

VAI TRÒ CỦA KỸ NĂNG MỀM ĐỐI VỚI SINH VIÊN TRONG VIỆC TUYỂN DỤNG HIỆN NAY

Trần Thị Mai*

ABSTRACT

Soft skills are skills that are not directly related to professional knowledge, but are more about the mental aspect of each individual to ensure the process of adapting to others, to maintain good relationships and contribute support to do the job effectively. During the recruitment process, many students graduate with a Good or Excellent diploma but do not meet the employer's requirements because of the lack of soft skills. About 70% of graduates find it difficult to get a job because of lack of experience and lack of necessary skills. The opportunity to work in large enterprises and corporations is very difficult. Therefore, today, soft skills are especially important for students to meet the increasingly strict recruitment requirements of employers. Within the framework of the article, the author would like to mention 4 main roles of soft skills for students.

Keywords: Soft skills, role, recruit, student, opportunity

Ngày nhận bài: 15/05/2022; **Ngày phản biện:** 25/05/2022; **Ngày duyệt đăng:** 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Trong thời đại 4.0, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, xã hội số; hội nhập toàn diện với thế giới, việc sinh viên (SV) trang bị cho bản thân kiến thức chuyên môn vững vàng là điều quan trọng góp phần giúp SV sau khi ra trường sẽ làm tốt được công việc của mình. Tuy nhiên, nếu chỉ kiến thức chuyên môn thì sẽ không thể đáp ứng đủ với yêu cầu của công việc, với môi trường làm việc, không đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng. Thực tế “hiện có tới 83% SV tốt nghiệp được đánh giá là thiếu kỹ năng (KN) mềm, 37% không tìm được việc làm phù hợp vì nhiều nguyên nhân – trong đó, do thiếu yếu tố KN mềm là chủ yếu”. Điều này cho thấy, KN mềm ngày càng có vai trò quan trọng đối với SV trong giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nội dung vai trò của kỹ năng mềm đối với sinh viên

2.1.1. Tạo ấn tượng và thiện cảm ngay từ buổi gặp đầu tiên

Đây chính là vai trò đầu tiên và quan trọng mà KN mềm mang đến. Các nhóm KN mềm như:

Thuyết trình, giao tiếp, thuyết phục hay xử lý tình huống.... nếu được thể hiện đúng và phù hợp chắc chắn người đó sẽ gây được ấn tượng mạnh đối với người đối diện.

Với SV, khi đóng vai trò là người đi tìm việc làm thì điều này là vô cùng quan trọng, đặc biệt là khi đi phỏng vấn. Buổi phỏng vấn trực tiếp của các nhà tuyển dụng là buổi đầu tiên SV được tiếp xúc, được trò chuyện với các nhà tuyển dụng. Do vậy, việc quan trọng quyết định đến thành công của buổi phỏng vấn chính là ấn tượng và sự thiện cảm của họ. Điều gì làm cho các nhà tuyển dụng ấn tượng và thiện cảm? Đó có phải chỉ là kiến thức chuyên môn vững vàng? Chắc chắn kiến thức chuyên môn vững vàng là một trong những điều then chốt để SV tự tin bước vào phỏng vấn. Tuy nhiên, để biểu đạt được kiến thức chuyên môn đó, để các nhà tuyển dụng theo dõi chăm chú cách SV nói thì các SV cần có KN thuyết trình, giao tiếp.... Có như vậy, nhà tuyển dụng mới đánh giá không chỉ năng lực chuyên môn của SV tốt mà còn đánh giá khả năng thuyết phục thông qua các hoạt động giao tiếp khéo léo, tinh tế cũng như thuyết trình mạch lạc, logic của SV. Và đây chính là “điểm cộng” cho SV đối với nhà tuyển dụng, đồng thời giúp SV có cơ hội vượt lên trên các “đối thủ” khác và trở thành

