

YÊU CẦU CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG VỀ NHỮNG KỸ NĂNG MỀM CẦN THIẾT ĐỐI VỚI SINH VIÊN

Ngô Quang Duy, Trần Thị Duyên

Trường Đại học Tài Nguyên và Môi Trường Hà Nội

Tóm tắt

Việc tìm hiểu các yêu cầu trong tuyển dụng của cơ quan sử dụng lao động có tầm quan trọng rất lớn, có thể coi đây là nhân tố, là chìa khóa quyết định sự thành công của sinh viên khi tham gia quá trình tuyển dụng. Nói cách khác, việc nắm bắt những yêu cầu của nhà tuyển dụng là cơ sở để sinh viên đang ngồi trên ghế nhà trường có được sự định hướng trong học tập và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để tăng giá trị và khả năng cạnh tranh tìm kiếm cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp. Điều này đặt ra cho giáo dục đại học sứ mệnh to lớn là ngoài đào tạo chuyên môn (kỹ năng cứng), sinh viên cần được trang bị về kỹ năng kỹ năng mềm đáp ứng trước yêu cầu của nhà tuyển dụng

Từ khóa: Kỹ năng; Yêu cầu nhà tuyển dụng; Đào tạo đại học

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hiện nay, khi giáo dục đại học đang có những biểu hiện bất cập về chất lượng đào tạo với vấn đề đầu ra của sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học. Thì vấn đề đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội và đào tạo gắn với sử dụng nguồn nhân lực đang là vấn đề cấp thiết đối với các trường đại học ở Việt Nam nói chung. Có thể hiểu, đào tạo gắn với nhu cầu xã hội là trình độ của sinh viên sau khi tốt nghiệp phải đáp ứng được sự mong đợi, kỳ vọng của nhà tuyển dụng lao động và việc trường đại học đào tạo đúng ngành nghề xã hội có nhu cầu sẽ tránh được tình trạng đào tạo thừa, gây lãng phí nguồn nhân lực của đất nước. Thách thức chủ yếu cho những sinh viên mới ra trường đó là ít kinh nghiệm làm việc, đây là điều gây khó khăn cho họ khi muốn thể hiện với nhà tuyển dụng nhận thấy tất cả các kỹ năng mà họ có. Trong thực tiễn, điều mà các bạn sinh viên mới ra trường cần có để được các nhà tuyển dụng mời vào làm việc là bạn hãy thể hiện được khả năng của mình chỉ trong vài phút ít ỏi tiếp xúc với phỏng vấn

viên. Điều quan trọng quyết định bạn có được chọn hay không là những kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ mà bạn đã gặt hái được trên giảng đường Đại học. Bên cạnh đó, chìa khóa giúp bạn mở ra cánh cửa thành công và vượt qua những ứng viên khác chính là kỹ năng mềm, kỹ năng này sẽ giúp bạn phát huy hết những kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ để nhà tuyển dụng thấy rằng bạn xứng đáng được tuyển dụng.

2. Khái niệm kỹ năng mềm

Kỹ năng mềm (KNM) là thuật ngữ chỉ các kỹ năng thuộc tính cách của con người, những hành vi ứng xử, giao tiếp và cho phép tương tác với mọi người xung quanh. KNM là phương tiện truyền tải để đưa kỹ năng cứng vào cuộc sống, công việc một cách hiệu quả, linh hoạt; KNM quyết định bạn là ai, làm việc thế nào, là thước đo hiệu quả trong công việc và mang đến sự thành công của một người.

