 2015). Với tiến bộ của công nghệ cùng với sự xuất hiện của nhiều ứng dụng, thiết bị máy móc tiên tiến ở mọi ngành nghề, người lao động càng được đòi hỏi nhiều hơn trong việc sử dụng các kỹ năng công nghệ. Chính vì vậy, giả thuyết sau đây được đề xuất:

H8: Kỹ năng ứng dụng công nghệ có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

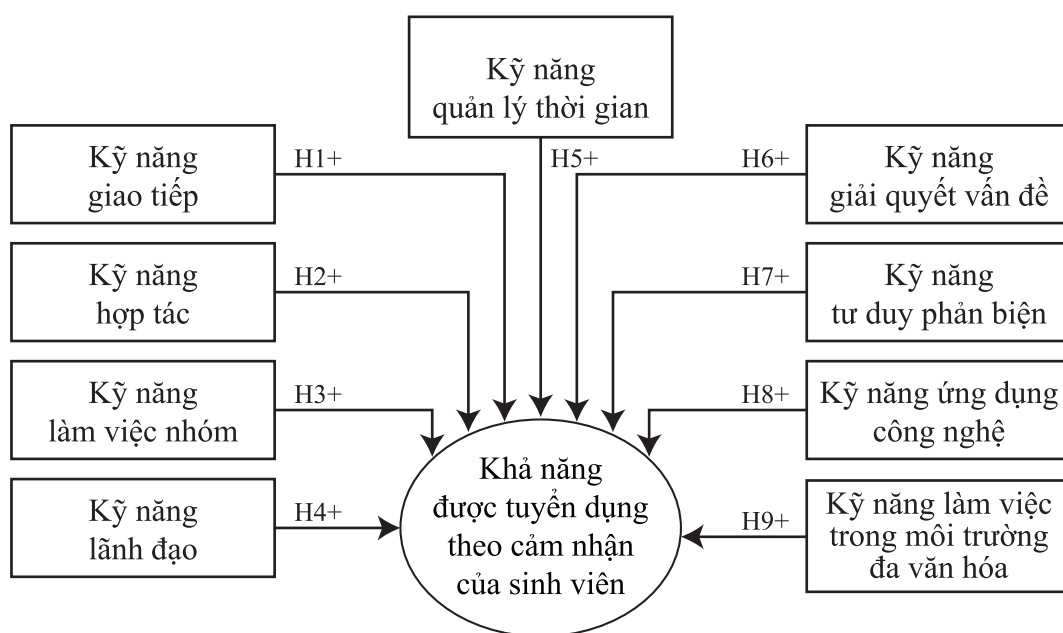
2.2.9 Kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa

Với công cuộc hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ, sự tương tác qua lại giữa các nền văn hóa xuất hiện ngày càng nhiều và sâu sắc hơn. Sự tương tác này có thể xảy ra trong nhiều tình huống trong công việc, như công tác ngắn hạn và dài hạn đến nước

ngoài hay cả trong một tổ chức. Tuy nhiên, không phải lúc nào sự hợp tác cũng dẫn ra thành công. Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng các cuộc đàm phán giữa các doanh nhân thuộc các nền văn hóa khác nhau có thể thất bại vì các vấn đề liên quan đến sự khác biệt văn hóa (Adler, 1986; Graham, 1985) và việc này có thể đem đến tổn thất lớn cho doanh nghiệp. Vì vậy, kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa chỉ khả năng thấu hiểu, giao tiếp và tương tác hiệu quả với người đến từ các nền văn hóa khác nhau (Rasmussen, 2013), rất cần thiết trong những tình huống khác biệt về văn hóa. Kỹ năng này đang dần trở thành một kỹ năng quan trọng đối với cá nhân lẫn doanh nghiệp trong thời kỳ hội nhập và có thể tác động đến cơ hội được tuyển dụng của một ứng viên. Vì vậy, giả thuyết sau đây được xây dựng:

H9: Kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ tổng quan nghiên cứu, lý thuyết liên quan và các giả thuyết trên, mô hình nghiên cứu đo lường ảnh hưởng của các kỹ năng nghề nghiệp tới khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh được đề xuất cụ thể như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, tất cả các biến nghiên cứu đều được tham khảo từ các nghiên cứu trước đó và được chấm điểm theo thang đo Likert năm điểm (từ 1 - rất không đồng ý đến 5 - rất đồng ý). Biến Khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận

được đo bằng cách sử dụng 08 thang đo tham khảo từ Berntson & cộng sự (2007), Pitan & Atiku (2017) và Rothwell & Arnold (2007). Thang đo kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên được kế thừa từ nghiên cứu của Hien & Khanh (2021), Conrad & Newberry (2012), Abbas (2021), Omari (2019), White & cộng sự (2013), Redhana & Sudria (2020), Jones (2013). Cụ thể hơn, có 49 thang đo cho 9 kỹ năng nghề nghiệp (kỹ năng giao tiếp, hợp tác, làm việc nhóm, lãnh đạo, quản lý thời gian, giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, ứng dụng công nghệ và làm việc trong môi trường đa văn hóa).