*TS. Học viện Ngân hàng

ứng viên tiềm năng trong buổi phỏng vấn. Chẳng hạn, khi SV đi phỏng vấn xin việc tại một Công ty, khi nhà tuyển dụng đưa ra câu hỏi: Quan điểm của SV thế nào về vấn đề “nói xấu đồng nghiệp”. Mặc dù câu hỏi này không liên quan nhiều đến chuyên môn mà SV đăng ký tuyển dụng, nhưng nó chính là cách nhà tuyển dụng sẽ biết được SV là người có quan điểm sống, cách làm việc và cách bày tỏ quan điểm ra sao. Việc SV bày tỏ quan điểm, lý giải quan điểm, thuyết phục họ theo quan điểm của SV chính là cách SV thể hiện được KN mềm của SV. Từ đó, SV sẽ gây được ấn tượng, sự thiện cảm đối với nhà tuyển dụng nếu SV trả lời tốt.

2.1.2. Tạo sự kết nối, gắn kết mọi người

Không phải ai sinh ra đều có khả năng kết nối, gắn kết mọi người. Khả năng này phải là quá trình rèn luyện tự thân kết hợp với quá trình đào tạo mà có. Và chính khả năng này là một trong những tác động lớn đến hiệu quả công việc mà KN mềm mang lại.

Người có khả năng kết nối, gắn kết mọi người là người có khả năng nhận diện được những điểm mạnh, điểm yếu và biết phát huy được những điểm mạnh của từng cá nhân trong một tập thể, tận dụng nó và biết cách phối hợp, tổ chức các năng lực của mỗi cá nhân đó tạo nên một tập thể đa dạng mà thống nhất, đoàn kết. Chính khả năng kết nối này sẽ khiến mọi người gắn gũi nhau hơn, đoàn kết với nhau để cùng hướng về mục tiêu. Vậy cái gì tạo ra được khả năng này? Đó chính là sự tự tin, là năng lực chuyên môn giỏi và đặc biệt là năng lực tổ chức, năng lực lãnh đạo, năng lực làm việc nhóm... Tất cả những năng lực đó chính là một phần rất quan trọng của KN mềm. Do đó, nếu SV có KN lãnh đạo, KN làm việc nhóm, KN tổ chức tốt chắc chắn SV sẽ tạo nên sự đoàn kết, sự gắn kết, kết nối mọi người với nhau để tạo nên một tập thể vững mạnh.

Ngày nay, các nhà tuyển dụng luôn đề cao KN làm việc nhóm (team work); KN lãnh đạo, KN tổ chức đối với những người tuyển dụng. Trong các yêu cầu công việc, họ thường mô tả rất chi tiết về yêu cầu, đòi hỏi của họ đối với người được tuyển dụng. Họ kỳ vọng những người tuyển dụng khi vào làm việc bên cạnh việc đáp ứng yêu cầu về chuyên môn, cần phải có các KN cần thiết như làm việc nhóm để biết tận dụng ưu điểm của nhau,

cùng nhau phấn đấu vì một mục tiêu lớn và xa hơn. Do vậy, rất nhiều doanh nghiệp, công ty đã đưa ra những tiêu chí về KN này với một khẩu hiệu rõ là “muốn đi nhanh thì đi một mình; muốn đi xa thì đi cùng nhau”.

2.1.3. Xử lý và giải quyết vấn đề kịp thời

Trong cuộc sống, không phải bất cứ việc gì cũng đều diễn ra theo kế hoạch đã được định sẵn. Mặc dù SV là người rất cẩn thận, biết lên kế hoạch cho công việc, nhưng sẽ có lúc có những vấn đề mới nảy sinh, những tình huống phát sinh bất ngờ. Chính trong hoàn cảnh đó, nếu SV không có các KN cần thiết như: KN giải quyết tình huống, KN tổ chức... thì SV sẽ rối, và sẽ ảnh hưởng đến công việc. Nhưng nếu SV là người có những KN đó thì SV sẽ nhanh chóng giải quyết được vấn đề phát sinh một cách kịp thời và hạn chế đến mức tối đa mức độ ảnh hưởng, rủi ro đến hiệu quả công việc. Do vậy, nếu SV là người có KN mềm, sẽ giúp SV xử lý và giải quyết vấn đề kịp thời, nhanh chóng. Đây chính là vai trò rất cần thiết đặt trong bối cảnh sự thay đổi và phát triển của xã hội diễn ra rất nhanh như hiện nay.