Có nhiều góc độ tiếp cận khác nhau, nhưng KNM được hiểu theo cách phổ biến nhất: Là những kỹ năng thuộc về tính cách con người, là những hành vi

ứng xử, giao tiếp và cho phép tương tác với mọi người xung quanh, kỹ năng mềm là phương tiện để truyền tải, để đưa kỹ năng cứng vào cuộc sống, công việc một cách hiệu quả linh hoạt, kỹ năng mềm quyết định bạn là ai, làm việc thế nào, là thước đo hiệu quả trong công việc và mang đến sự thành công của một người. Theo Học giả Mỹ Kinixti thì KNM quyết định 75% sự thành công trong khi trình độ chuyên môn bằng cấp chỉ chiếm 25%. Đó là sự nhạy bén khi xử lý công việc, giao tiếp ứng xử, khả năng hòa nhập với môi trường làm việc. Vì vậy, sinh viên ra trường có thể cùng chất lượng đào tạo như nhau, song những cá nhân có KNM tốt luôn là sự lựa chọn ưu tiên hàng đầu của nhà tuyển dụng. KNM không phải tự học qua sách vở là giỏi và không thể đo lường được như kiến thức chuyên môn. Tuy nhiên, nếu sinh viên được tiếp cận, trang bị toàn diện, có ý thức thay đổi từ hành vi đến thái độ thì KNM sẽ được cải thiện và nâng cao.

Bản chất của KNM áp dụng với sinh viên được hiểu như sau:

Thứ nhất, KNM bao hàm các kỹ năng thực hành xã hội là khả năng tương tác với người khác trong các hoạt động xã hội như khởi xướng, giao tiếp, thiết lập mối quan hệ, chia sẻ, ứng xử, chủ động giúp đỡ người khác, cảm thông,...

Thứ hai, KNM tuy được hình thành một phần thông qua quá trình sinh trưởng tự nhiên nhưng với một số người thì quá trình này không đem lại kết quả mong muốn. Do vậy việc đào tạo KNM có thể là rất cần thiết và có hiệu quả.

Thứ ba, KNM không phải cứ học là có, cứ đầu tư là được mà chỉ hoàn thiện khi sinh viên học rồi thì phải trải nghiệm, phải biết nhìn nhận đúng sai, có kiến thức nhất định trong các vấn đề gặp phải.

Thứ tư, KNM được hình thành hoàn thiện trong mỗi người khi có sự nỗ lực, có ý thức tự giác, thái độ cầu tiến, rèn luyện thực hành thường xuyên, luôn tự điều chỉnh hành vi ứng xử của bản thân để từ đó trau dồi và tích lũy dần dần. KNM của sinh viên khi ra trường được các nhà tuyển dụng đánh giá thông qua cách chuẩn bị hồ sơ xin việc, sự tự tin, giao tiếp ứng xử, cách lập luận bảo vệ quan điểm, khả năng giải quyết các tình huống,...

Thứ năm, KNM là một phản xạ, muốn cải thiện KNM thì phải thường xuyên trau dồi, thực hành rèn luyện, học hỏi để hình thành phản ứng tự nhiên.

Vì vậy về mặt cơ bản, KNM là khả năng ứng xử, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian, lãnh đạo, làm việc nhóm,... được trau dồi từ cuộc sống riêng mỗi người. KNM không phải tự học qua sách vở là giỏi và không thể đo lường được như kiến thức chuyên môn. Tuy nhiên nếu sinh viên được tiếp cận, trang bị, có ý thức, thay đổi từ những hành vi, thì KNM có thể được cải thiện và nâng cao.

3. Những kỹ năng mềm cần thiết đối với sinh viên

3.1. Kỹ năng mềm là một trong những tiêu chí đánh giá quan trọng của tuyển dụng lao động

Thị trường lao động hiện nay đang diễn ra hết sức sôi động và phức tạp thể hiện ở cung và cầu lao động, người lao động có nhu cầu tìm kiếm việc làm nhiều hơn, phù hợp hơn, người sử dụng lao động thì có nhu cầu tìm được nhân viên có năng lực, trình độ đáp ứng được nhu cầu công việc. Mỗi nhà tuyển dụng đều lựa chọn một cách thức tuyển dụng riêng để đảm bảo cho các doanh nghiệp tuyển được đúng người đúng việc như: thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm hoặc lấy nguồn từ cơ sở đào tạo, thông tin đại

chúng internet. Hầu hết các nhà tuyển dụng lao động đều thực hiện các bước của quá trình tuyển chọn như tiếp nhận hồ sơ và nghiên cứu; lựa chọn những ứng viên đạt yêu cầu để phỏng vấn.