Theo Hair & cộng sự (2010), kích thước mẫu tối thiểu để phân tích nhân tố khám phá (EFA) là 50, tốt hơn là từ 100 trở lên. Bên cạnh đó, cỡ mẫu tối thiểu cần thiết cho việc phân tích hồi quy bội là tổng của 50 và 8m, trong đó m là tổng số biến độc lập trong mô hình nghiên cứu (Tabachnick & Fidell, 2013). Như vậy, để thỏa mãn hai điều kiện trên, cỡ mẫu nghiên cứu chính thức là hơn 122 quan sát. Vì thời gian tiến hành nghiên cứu diễn ra vào lúc tình hình COVID-19 còn diễn biến phức tạp, phải tránh tiếp xúc và tập trung đông người nên nhóm tác giả thu thập dữ liệu sơ cấp bằng hình thức khảo sát trực tuyến với sự trợ giúp của công cụ Google Forms đối với các sinh viên đang học tại Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh. Thời gian khảo sát bắt đầu vào ngày 20 tháng 1 năm 2022 và kết thúc vào ngày 13 tháng 2 năm 2022. Kết thúc khảo sát, thu về được phản hồi của 251 đáp viên và các phiếu trả lời đều hợp lệ. Cuối cùng, phân tích EFA và hồi quy đa biến được sử dụng để phân tích dữ liệu và kiểm định mô hình nghiên cứu.

4. Kết quả và thảo luận

4.1 Thống kê mô tả

Về giới tính, có 88 đáp viên là nam, chiếm 35,1% và 163 người là nữ, chiếm 64,9%. Về chuyên ngành, sinh viên ngành Quản trị kinh doanh quốc tế chiếm đại đa số với tỷ lệ 35,9% (90 người); chuyên ngành Kinh tế đối ngoại có số lượng sinh viên cao thứ hai với 85 người (33,9%); có 52 đáp viên học chuyên ngành Tài chính - Ngân hàng với tỷ lệ 20,7%. Về năm học, đa số đáp viên hiện đang là sinh viên năm thứ hai với 158 người (chiếm 62,9%), có 46 đáp viên là sinh viên năm thứ ba với tỷ lệ là 18,3%. Số lượng đáp viên hiện là sinh viên năm thứ nhất và năm thứ tư lần lượt là 20 người và 27 người, tương ứng với tỷ lệ 8% và 10,8%. Về chứng chỉ tin học, chỉ có 45 đáp viên đã có chứng chỉ, chiếm tỷ lệ 17,9%, trong khi đó có đến 206 đáp viên không có chứng chỉ (82,1%). Về trình độ ngoại ngữ, đại đa số các đáp viên biết tiếng Anh, chiếm 69,3%. Ngoại ngữ phổ biến thứ hai là tiếng Nhật với 31 người. Ngoại ngữ các đáp viên biết đến nhiều thứ ba là tiếng Trung, với 28 người (11,2%). Trong khi đó, số lượng đáp viên biết các ngoại ngữ còn lại là tiếng Hàn, tiếng Pháp, tiếng Thái, tiếng Đức lần lượt chiếm tỷ lệ tương ứng là 3,2%, 2,4%, 0,8% và 0,8%. Về kinh nghiệm ứng tuyển, số lượng đáp viên chưa ứng tuyển chiếm 55,8%, cao hơn so với số lượng đáp viên đã ứng tuyển (44,2%).

4.2 Đánh giá thang đo

Giá trị trung bình của 57 biến quan sát dao động từ 2,673 đến 4,378 cho thấy sự công nhận của sinh viên về tầm quan trọng của các kỹ năng nghề nghiệp. Biến VH3 của nhân tố Kỹ năng làm việc đa văn hoá có giá trị trung bình lớn nhất là 4,378 và biến TG3 của nhân tố Kỹ năng quản lý thời gian có giá trị nhỏ nhất là 2,673. Như vậy, phần lớn các biến quan sát có giá trị trung bình lớn hơn 3,0 chứng minh sự đánh giá cao về tính đóng góp của các biến này trong nghiên cứu.