Trong các cuộc phỏng vấn trực tiếp, rất nhiều các nhà tuyển dụng đã đưa ra các tình huống đề hỏi các ứng viên. Mục đích là để xem cách giải quyết vấn đề của các ứng viên. Đồng thời cũng đánh giá sự tự tin, khả năng thuyết trình, thuyết phục của các ứng viên. Các KN xã hội có thể giúp SV tự tin điều phối và giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc. Sự tự tin của SV sẽ lan tỏa đến người khác và thuyết phục họ về quan điểm của SV trong các cuộc thảo luận nhóm hay phỏng vấn. Điều này có thể đặc biệt hữu ích trong một cuộc phỏng vấn. Khi SV tự tin SV có thể thuyết phục nhà tuyển dụng chọn SV thay vì một ứng viên khác. Sử dụng các KN mềm để xây dựng sự tự tin của SV có thể giúp SV hòa nhập vào môi trường làm việc mới và thiết lập bản thân như một thành viên thiết yếu trong nhóm của họ.

Do vậy, để đáp ứng yêu cầu tuyển dụng hiện nay, SV bên cạnh chuyên môn giỏi cần trau dồi và nâng cao KN mềm của bản thân nhiều hơn nữa, có như vậy mới trở thành những người mà các nhà tuyển dụng “cần” và “chào đón”.

2.1.4. Kiểm soát và làm chủ được cảm xúc cá nhân

Một trong các KN mềm quan trọng SV cần có đó là KN kiểm soát và làm chủ cảm xúc. Nói như vậy không có nghĩa là SV phải tìm mọi cách để kìm hãm, không chế việc thể hiện cảm xúc của bản thân hay buộc SV phải sống khác với bản chất của mình hay buộc SV phải sống giả tạo. Mục đích của KN này là xây dựng và rèn luyện SV để SV biết học cách làm chủ cảm xúc của bản thân để bình tĩnh xử lý các vấn đề, tinh táo trong mọi hoàn cảnh thực tế, từ đó đưa ra các quyết định đúng đắn, tránh gây tổn thương đến người khác hoặc gây hậu quả đến công việc. Người thành công thường có khả năng kiểm soát cảm xúc rất tốt. Họ không để cảm xúc cá nhân chi phối công việc. Họ cũng không để cảm xúc cá nhân điều khiển trí óc mình. Do vậy, xây dựng và học cách làm chủ cảm xúc và giữ cảm xúc luôn tích cực sẽ giúp SV thành công trong tương lai.

Các nhà tuyển dụng hiện nay luôn yêu cầu khắt khe hơn đối với các ứng viên. Họ không chỉ yêu cầu về mặt chuyên môn mà họ còn yêu cầu cao về các KN mềm. Có thể nói, KN mềm là nghệ thuật sống mà bất cứ người nào cũng cần hoàn thiện để đảm bảo sự hài hòa các mối quan hệ trong cuộc sống. Nó giúp chúng ta tự tin và tạo ra nhiều cơ hội phát triển mới, là một yếu tố quan trọng giúp con người thành công trong cuộc sống. Trong bối cảnh nền kinh tế dịch vụ, các nhà tuyển dụng càng coi trọng những người có khả năng xây dựng các mối quan hệ, biết thích nghi và sáng tạo trong giải quyết vấn đề. Các nghiên cứu đã chỉ ra, KN mềm quyết định phần lớn thành công của con người còn KN cứng (hay kiến thức, trình độ chuyên môn) là yếu tố nền tảng, quan trọng nhưng cần phải có KN mềm mới có thể phát huy được yếu tố nền tảng đó. Chính bởi vậy, KN mềm được nhiều nhà tuyển dụng coi trọng. Nhiều cuộc khảo sát cũng cho biết, khi đánh giá một ứng viên tiềm năng cho công việc, phần lớn các nhà tuyển dụng khẳng định rằng trong nhiều trường hợp KN mềm quan trọng hơn KN chuyên môn. Những nhà tuyển dụng hàng đầu có xu hướng chọn ứng viên phù hợp với văn hóa công ty, ngay cả khi điều này đồng nghĩa với việc họ phải tốn thời gian để huấn luyện lại, đào tạo lại người được tuyển dụng. Lý giải điều này, nhà tuyển dụng cho rằng những nhân viên có KN mềm tốt sẽ làm việc với nhau hiệu quả và gắn bó để

