NĂNG LỰC ĐÀM PHÁN ỨNG TUYỂN VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN NGÀNH KINH DOANH QUỐC TẾ TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA

● ĐỖ PHÚ ĐÔNG - LÊ HÀ TRANG

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu tập trung làm rõ những nhân tố ảnh hưởng tới năng lực đàm phán ứng tuyển việc làm (NLĐP ƯTVL) của sinh viên ngành Kinh doanh quốc tế (KDQT), từ đó đề xuất những biện pháp nhằm nâng cao NLĐP tuyển dụng trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Từ khóa: đàm phán, đàm phán tuyển dụng, kinh doanh quốc tế, toàn cầu hóa.

1. Đặt vấn đề

Theo Báo cáo Tổng điều tra kinh tế 2021 (Tổng cục Thống kê, 2022), tính đến thời điểm cuối năm 2020, Việt Nam có hơn 600 nghìn doanh nghiệp đang thực hiện hoạt động sản xuất-kinh doanh, trong đó, hơn 100 nghìn doanh nghiệp có tham gia và các nghiệp vụ thương mại quốc tế. Cùng kỳ năm này, số lượng doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) đang hoạt động có kết quả sản xuất-kinh doanh là 22.200 doanh nghiệp, chiếm 3,2% tổng số doanh nghiệp và là khu vực có tốc độ tăng số doanh nghiệp nhanh nhất trong 3 khu vực, tăng 58,6% so với thời điểm cuối năm 2016. Ngoài ra, tính đến cuối năm 2021, cả nước có hơn 30 nghìn dự án đầu tư FDI đang có hiệu lực, với tổng vốn đăng ký gần 400 tỷ USD đến từ hơn 100 quốc gia và vùng lãnh thổ. Khu vực doanh nghiệp FDI đã tạo ra việc làm trực tiếp cho 4,6 triệu người (năm 2021), chiếm hơn 7% tổng số lao động của Việt Nam và hàng triệu lao động gián tiếp khác. Như vậy, Việt Nam hiện là điểm đến đầu tư chiến lược của nhiều tập đoàn đa quốc gia và đang dần vươn lên nấc thang cao hơn của chuỗi giá trị toàn cầu (Cục Đầu tư nước ngoài, 2021). Bên cạnh đó, các hiệp định thương mại tự do (FTA) đã và đang được ký kết, như: Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA), Hiệp định Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực (RCEP),... đã mang lại những điều kiện thuận lợi, giúp Việt Nam nói chung và ngành KDQT nói riêng hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế toàn cầu. Dễ dàng nhận thấy rằng nguồn nhân lực của ngành KDQT đang nắm trong tay nhiều cơ hội để tham gia hoạt động trong lĩnh vực đầy sôi động này. Tuy nhiên, để lọt vào "mắt xanh: của các nhà tuyển dụng toàn cầu, bên cạnh những kiến thức được đào tạo bài bản tại trường đại học, sinh viên ngành KDQT không thể bỏ qua những kỹ năng cốt lõi, trong đó có NLĐP khi ƯTVL.

Ngày nay, tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm cũng là một trong những yếu tố quan trọng đánh giá chất lượng của các cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, ở Việt Nam hiện nay, mặc dù có nhiều nghiên cứu về việc nâng cao chất lượng giảng dạy, nhưng lại chưa có nhiều nghiên cứu tập trung vào NLĐP khi UWTVL của sinh viên, cũng như những nhân tố ảnh hưởng tới năng lực này. Bởi vậy, nghiên cứu này, với tiêu đề Đánh giá các nhân tố tác động tới NLĐP của sinh viên ngành KDQT khi đàm phán ƯTVL sẽ khám phá và kiểm định những nhân tố ảnh hưởng tới NLĐP của sinh viên ngành KDQT trong quá trình đàm phán tuyển dụng, từ đó đề xuất những chiến lược trong giảng dạy và các hoạt động ngoại khóa của nhà trường, nhằm cải thiện năng lực này, giúp các bạn sinh viên ghi được những dấu ấn triển vọng trước các nhà tuyển dụng trong và ngoài nước.

2. Tổng quan về đàm phán ứng tuyển việc làm

2.1. Đàm phán ứng tuyển việc làm

Đàm phán ƯTVL là một phần quan trọng của việc đàm phán. Đàm phán ƯTVL xuất hiện trong tất cả các ngành nghề và lĩnh vực, ví dụ như y tá, khoa học, hay kỹ sư hóa chất. Mặc dù thường xuyên được sử dụng ở tất cả các lĩnh vực, nhưng đàm phán ƯTVL lại không phải là chủ đề được các nhà khoa học quan tâm (Chapman và cộng sự, 2017).