Phân tích độ tin cậy thang đo

Hệ số Cronbach's Alpha của các biến độc lập và phụ thuộc dao động từ 0,643 đến 0,858. Tuy nhiên do hệ số tương quan biến – tổng của biến Kỹ năng làm việc đa văn hoá dao động từ 0,232 đến 0,605; trong đó biến quan sát VH2 có giá trị bằng 0,232 (nhỏ hơn 0,3) nên phải loại biến quan sát này. Và vì Kỹ năng làm việc đa văn hoá chỉ còn lại 2 biến quan sát VH1 và VH4 nên biến này đã bị loại để không làm giảm độ tin cậy của mô hình. Kiểm định lại cho 43 biến quan sát của 8 biến độc lập và 8 biến quan sát của biến phụ thuộc thì kết quả cho thấy các biến này đều có độ tin cậy khá cao và mô hình chỉ loại bỏ biến Kỹ năng làm việc đa văn hoá trước khi tiến hành EFA.

Bảng 1. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha sau khi loại biến

Ký hiệu	Nhân tố	Hệ số Cronbach's Alpha
GT	Kỹ năng giao tiếp	0,718
HT	Kỹ năng hợp tác	0,670
VN	Kỹ năng làm việc nhóm	0,799
LD	Kỹ năng lãnh đạo	0,766
TG	Kỹ năng quản lý thời gian	0,815
VD	Kỹ năng giải quyết vấn đề	0,776
PB	Kỹ năng tư duy phản biện	0,707
CN	Kỹ năng ứng dụng công nghệ	0,796
NT	Khả năng tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên	0,858

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Phân tích nhân tố khám phá

Sau hai lần phân tích EFA, nghiên cứu đã loại bỏ 24 biến có hệ số tải nhân tố (Factor Loadings) nhỏ hơn 0,5. EFA chạy lại lần hai với 19 biến quan sát còn lại. Kết quả kiểm định Bartlett cho thấy điều kiện cần để áp dụng phân tích nhân tố là đạt yêu cầu. Chỉ số KMO có giá trị bằng 0,811 (lớn hơn 0,5) cho thấy đủ điều kiện để phân tích nhân tố là thích hợp. Kết quả EFA lần hai cho thấy 6 nhân tố được trích tại Eigenvalues là 1,597 và tổng phương sai trích được 51,5%. Các trọng số nhân tố của các biến đều đạt yêu cầu (lớn hơn 0,5) (Bảng 2).

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Biến độc lập	Biến quan sát	Các nhóm nhân tố ảnh hưởng					
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
Kỹ năng ứng dụng công nghệ (CN)	CN1	0,756					
	CN2	0,762					
	CN3	0,684					
	CN4	0,758					
Kỹ năng quản lý thời gian (TG)	TG1		0,738				
	TG2		0,775				
	TG4		0,808				
Kỹ năng giao tiếp (GT)	GT1			0,615			
	GT3			0,706			
	GT4			0,646			
	GT6			0,659			
Kỹ năng giải quyết vấn đề (VD)	VD4				0,768		
	VD5				0,819		
	VD6				0,720		
Kỹ năng phản biện (PB)	VD2					0,760	
	PB3					0,730	
	PB4					0,580	
Kỹ năng lãnh đạo (LD)	LD1						0,840
	LD2						0,830

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Như vậy, sau khi thực hiện phân tích EFA hai lần thì kết quả thu được gồm 19 biến tương ứng với 6 nhóm nhân tố, trong đó các biến liên quan đến Kỹ năng tư duy phản biện có chứa thêm 1 biến quan sát của Kỹ năng giải quyết vấn đề, gom lại thành một nhóm gọi chung là “Kỹ năng tư duy phản biện”. Điều này được lý giải bởi để thực hiện kỹ năng phản biện, bản thân mỗi sinh viên cần phải cân nhắc, lựa chọn kỹ càng các phương án trước khi đưa ra quyết định. Các biến còn lại không có sự thay đổi hay xáo trộn nào. Vì thế, mô hình đánh giá ảnh hưởng của các kỹ năng nghề nghiệp tới khả năng được tuyển dụng cảm nhận của sinh viên sẽ được điều chỉnh còn 6 nhóm nhân tố là: “Kỹ năng ứng dụng công nghệ” (CN) bao gồm 4 biến quan sát CN1, CN2, CN3, CN4. “Kỹ năng quản lý thời gian” (TG): bao gồm 3 biến quan sát là TG1, TG2, TG4. “Kỹ năng giao tiếp” (GT): bao gồm 4 biến quan sát là GT1, GT3, GT4, GT6. “Kỹ năng giải quyết vấn đề” (VD): bao gồm 3 biến quan sát là VD4, VD5, VD6. “Kỹ năng tư duy phản biện” (PB): bao gồm 3 biến quan sát là