cùng đạt được mục tiêu chung vì họ hợp tác được với đồng nghiệp, linh hoạt, có khả năng thích nghi và giải quyết vấn đề nhanh chóng, phù hợp với văn hóa công ty, có thể dẫn dắt và thúc đẩy đội nhóm, điều này sẽ mang lại lợi ích đáng kể cho tổ chức, cho doanh nghiệp, tạo ra giá trị của doanh nghiệp.

Hiện nay, rất nhiều SV chưa nhận thức được tầm quan trọng của KN mềm trong cuộc sống và đặc biệt trong tuyển dụng. Họ thường chỉ chú trọng đến bằng thành tích học tập mà quên đi những KN cần thiết. Do vậy, suốt 4 năm học, họ thường chỉ biết đến hoạt động học tập chuyên môn, kiến thức chuyên ngành. Vì vậy, khi ra trường họ bơ ngơ, hoang mang, lo lắng, thậm chí là sợ sệt trước những đòi hỏi của thực tiễn cuộc sống.

Nếu như trước đây, những người “đặt đầu gối” được xem là ngoan, có thể được mọi người quý mến thì trong thời kỳ mở cửa hội nhập toàn diện, toàn cầu hóa hiện nay, họ có thể sẽ trở nên lạc hậu, thiếu khả năng thích ứng, thiếu linh hoạt, thiếu sự sáng tạo. Nhiều SV học tập rất chăm chỉ, cần cù, chịu khó, có nhiều bằng cấp, chứng chỉ tốt nhưng các SV này vẫn không vượt qua nội vòng phỏng vấn tuyển dụng vì những câu hỏi kiểu như “chẳng đâu vào đâu”; không phải là kiến thức chuyên môn SV đã được học; SV tỏ ra lúng túng, mất tự tin trong cuộc phỏng vấn; SV không nêu ra được quan điểm của bản thân, không thể thuyết phục được nhà tuyển dụng Và khi SV được giao một công việc cụ thể, SV lại không biết lập kế hoạch, không biết phân chia công việc hợp lý và không biết nên bắt đầu thế nào và từ đâu, SV thiếu linh hoạt trong giải quyết các vấn đề phát sinh. Từ đó, SV sẽ không có khả năng thành công trong công việc...

Do vậy, để đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng ngày càng khắt khe, đối với SV cần chú trọng vào một số vấn đề sau:

2.1.5. Yêu cầu đối với sinh viên

Phải nhận thức rõ, KN mềm cũng quan trọng như KN chuyên môn. Nếu chỉ có KN chuyên môn thì SV sẽ khó đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng; và khó thành công trong cuộc sống. Do vậy, cần nhận thức được vai trò của KN mềm đối với bản thân để từ đó xác định được phương thức học tập cũng như nỗ lực trau dồi các loại KN mềm cần thiết.

Cần chủ động nghiên cứu, tìm hiểu, học tập các loại KN mềm như: KN thuyết trình, KN giao tiếp, KN giải quyết vấn đề, KN làm việc nhóm.... SV có thể thông qua kênh truyền thông của nhà trường, tổ chức, doanh nghiệp uy tín để chủ động tham gia các khóa đào tạo về KN mềm. SV cũng cần tham gia tích cực vào các hoạt động Đoàn, Hội, qua đó sẽ cải thiện dần các KN của bản thân.

Tích cực tìm tòi, học hỏi, tìm ra những mặt mạnh, mặt yếu của bản thân để có cách hoàn thiện dần. SV có thể thông qua GV hoặc bạn bè, các mối quan hệ xã hội khác để phát hiện ra những mặt mạnh của mình để phát huy, đồng thời cũng phát hiện ra những điểm chưa tốt, còn hạn chế để cải thiện dần, từ đó xây dựng những KN cần thiết cho bản thân.