Bên cạnh đó, đàm phán ƯTVL và đàm phán tiền lương thường là đối tượng nghiên cứu chung. Rất ít nghiên cứu học thuật tách rời 2 loại hình đàm phán này. Trong số ít đó, Dunn (2010) đã liệt kê định nghĩa ứng tuyển việc làm là việc đạt được vị trí mới thông qua thương lượng với bên hỗ trợ vị trí này. Trước khi bắt đầu đàm phán, ứng viên phải cân nhắc 4 yếu tố, bao gồm: cấp độ nghề nghiệp của ứng viên (mới ra trường, đã đi làm, hoặc đang đứng đầu một đơn vị), môi trường luyện tập, tổ chức tuyển dụng và nhu cầu cuộc sống (Guetter và cộng sự, 2020). Khi nghiên cứu về nghề bác sĩ phẫu thuật, Guetter và cộng sự (2020) cho rằng để có được cuộc đàm phán ứng tuyển thành công, các ứng viên sẽ phải:

- Xác định được đang đàm phán về gì trong quá trình ứng tuyển;
- Nhận thức được mức lương tiêu chuẩn trong môi trường ứng tuyển;
- Xác định được mục tiêu nghề nghiệp của bản thân;
- Hiểu được giá trị mà tổ chức mang lại;
- Đối với những ứng viên đang ở vị trí lãnh đạo, cần cung cấp được giá trị của bản thân và cung cấp được bằng chứng để chứng tỏ giá trị của bản thân trong vị trí ứng tuyển.

Để cụ thể hóa quá trình đàm phán, Dunn (2010) liệt kê ra các bước để ứng viên có thể xây dựng được chiến lược đàm phán ứng tuyển:

Bước 1: Chuẩn bị. Bước chuẩn bị thành công là việc ứng viên xác định được ước muốn và giá trị của bản thân. Thông qua việc nhận biết và sắp xếp thứ tự ưu tiên của bản thân, ứng viên sẽ xác định được môi trường làm việc phù hợp, mức lương mong muốn và các nhu cầu cá nhân khác, xác định được khả năng đóng góp của bản thân dựa vào chuyên ngành học, kiến thức và kỹ năng để tìm kiếm được môi trường làm việc phù hợp.

Bước 2: Đánh giá đề nghị của doanh nghiệp, bao gồm: tiền lương, đãi ngộ phi tiền lương mà ứng viên có thể được nhận sau khi ký hợp đồng. Trước khi ký hợp đồng, ứng viên phải đọc kỹ các điều khoản đãi ngộ. Tất cả các đàm phán bằng lời nói đều không có giá trị bằng các đề nghị được thể hiện bằng văn bản. Do đó, nếu hợp đồng mâu thuẫn với các thỏa thuận trên bàn đàm phán, ứng viên cần phải thể hiện nhu cầu được giải quyết mâu thuẫn trước khi thỏa hiệp để ký hợp đồng.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới đàm phán ứng tuyển việc làm

Nhượng bộ trong quá trình đàm phán: việc nhượng bộ lúc đàm phán việc làm về mức lương hay các chế độ phúc lợi của sinh viên mới tốt nghiệp về lâu dài có thể ảnh hưởng đáng kể tới những gì họ được hưởng trong suốt quá trình sự nghiệp về sau. Các nghiên cứu cho thấy, trong quá trình tuyển dụng, những người đàm phán thường đề xuất các điều kiện cao hơn và thường tạo ra được mức chênh lệch trong thu nhập so với những người ít đàm phán. Do đó, ngay cả một mức tăng thương lượng khiêm tốn ngoài lời đề nghị công việc ban đầu cũng có thể có tác động

đáng kể đến lương và các lợi ích khác theo thời gian (Masduki, 2015).

Cảm xúc: một số nghiên cứu cho rằng mức lương khởi điểm thấp có thể khiến nhân viên tin rằng họ không được trả công xứng đáng cho những đóng góp của họ. Cảm giác bất công của họ có thể làm giảm sức hấp dẫn của tổ chức mà họ làm việc. Nhiều học giả cũng chỉ ra trải nghiệm thương lượng công việc tiêu cực làm giảm mức độ hài lòng của nhân viên mới đối với lương thưởng, sự hài lòng với công việc và cũng làm tăng khả năng thay đổi sau năm đầu tiên làm việc. Do đó, điều quan trọng đối với sinh viên mới tốt nghiệp đại học và những người tìm việc khác là phải biết cách thương lượng hiệu quả mức lương, phúc lợi và các điều khoản việc làm khác của họ như vị trí và giờ làm việc, tạo thành tổng gói lương thưởng (Masduki, 2015).