VD2, PB3, PB4. “Kỹ năng lãnh đạo” (LD): bao gồm 2 biến quan sát là LD1, LD2. Đồng thời các giả thuyết nghiên cứu được hiệu chỉnh như sau:

- H1: Kỹ năng ứng dụng công nghệ có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.*
- H2: Kỹ năng quản lý thời gian có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.*
- H3: Kỹ năng giao tiếp có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.*
- H4: Kỹ năng giải quyết vấn đề có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.*
- H5: Kỹ năng tư duy phản biện có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.*
- H6: Kỹ năng lãnh đạo có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh.*

4.3 Kết quả mô hình hồi quy bội

Trên cơ sở các nhóm nhân tố hình thành sau phân tích EFA, hồi quy được tiến hành để đo lường mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập tới biến phụ thuộc và kết quả ở Bảng 3.

Bảng 3. Tóm tắt kết quả hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thống kê số liệu đa cộng tuyến	
	B	Độ lệch chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
Hằng số	0,282	0,270		1,05	0,297		
GT	0,268	0,052	0,293	5,18	0,000	0,717	1,39
CN	0,195	0,058	0,191	3,38	0,001	0,7	1,43
VD	0,184	0,055	0,188	3,32	0,001	0,72	1,39
TG	0,089	0,044	0,115	2,00	0,046	0,712	1,4
LD	0,092	0,046	0,105	1,98	0,048	0,823	1,22
PB	0,078	0,065	0,068	1,2	0,23	0,73	1,37
R ² = 0,440	R ² hiệu chỉnh = 0,426				Durbin – Watson = 1,776		

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Theo kết quả hồi quy, giá trị R^2 hiệu chỉnh là 0,426 cho thấy 6 biến độc lập giải thích được 42,6% sự biến thiên của biến phụ thuộc; 58,4% sự biến thiên còn lại của biến Khả năng được tuyển dụng cảm nhận là do sai số ngẫu nhiên và ảnh hưởng của các nhân tố chưa được xem xét đến trong mô hình nghiên cứu này. Về giá trị p-value thì có 5 biến độc lập nhỏ hơn 0,05 và biến Kỹ năng tư duy phản biện lớn hơn 0,05. Do đó, các giả thuyết đặt ra đều được chấp nhận trừ giả thuyết H5.

Theo kết quả nghiên cứu, Kỹ năng giao tiếp có tác động cùng chiều và mạnh nhất đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu có một số điểm chung với các nghiên cứu đi trước. Nghiên cứu của Oh (2015) đưa ra kết quả tương tự khi cho rằng kỹ năng giao tiếp có ảnh hưởng lớn đến quá trình học tập và sau khi tốt nghiệp của sinh viên ngành điều dưỡng. Ngoài ra, nghiên cứu của Mohamad & cộng sự (2018) cũng khẳng định kỹ năng này có tác động lớn đến nhận thức của sinh viên về kỹ năng nghề nghiệp cần có. Nghiên cứu này một lần nữa khẳng định kỹ năng giao tiếp có tác động tích cực đến sự nhận thức của sinh viên về khả năng được tuyển dụng.

Kỹ năng ứng dụng công nghệ là nhân tố có tác động mạnh đến khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả tương tự cũng xuất hiện trong nghiên cứu của Gowsalya & Preetha (2021) khi khẳng định kỹ năng ứng dụng công nghệ có tác động lớn đến kỹ năng nghề nghiệp. Ngoài ra, kết quả này cũng được Mafuzah Mohamad & cộng sự (2018) nhìn nhận khi xem xét nhận thức của sinh viên về kỹ năng nghề nghiệp cần có. Kỹ năng ứng dụng công nghệ càng trở nên cần thiết và quan trọng đối với khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên trong thời kỳ Cách mạng 4.0 hiện nay.

Kỹ năng giải quyết vấn đề là biến có hệ số hồi quy lớn thứ ba nên có thể thấy biến này tác động đáng kể đến nhận thức của sinh viên về việc được tuyển dụng. Tương tự nghiên cứu của Gowsalya & Preetha (2021), kỹ năng giải quyết vấn đề có tác động lớn đến kỹ năng nghề nghiệp. Giải quyết vấn đề là kỹ năng phải vận dụng tư duy logic để phân tích tình hình và đưa ra giải pháp hiệu quả. Do vậy, nếu như ứng viên có thể đưa ra giải pháp trong những trường hợp khó khăn thì sẽ có nhiều cơ hội trúng tuyển hơn.