Đặc biệt, SV cần chú trọng học ngoại ngữ. Vì ngoại ngữ chính là chìa khóa để SV vươn ra thế giới, hội nhập với thế giới và là điều đặc biệt cần thiết trong quá trình tuyển dụng sau này của các SV.

2.2. Một số kiến nghị về đào tạo KN mềm cho SV hiện nay

Để có thể đào tạo tốt hơn KN mềm cho SV hiện nay, tác giả xin đưa ra một số kiến nghị sau:

1) Cần nhận thức đầy đủ và rõ ràng về KN mềm; vai trò quan trọng của KN mềm đối với sự thành công của SV. Sự nhận thức này phải đến từ các cơ sở đào tạo, từ SV và toàn xã hội. Có như thế mới tạo ra môi trường thuận lợi, sự chung sức của các chủ thể trong quá trình đào tạo KN mềm cho SV hiện nay.

2) Cần xây dựng việc đào tạo KN mềm một cách bài bản, hệ thống từ nội dung đào tạo đến việc rèn luyện thực hành các KN mềm ở mỗi SV. Cần tạo môi trường thuận lợi để mỗi SV phát huy các năng lực ưu thế của mình ngay từ khi SV còn đang học trong nhà trường.

3) Đầu tư đúng mức từ về cơ sở vật chất, kỹ thuật cho đào tạo KN mềm.

4) Vấn đề quan trọng nhất là nhân lực, đội ngũ GV giảng dạy KN mềm cần được chú trọng xây dựng bài bản. Coi đây là yếu tố then chốt để tạo ra những SV toàn diện, đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng hiện nay.

3. Kết luận

KN mềm rất quan trọng và cần thiết với mọi

người nhất là với SV. KN mềm giúp các SV thể hiện kiến thức, thái độ và các giá trị, hành vi lành mạnh giảm thiểu các nguy cơ có hại cho sức khỏe, cải thiện cuộc sống như biết đặt mục tiêu cho cuộc sống, thể hiện sự kiên định trước cám dỗ, nâng cao khả năng lập kế hoạch và lựa chọn các giải pháp có hiệu quả, nâng cao khả năng điều chỉnh thái độ và cảm xúc, có khả năng làm chủ bản thân, giải quyết các vấn đề với các SV cùng trang lứa và với các đối tượng giao tiếp trong các mối quan hệ xã hội khác.... Ngày nay, các nhà tuyển dụng thường đánh giá cao những ứng viên thể hiện được khả năng làm việc tốt trong tập thể; biết giải quyết vấn đề một cách sáng tạo, biết đưa ra quyết định và biết cách thuyết phục.... Một nhân viên thiếu KN giao tiếp, thiếu KN làm việc nhóm, thiếu KN thuyết trình, thiếu KN lập kế hoạch, thiếu KN làm chủ cảm xúc bản thân... là điều khó có thể chấp nhận được. Do vậy, ngay từ khi còn là SV, SV cần phải nhận thức rất rõ về vai trò của KN mềm, đồng thời phải nỗ lực học tập, cố gắng nâng cao, hoàn thiện các KN mềm để không chỉ là người giỏi chuyên môn mà các KN trong công việc cũng phải làm tốt để đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ (2013), *Nghị quyết Số: 29-NQ/TW “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*, Hà Nội.

2. Nguyễn Đức Chính, Vũ Lan Hương (2015), *Phát triển chương trình giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

3. Nguyễn Thị Hào (2015), *Giáo dục KN mềm cho SV đại học của một số nước trên thế giới và đề xuất cho Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

4. UNESCO (2003), *Nâng cao chất lượng giáo dục. Giáo dục vì hòa bình, quyền con người và dân chủ, giáo dục vì sự phát triển bền vững; chương trình, công cụ giáo dục và đào tạo giáo viên* (166 EX/INF.6), Hà Nội.

5. Life skills The bridge to human capabilities (2003), UNESCO education sector position paper. Draft 13 date 16/6/2003