Tự tin vào năng lực bản thân (Self-efficacy): là niềm tin của một người vào khả năng của họ để sử dụng động lực, nguồn lực nhận thức và các hành động cụ thể cần thiết để đáp ứng các yêu cầu của nhiệm vụ (Masduki, 2015). Lý thuyết về sự Tự tin vào năng lực bản thân của cho rằng, những người có mức độ tự tin cao vào khả năng thực hiện một nhiệm vụ cụ thể sẽ kỳ vọng vào một kết quả thành công, đồng thời tập trung quá trình nhận thức của họ để đạt được thành công và kiên trì ngay cả khi họ gặp khó khăn. Mặt khác, những người có hiệu quả thấp đối với một nhiệm vụ sẽ tránh những nhiệm vụ đó hoặc từ bỏ sớm. Mức độ Tự tin vào năng lực bản thân cao cũng giúp các nhà đàm phán tránh khỏi những tác động tiêu cực của việc đi đến bế tắc có thể ảnh hưởng đến hành vi trong tương lai như ít sẵn sàng hợp tác, mất niềm tin vào quá trình đàm phán và dự định chia sẻ ít thông tin hơn. Ngoài ra, tính Tự tin vào năng lực bản thân giúp kiểm soát cảm giác lo lắng có thể khiến các cá nhân đưa ra mức đề nghị thấp, sớm rút lui khỏi cuộc đàm phán và do đó đạt được kết quả thấp hơn (Lipovsky, 2016). Do đó, khả năng hiểu và đối phó với sự lo lắng khi đàm phán ứng tuyển của một người là mối quan tâm chính của cả người được phỏng vấn và tổ chức tuyển dụng (Lipovsky, 2016).

Quản lý sự ấn tượng trước đối tác (Impression management): là cách mà một cá nhân trong các tình huống công việc thường nhật có thể thể hiện bản thân của mình với người khác, là cách mà người này hướng dẫn và kiểm soát ấn tượng mà người khác hình thành về anh ta và kiểm soát những điều anh ta có thể và không thể làm trong khi duy trì màn trình diễn của anh ấy trước người khác. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng những nhà tuyển dụng có thể bị ảnh hưởng bởi các chiến thuật quản lý sự ấn tượng này bất kể trình độ và kinh nghiệm làm việc của ứng viên (Lipovsky, 2016). Một số nghiên cứu đã phát hiện ra rằng, những ứng viên khi đàm phán ứng tuyển có thể tạo ấn tượng về bản thân đối với các nhà tuyển dụng dựa trên các tín hiệu phi ngôn ngữ, ngôn từ và thậm chí là giọng nói của họ (Feiler & Powell, 2013). Đồng thời, xu hướng của nhà tuyển dụng sử dụng các hành vi, dấu hiệu để thông báo đánh giá của họ về ứng viên cũng luôn xảy ra trong các cuộc phỏng vấn (Feiler & Powell, 2013). Một số nghiên cứu đã đề xuất rằng, sự lo lắng khi phỏng vấn có thể tự biểu hiện dưới dạng rối loạn ngôn ngữ (ví dụ: nói lắp), các hành vi ít thân thiện (ví dụ: tỏ vẻ cứng nhắc, hoặc ít giao tiếp bằng mắt), cũng như các cảm giác bồn chồn khác (ví dụ: run tay).

Nghiên cứu của Lipovsky (2006) đã điều tra cách các ứng viên đàm phán trong quá trình tuyển dụng và xem xét các đặc điểm khác nhau ảnh hưởng tới ấn tượng của nhà tuyển dụng về họ. Ví dụ, khi thông tin được diễn đạt theo các mệnh đề hoàn chỉnh thường sẽ khiến nhà tuyển dụng có ấn tượng tốt hơn với ứng viên. Phân tích cũng chỉ ra rằng cách ứng viên trao đổi thông tin với nhà tuyển dụng quan trọng không kém việc đàm phán chuyên môn của họ, từ đó tạo ấn tượng tốt với nhà tuyển dụng hơn là bản thân thông tin, đóng góp nhiều vào ấn tượng tích cực hoặc tiêu cực của đơn vị tuyển dụng đối với chính ứng viên. Do đó, khi tìm kiếm lời giải thích về hiệu quả đám phán việc làm của các ứng viên, cách thức diễn đạt được đánh giá là một trong những công cụ hữu ích.