Kỹ năng quản lý thời gian cũng là một nhân tố đáng quan tâm. Trong nghiên cứu của Gowsalya & Preetha (2021), kỹ năng quản lý thời gian có tác động tích cực đến kỹ năng nghề nghiệp. Kỹ năng quản lý thời gian là một nhân tố quyết định đến năng suất lao động và hiệu quả công việc. Nhà tuyển dụng mong đợi các ứng viên có khả năng sắp xếp và thực hiện công việc theo mức độ ưu tiên nhằm hoàn thành công việc hiệu quả với lượng thời gian và công sức ít nhất có thể. Kết quả nghiên cứu hoàn toàn phù hợp với xu hướng này, vì sinh viên nhận thức được sự tác động cùng chiều của kỹ năng quản lý thời gian đến khả năng được tuyển dụng.

Kỹ năng lãnh đạo có tác động tương đối đáng kể đến sự nhận thức của sinh viên. Tuy nhiên, Yizhong & cộng sự (2019) đã chứng minh rằng kỹ năng lãnh đạo có tác động mạnh mẽ hơn so với kết quả nghiên cứu do kỹ năng lãnh đạo tác động lớn thứ ba đến khả năng được tuyển dụng. Kỹ năng lãnh đạo là việc dùng kinh nghiệm, kiến thức và chuyên môn của mình để định hướng, tạo sự ảnh hưởng, thúc đẩy được mọi người hành động nhằm đạt được mục tiêu công việc chung. Người có kỹ năng lãnh đạo luôn có tầm nhìn xa, khả năng tư duy chiến lược, có đủ các kỹ năng mềm và biết cách quản lý nhân viên, cấp dưới của mình hiệu quả. Do đó nhà tuyển dụng ưu tiên tuyển dụng những ứng viên có kỹ năng này trong quá trình làm việc.

Kết quả nghiên cứu cho thấy chưa đủ bằng chứng để cho rằng kỹ năng tư duy phản biện tác động đến nhận thức của sinh viên về việc được tuyển. Nhân tố này cũng không được đánh giá cao trong các nghiên cứu tiền nhiệm như nghiên cứu của Tan & cộng sự (2021). Nghiên cứu của Le & Pham (2019) có kết quả khả quan hơn khi kỹ năng tư duy phản biện có tác động đến sự nhận thức của sinh viên. Kỹ năng này bao gồm khả năng suy nghĩ độc lập và suy nghĩ phản chiếu. Một cá nhân có khả năng tư duy phản biện tốt sẽ suy nghĩ rõ ràng hơn, đưa ra lập luận sắc bén hơn để từ đó được giải quyết các vấn đề một cách đúng đắn hơn. Vì lẽ đó, sinh viên cho rằng đây là kỹ năng cần thiết nhưng không phải kỹ năng tiên quyết, nếu không có thì vẫn có thể hoàn thành công việc nhưng kém hiệu quả hơn. Điều này giải thích cho lý do vì sao kỹ năng này có tác động ít nhất đến khả năng được tuyển dụng cảm nhận của sinh viên.

5. Thảo luận từ kết quả nghiên cứu

Dựa vào kết quả nghiên cứu, các giải pháp được đề xuất nhằm cải thiện năng lực của cá nhân, giúp sinh viên có sự trang bị đầy đủ những kỹ năng cần thiết cho công việc, đáp ứng những yêu cầu ngày càng khắt khe về chất lượng từ nhà tuyển dụng và sự biến đổi thị trường lao động dưới tác động kép của đại dịch COVID-19 và công nghệ hiện đại hiện nay.

Một là, trong thế giới hiện đại, khoa học - công nghệ luôn phát triển không ngừng, sinh viên cần chú trọng nâng cao kỹ năng ứng dụng công nghệ. Những sinh viên có thể mạnh về kỹ năng ứng dụng công nghệ thường làm việc dễ dàng và nhanh chóng hơn so với các phương pháp làm việc trước đây. Vì vậy, thành thạo kỹ năng này chính là lợi thế cho sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh nhận được những công việc đáng mơ ước.