Qua các diễn đàn trao đổi về nguồn nhân lực hiện nay các nhà tuyển dụng cho rằng, trình độ học vấn chuyên môn và bằng cấp chưa đủ quyết định được tuyển dụng mà chính KNM mới giúp nhà tuyển dụng chú ý đến bạn hơn và đặt niềm tin vào bạn. Có thể thấy ở các lĩnh vực khác nhau thì yêu cầu kỹ năng khác nhau, những kỹ năng ngày hôm nay là lợi thế cạnh tranh thì ngày mai sẽ trở nên lạc hậu trong tương lai gần. Do đó, sinh viên mới ra trường phải luôn nỗ lực để trang bị cho bản thân các kỹ năng cần thiết. Theo đánh giá của nhiều các nhà tuyển dụng thì đa số sinh viên mới tốt nghiệp thiếu những kỹ năng thực hành cơ bản như: Kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xin việc, kỹ năng ngoại ngữ, vi tính,...

Bà Nguyễn Thị Thu Giao - Giám đốc nhân sự Công ty Interfloor Việt Nam nhận xét: Kỹ năng của sinh viên mới ra trường là chưa hình thành nếu không muốn nói là không có. Trên 80% sinh viên mới ra trường có kiến thức nhưng quá yếu kỹ năng xử lý những tình huống và điều đó làm “mất điểm” ngay từ đầu tiếp xúc với các nhà tuyển dụng [8]. Các nhà tuyển dụng dự đoán top 3 những kỹ năng phức tạp cần thiết nhất trong tương lai lần lượt là: Hợp tác với người khác chiếm 79% ý kiến của các chuyên gia; 67% ý kiến đồng ý rằng kỹ năng quản lý con người là quan trọng; đứng vị trí thứ 3, cùng đạt 65% bình chọn của chuyên gia là kỹ năng trí tuệ cảm xúc và kỹ năng đánh giá, ra quyết định, những kỹ năng này được đánh giá là cần thiết để người lao động có thể phát triển sự nghiệp trong tương lai. Bên cạnh

đó năng lực sáng tạo, học hỏi tích cực trở thành kỹ năng cơ bản cần thiết nhất của người lao động,...[7]. Điều này giúp sinh viên có định hướng tốt hơn trong việc trang bị các nhóm kỹ năng phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Mặc khác nó cũng cung cấp các thông tin tham khảo quan trọng cho các đơn vị đào tạo trong quá trình thiết kế chương trình đào tạo gắn với thực tiễn nhu cầu xã hội và nhu cầu học tập của sinh viên.

3.2. Những kỹ năng mềm cần thiết đối với sinh viên do nhà tuyển dụng đưa ra

Có thể thấy việc tìm hiểu các yêu cầu trong tuyển dụng của cơ quan sử dụng lao động có tầm quan trọng rất lớn, có thể coi đây là nhân tố, là chìa khóa quyết định sự thành công của sinh viên khi tham gia quá trình tuyển dụng. Nói cách khác, việc nắm bắt những yêu cầu của nhà tuyển dụng là cơ sở để sinh viên đang ngồi trên ghế nhà trường có được sự định hướng trong học tập và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để tăng giá trị và khả năng cạnh tranh tìm kiếm cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp. Bên cạnh đó cũng đòi hỏi trường đại học cần xây dựng mối liên hệ mật thiết với “khách hàng của khách hàng”- nhà tuyển dụng lao động, thiết kế chương trình đào tạo đạt chuẩn đầu ra theo yêu cầu của đơn vị tuyển dụng lao động.

Trong giai đoạn hội nhập kinh tế và thị trường lao động, điều cạnh tranh lớn nhất chính là yếu tố con người. Do đó, các nhà tuyển dụng ngày nay đã thực tế lại càng thực tế hơn rất nhiều. Họ không chỉ muốn thu nhận người biết làm công việc chuyên môn, mà còn phải có khả năng sáng tạo, biết cách giải quyết các phát sinh trong công việc, phối hợp hiệu quả với đồng nghiệp, có tư duy tích cực và muốn thăng tiến cao hơn. KNM được khẳng định

là công cụ hữu hiệu nhất cho thành công trong nghề nghiệp của mỗi người.