Hai là, sinh viên cần phát huy tối đa kỹ năng quản lý thời gian để có thể học tập và làm việc hiệu suất hơn. Khi học cách quản lý thời gian, sinh viên đồng thời sẽ có cơ hội rèn luyện các kỹ năng như lên kế hoạch và tổ chức công việc, kỹ năng ưu tiên, đặt mục tiêu. Muốn quản lý thời gian hiệu quả, sinh viên có thể sử dụng các công cụ như To-do list, phương pháp Eisenhower, phân tích Pareto.

Ba là, kỹ năng giao tiếp cần được rèn luyện thường xuyên bởi kỹ năng cần thiết cả trong học tập và làm việc. Khi còn đi học, kỹ năng giao tiếp tốt giúp sinh viên trao đổi ý kiến, quan điểm tốt hơn với thầy cô, bạn bè, từ đó có thể xây dựng các mối quan hệ tốt với mọi người xung quanh, làm việc nhóm và học tập tốt hơn. Trong quá trình làm việc, người có kỹ năng giao tiếp tốt có cơ hội truyền đạt ý tưởng của mình tốt hơn, lắng nghe và trả lời hiệu quả hơn nên hạn chế được tình trạng giao tiếp không hiệu quả, hay mâu thuẫn trong việc.

Bốn là, sinh viên nên tập trung rèn luyện kỹ năng giải quyết vấn đề. Vì đây là một kỹ năng có thể rèn luyện nên sinh viên có thể trau dồi bằng cách thu thập đầy đủ thông tin, biết lắng nghe, thực hành diễn đạt ý kiến rõ ràng, duy trì sự tự tin và vận dụng kiến thức và các phương pháp ra quyết định một cách khoa học và hợp lý.

6. Kết luận

Nghiên cứu này một lần nữa khẳng định ảnh hưởng tích cực của các kỹ năng nghề nghiệp tới khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên. Kết quả của mỗi tương quan này giúp sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và sinh viên nói chung cải thiện và nỗ lực rèn luyện các kỹ năng có liên quan tới nghề nghiệp và chuẩn bị tốt hơn trước khi vào thị trường lao động. Bên cạnh đó, nghiên cứu này cũng đưa đến cho sinh viên những lợi ích thông qua việc tự đánh giá bản thân, bao gồm phát hiện, hiểu rõ và phát huy những kỹ năng là thế mạnh, nhận thức và lên kế hoạch củng cố những kỹ năng chưa hoàn thiện, nâng cao sự tự tin khi tuyển dụng. Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn còn những hạn chế nhất định khi mới quan tâm tới thị trường lao động trong nước, thiếu tầm quốc tế cũng như chưa đề cập tới khả năng được tuyển dụng của sinh viên dưới góc nhìn của nhà tuyển dụng. Đây có thể là những gợi ý cho những nghiên cứu sau này giúp sinh viên hiểu rõ hơn những yêu cầu của thị trường lao động, của nhà tuyển dụng để có sự định hướng bản thân tốt hơn nhằm tăng cơ hội được nhận vào làm việc trong các tổ chức mà mình mong muốn.

Lời cảm ơn: Bài viết này là sản phẩm của đề tài khoa học và công nghệ cấp Cơ sở của Trường Đại học Ngoại thương, “NTCS2021-69”.

Tài liệu tham khảo

- Abbas, H.A. (2021), *Identification of Leadership Quality Among Esl Learners: a Survey on Private & Government Colleges of Graduate Level Students in Khartoum State*, Sudan University of Science and Technology.
- Adler, N.J. (1986), *International Dimensions of Organizational Behaviour*, Adler. –Boston, Mass.: Kent Pub. Co.
- Aida, B., Norailis, A.W. & Rozaini, R. (2015), “Critical success factor of graduate employability programs”, *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3 No. 8, pp. 767-771.
- Alvarez Sainz, M., Ferrero, A.M. & Ugidos, A. (2019), “Time management: skills to learn and put into practice”, *Education + Training*, Vol. 61 No. 5, pp. 635-648.

- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006), "Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 27 No. 2, pp. 223-244.
- Cai, Y. (2013), "Graduate employability: a conceptual framework for understanding employers' perceptions", *Higher Education*, Vol. 65 No. 4, pp. 457-469.
- Claessens, B.J., Van Eerde, W., Rutte, C.G. & Roe, R.A. (2007), "A review of the time management literature", *Personnel Review*, Vol. 36 No. 2, pp. 255-276.
- Clarke, M. (2018), "Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context", *Studies in Higher Education*, Vol. 43 No. 11, pp. 1923-1937.
- Conrad, D. & Newberry, R. (2012), "Identification and instruction of important business communication skills for graduate business education", *Journal of Education for Business*, Vol. 87 No. 2, pp. 112-120.
- Crawford, P., Lang, S., Fink, W., Dalton, R. & Fielitz, L. (2011), *Comparative Analysis of Soft Skills: What is Important for New Graduates*, Michigan State University and the University Industry Consortium, pp. 1-24.
- Donald, W.E., Baruch, Y. & Ashleigh, M. (2019), "The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership", *Studies in Higher Education*, Vol. 44 No. 4, pp. 599-614.
- Dwyer, C.P., Hogan, M.J. & Stewart, I. (2014), "An integrated critical thinking framework for the 21st century", *Thinking Skills and Creativity*, Vol. 12, pp. 43-52.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003), "The concept employability: a complex mosaic", *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3 No. 2, pp. 102-124.
- Foskett, N. & Lumby, J. (2003), *Leading and Managing Education: International Dimensions*, Centre for Educational Leadership & Management, London, GB, SAGE Publications.
- Glaser, E.M. (1942), "An experiment in development of critical thinking", *Teachers College Record*, Vol. 43 No. 5, pp. 1-18.
- Gowsalya, G. & Preetha, R. (2021), "A study on employability skills among college students in Coimbatore district, Tamil Nadu", *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, Vol. 12 No. 3, pp. 13-18.
- Graham, J.L. (1985), "The influence of culture on the process of business negotiations: an exploratory study", *Journal of International Business Studies*, Vol. 16, pp. 81-96.
- Green, P. & Skinner, D. (2005), "Does time management training work? An evaluation", *International Journal of Training and Development*, Vol. 9 No. 2, pp. 124-139.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis 7th ed.*, NJ, United States: Prentice Hall.
- Harvey, L. (2001), "Defining and measuring employability", *Quality in Higher Education*, Vol. 7 No. 2, pp. 97-109.
- Hien, H.T.N. & Khanh, N.P.G. (2021), "Graduate employability in double challenge of post-covid labor market and digital transformation: the role of graduate's capitals, 4.0 skills, attributes and perceived labor market", *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science-Social Sciences*, Vol. 11 No. 2, pp. 85-107.
- Knight, P. & Yorke, M. (2003), *Assessment, Learning and Employability*, McGraw-Hill Education (UK).

- Koloba, H.A. (2017), “Perceived employability of university students in South Africa. Is it related to employability skills?”, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, Vol. 9 No. 1, pp. 73-90.
- Lai, E.R. (2011), *Collaboration: a Literature Review*, Pearson’s Research Report.
- Lakein, A. & Leake, P. (1973), *How to Get Control of Your Time and Your Life*, New York: New American Library.
- Law, B. & Watts, A.G. (2003), *The Dots Analysis*, National Institute for Careers Education and Counselling, The Career-Learning NETWORK.
- Lê, T.H. & Phạm, T.A.P. (2019), “Kỹ năng của người học và khả năng được tuyển dụng: từ góc nhìn của sinh viên”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Giáo dục*, Tập 35, Số 1, tr. 64-76.
- Lohman, M.C. (2004), “The development of a multirater instrument for assessing employee problem-solving skill”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 15 No. 3, pp. 303-321.
- Mitchell, G.W., Skinner, L.B. & White, B.J. (2010), “Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators”, *Delta Pi Epsilon Journal*, Vol. 52 No. 1, pp. 43-53.
- Mohamad, M., Jamaludin, H., Zawawi, Z.A. & Hanafi, W.N.W. (2018), “Determinants influencing employability skills: undergraduate perception”, *Global Business and Management Research*, Vol. 10 No. 3, pp. 568 - 578.
- Nimmi, P.M., Zakkariya, K.A. & Rahul, P.R. (2021), “Channelling employability perceptions through lifelong learning: an empirical investigation”, *Education Training*, Vol. 63 No. 5, pp. 763-776.
- Omari, S.M. (2019), “Diversity management in leadership: a survey of professional students associations at Kisii university”, *International Journal of Social Sciences and Information Technology*, Vol. 5 No. 5, pp. 85-98.
- Oh, H.S. (2015), “The effects of team-based learning on outcome-based nursing education”, *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13 No. 9, pp. 409-418.
- Paadi, K. (2014), “Perceptions on employability skills necessary to enhance human resource management graduates’ prospects of securing a relevant place in the labour market”, *Proceedings of 1st International Conference on Social Sciences and Humanities ICSH 2014*, 4-7 June 2014, Gaborone, Botswana, pp. 129-143.
- Paul, R. & Elder, L. (2003), *The Miniature Guide to Critical Thinking Concepts and Tools*, Rowman & Littlefield.
- Pitan, O.S. (2015), “An assessment of generic skills demand in five sectors of the Nigerian labor market”, *Public and Municipal Finance*, Vol. 4 No. 1, pp. 28-36.
- Pitan, O.S. & Atiku, S.O. (2017), “Structural determinants of students’ employability: influence of career guidance activities”, *South African Journal of Education*, Vol. 37 No. 4.
- Pool, L.D. & Sewell, P. (2007), “The key to employability: developing a practical model of graduate employability”, *Education + Training*, Vol. 49 No. 4, pp. 277-289.
- Shivorois, R.S., Shalyefu, R.K. & Kadhilaho, N. (2019), “A critical analysis of universal literature on graduate employability”, *Journal for Studies in Humanities and Social Sciences*, pp. 248-268.
- Rasmussen, L. (2013), *Cross-Cultural Competence: Engage People from Any Culture*, Global Cognition.