Những cá nhân được nhà tuyển dụng tin tưởng lựa chọn luôn thỏa mãn những tiêu chuẩn nhất định để phù hợp với công việc. Thông thường, những tiêu chuẩn được đăng trên mô tả công việc, tuy nhiên có trường hợp họ sẽ không nhắc đến trong quá trình phỏng vấn mà chú trọng vào những kỹ năng gắn trực tiếp với công việc. Với từng vị trí khác nhau thì nhà tuyển dụng sẽ có các yêu cầu về kỹ năng khác nhau. Chẳng hạn như công việc bán hàng thì nhà tuyển dụng sẽ cần đến giao tiếp và thuyết phục người khác,... Sau đây là những kỹ năng mà nhà tuyển dụng đánh giá cao.

Kỹ năng giao tiếp: Giao tiếp luôn là một yếu tố quan trọng trong cuộc sống con người nói chung. Kỹ năng giao tiếp mà các nhà tuyển dụng cần có thể qua các hình thức như: Gặp mặt trực tiếp với người khác, chia sẻ ý kiến, thông tin; Nói chuyện qua điện thoại - biết cách xử sự, hiểu rõ vấn đề và giải quyết tình huống; Trao đổi qua thư từ, e-mail hay các tài liệu khác.

Kỹ năng thích ứng và linh hoạt: Hay nói cách khác, nhà tuyển dụng muốn nhìn thấy ở một nhân viên tiềm năng sự cống hiến qua việc đảm đương nhiều việc khác nhau. Họ không muốn thuê một người cứng nhắc và thụ động trong môi trường làm việc thay đổi liên tục. Thích ứng và linh hoạt có nghĩa là bạn phải: Giữ sự bình tĩnh trước mọi tình huống khó khăn; Lên kế hoạch trước, trong trường hợp có vấn đề gì xảy ra, cũng phải có một vài kế hoạch dự phòng; Lắng nghe ý kiến người khác và luôn sẵn sàng tiếp thu, học hỏi cái mới,...

Kỹ năng làm việc nhóm: Cho dù bạn là một cá nhân nổi trội, tuy nhiên, nếu bạn không thể làm việc nhóm thì nhà tuyển dụng cũng không chọn bạn. Hoạt động

nhóm với nhiều người thì qua những ý kiến khác nhau, sẽ có nhiều cách giải quyết vấn đề hơn. Kỹ năng hoạt động nhóm bao gồm: Trợ giúp đồng nghiệp giải quyết vấn đề; Cho người khác lời khuyên, nhận xét về công việc của họ để giúp họ hoàn thành công việc tốt hơn; Tỏ thái độ tích cực, hào hứng để giữ tinh thần đồng đội, ủng hộ đồng nghiệp nói ra ý kiến về những điều họ cảm thấy chưa hài lòng.

Kỹ năng giải quyết vấn đề: Hằng ngày chúng ta đối mặt với nhiều vấn đề phát sinh từ nội bộ hay bên ngoài. Nhà tuyển dụng muốn tuyển một người có thể đảm đương những thử thách, khó khăn và tìm ra hướng giải quyết. Ví dụ như: Nhìn ra vấn đề và nghĩ ra những hướng giải quyết khác nhau; Thu thập thông tin nếu cần thiết; Đánh giá, phân tích các khía cạnh gồm điểm mạnh, điểm yếu của các hướng giải quyết đó và đưa ra sự chọn lựa cuối cùng.

Kỹ năng tạo động lực cho bản thân: Khi công việc trở nên khó khăn hơn, người ta có thể bị chán nản. Do đó, nhà tuyển dụng muốn thuê một người biết tự tạo động lực cho chính mình và nỗ lực nhiều hơn để hoàn thành công việc. Kỹ năng này bao gồm: Thể hiện thái độ “mình luôn làm được” trong mọi trường hợp. Thay vì đùn đẩy trách nhiệm, chấp nhận thiếu sót trong công việc thì luôn tìm cách tốt hơn; Cố gắng, nỗ lực sau khi thất bại, hoặc bị phê bình; Nhìn ở nhiều khía cạnh khác nhau, biết đào sâu, tìm hiểu vấn đề hơn là chỉ nhìn ở bề mặt.

Kỹ năng thuyết phục: Trong thời đại mới, người chủ không muốn họ là người duy nhất đưa ra lời nói và những người khác phải làm theo. Do đó, họ cũng đánh giá cao kỹ năng thuyết phục và tạo sự ảnh hưởng. Thông thường, kỹ năng này liên quan nhiều đến công việc bán hàng, tuy

nhiên, trong công sở, nó có thể được thể hiện qua: Làm mọi người thay đổi hướng suy nghĩ của họ thiên về hướng tích cực và có lợi hơn; Trình bày quan điểm cá nhân và sự đề nghị của mình theo cách logic và thuyết phục mọi người nghe theo.

Kỹ năng quản lý thời gian: Đôi lúc bạn thấy mình cực kì rảnh rỗi, cũng có lúc, bạn cực kì bận rộn. Đó là khi bạn nhận ra kỹ năng quản lý thời gian của bạn có vấn đề. Do đó, nó là một trong những kỹ năng rất quan trọng mà nhà tuyển dụng muốn nhìn thấy ở một ứng cử viên tiềm năng biết quản lý thời gian, sắp xếp công việc hợp lý; Cụ thể là: Sắp xếp, lên lịch việc làm hợp lý - qua việc phân chia thứ tự việc nào nên làm trước, việc nào nên làm sau; Tách từng phần, hợp tác với nhiều người khi khối lượng công việc quá đồ sộ, đưa ra hạn chót hoàn thành công việc.

4. Kết luận

KNM là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người, là những thứ thường không được học chính quy ở nhà trường, không liên quan đến kiến thức chuyên môn, không thể sờ nắm, không phải là kỹ năng đặc biệt mà phụ thuộc chủ yếu vào cá tính của từng người. KNM không phải cứ đào tạo là có, cứ trang bị là được mà phụ thuộc rất nhiều vào thái độ cầu tiến, tinh thần học hỏi, tự giác của sinh viên. Khi được trang bị kiến thức về KNM thì sinh viên sẽ nhận thức được tầm quan trọng của nó để nỗ lực trau dồi đáp ứng yêu cầu tuyển dụng lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Bá Dương (2015). *Những kỹ năng mềm giúp sinh viên mới ra trường thuyết phục nhà tuyển dụng*. <http://cecass.htu.edu.vn>

[2]. Nguyễn Đình Luận (2015). *Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong*

đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế-xã hội ở Việt nam. Thực trạng và khuyến nghị. Tạp chí Phát triển và hội nhập, số 22, tr.32.

[3]. Hà Hoàng Giang (2018). *Nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải*. Đề tài NCKH, Trường Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải, Hà Nội.

[4]. Hồng Hạnh (2014). *Vì sao có tới 72.000 cử nhân thất nghiệp?*. <http://dantri.com.vn>.

[5]. Hoàng Anh Thắng. *Kỹ năng mềm trong học sinh - sinh viên không thể học đại trà*. <http://www.baomoi.com>.

[6]. Trần Anh Thái (2009). *Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp*. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh, số 25, tr. 77 - 81.

[7]. <https://tuoitre.vn/tuyen-dung-thoi-40-ky-nang-mem-khong-con-duoc-uu-tien-hang-dau-20181206153736324.htm>. *Tuyển dụng thời 4.0: Kỹ năng mềm không còn được ưu tiên hàng đầu*.

[8]. Nguyễn Bá Tổng (2010). *Vì sao sinh viên ra trường thất nghiệp?*. Báo Giáo dục & Thời đại.