- Redhana, I.W. & Sudria, I.B.N. (2020), "Validity and reliability of critical thinking disposition inventory", *Proceedings of the 3rd International Conference on Innovative Research Across Disciplines (ICIRAD 2019)*, doi:10.2991/assehr.k.200115.046.
- Reid, J.R. & Anderson, P.R. (2012), "Critical thinking in the business classroom", *Journal of Education for Business*, Vol. 87 No. 1, pp. 52-59.
- Robinson, J.P. (2000), "What are employability skills", *The Workplace*, Vol. 1 No. 3, pp. 1-3.
- Robinson, J.S., Garton, B.L. & Vaughn, P.R. (2007), "Becoming employable: a look at graduates' and supervisors' perceptions of the skills needed for employability", *NACTA Journal*, Vol. 51 No. 2, pp. 19-26.
- Rosenberg, S., Heimler, R. & Morote, E.S. (2012), "Basic employability skills: a triangular design approach", *Education+ Training*, Vol. 54 No. 1, pp. 7-20.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007), "Self-perceived employability: development and validation of a scale", *Personnel Review*, Vol. 36 No. 1, pp. 23-41.
- Sen, L. (2007), *Communication Skills*, PHI Learning Pvt. Ltd.
- Stiwne, E.E. & Jungert, T. (2010), "Engineering students' experiences of transition from study to work", *Journal of Education and Work*, Vol. 23 No. 5, pp. 417-437.
- Suarta, I.M., Suwintana, I.K., Sudhana, I.F.P. & Hariyanti, N.K.D. (2017), "Employability skills required by the 21st century workplace: a literature review of labor market demand", in *International Conference on Technology and Vocational Teachers (ICTVT 2017)*, pp. 337-342, Atlantis Press.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013), *Using Multivariate Statistics (6th ed.)*, Boston, MA: Pearson.
- Tan, C.Y., Abdullah, A.G.K. & Ali, A.J. (2021), "Soft skill integration for inspiring critical employability skills in private higher education", *Eurasian Journal of Educational Research*, Vol. 92, pp. 23-39.
- Tymon, A. (2013), "The student perspective on employability", *Studies in Higher Education*, Vol. 38 No. 6, pp. 841-856.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. & De Witte, H. (2014), "Defining perceived employability: a psychological approach", *Personnel Review*, Vol. 43 No. 4, pp. 592-605.
- Vargas, R., Sánchez-Queija, M.I., Rothwell, A. & Parra, A. (2018), "Self-perceived employability in Spain", *Education+ Training*, Vol. 60 No. 3, pp. 226-237.
- Wellman, N. (2010), "The employability attributes required of new marketing graduates", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. 28 No. 7, pp. 908-930.
- White, S.M., Riley, A. & Flom, P. (2013), "Assessment of time management skills (ATMS): a practice-based outcome questionnaire", *Occupational Therapy in Mental Health*, Vol. 29 No. 3, pp. 215-231.
- Yizhong, X., Baranchenko, Y., Lin, Z., Lau, C.K. & Ma, J. (2019), "The influences of transformational leadership on employee employability: evidence from China", *Employee Relations*, Vol. 41 No. 1, pp. 101-118.
- Yu, K.C., Fan, S.C. & Lin, K.Y. (2015), "Enhancing students' problem-solving skills through context-based learning", *International Journal of Science and Mathematics Education*, Vol. 13, pp. 1377-1401.
- Yusof, N. & Jamaluddin, Z. (2015), "Graduate employability and preparedness: a case study of University of Malaysia Perlis (UNIMAP), Malaysia", *Geografia*, Vol. 11 No. 11, pp. 129-143.