Kerekess (2006) cho thấy khi khoảng cách về ngôn ngữ và văn hóa giữa các nhà đàm phán được rút ngắn, nó có thể giúp nâng cao sự hiểu biết lẫn

nhau giữa nhà tuyển dụng và ứng viên, do đó thúc đẩy thành công sau này của cuộc đàm phán việc làm. Ngoài ra, phần lớn những điều ảnh hưởng tới nhận thức về đối phương không chỉ phụ thuộc vào bản thân những thông tin được trao đổi, mà còn cả những kỳ vọng dành cho đối phương.

Meisler (2014) cho rằng cảm xúc là một phản ứng tinh thần có tổ chức đối với một sự kiện, liên quan tới các khía cạnh sinh lý, thực nghiệm và nhận thức. Ngoài ra, tất cả các loại cảm xúc có khả năng cải thiện vào suy nghĩ hơn là làm xáo trộn nó. Do đó, người ta mong đợi rằng sự tương tác của cảm xúc và nhận thức sẽ làm phát sinh trí tuệ cảm xúc. Trí tuệ cảm xúc (emtional intelligence - EI) là khả năng nhận thức chính xác, đánh giá và thể hiện cảm xúc; khả năng tiếp cận và/hoặc kích hoạt cảm xúc khi chúng hỗ trợ cho những suy nghĩ; khả năng hiểu cảm xúc và kiến thức về cảm xúc; và khả năng điều chỉnh cảm xúc để thúc đẩy sự phát triển về cảm xúc và trí tuệ. Mayer và Salovey (2008) lập luận rằng, EI kết hợp trí thông minh trí tuệ và cảm xúc theo cách nâng cao hiểu biết của trí tuệ về cảm xúc và cách nó hướng dẫn suy nghĩ và hành động (Meisler, 2014). Những ứng viên đàm phán việc làm thành công thường có năng lực đồng cảm, khả năng diễn đạt bằng ngôn từ và những cử chỉ phi ngôn từ cũng như khả năng nhận biết và điều chỉnh tâm trạng cũng như cảm xúc của chính mình.

Kinh nghiệm của nhà đàm phán và lời khuyên từ những người đi trước cũng có thể có những ảnh hưởng nhất định tới quá trình đàm phán tuyển dụng. Các nghiên cứu chỉ ra rằng NLĐP có thể được cải thiện thông qua việc tích lũy kinh nghiệm và lời khuyên và những cá nhân được chỉ dẫn thường nhanh chóng giải quyết một tình huống đàm phán hơn so với những người không nhận được chỉ dẫn. Ngoài ra, nhà đàm phán cũng cần định hình cho bản thân một phong cách đàm phán nhất quán và phù hợp với mình. Hiệu quả đàm phán được ghi nhận cao hơn ở nhóm những nhà đàm phán đã định hình được phong cách và nhất quán trong phong cách đàm phán của mình. Bên cạnh đó, việc chia sẻ và khai thác thông tin từ phía đối tác đàm phán cũng giúp các nhà đàm phán khẳng định và tạo ra giá trị của bản thân (Masduki, 2015).

3. Thực trạng cơ hội việc làm ngành Kinh doanh quốc tế

KDQT là một lĩnh vực năng động và mang tính toàn cầu, bao gồm toàn bộ các hoạt động giao dịch, kinh doanh được thực hiện giữa các quốc gia như: xuất nhập khẩu, đầu tư quốc tế, logistics và vận tải quốc tế, thanh toán quốc tế, marketing quốc tế, hoạch định chiến lược kinh doanh quốc tế,... Vì vậy, trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, thị trường việc làm cho sinh viên ngành KDQT tương đối rộng mở.

Tính đến đầu năm 2022, Việt Nam đã tham gia 17 FTA, trong đó có những FTA lớn như CPTPP và EVFTA, thể hiện tiến trình hội nhập sâu rộng và mạnh mẽ của Việt Nam vào nền kinh tế khu vực và thế giới. Quá trình hội nhập tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho nguồn nhân lực chất lượng cao và có hiểu biết chuyên môn về kinh doanh và làm việc trong môi trường quốc tế. Theo kết quả nghiên cứu gần đây của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Ngân hàng Phát triển châu Á, sau khi Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) chính thức ra đời vào cuối năm 2015, số đầu việc tại Việt Nam sẽ chiếm 1/6 trong hơn 14 triệu việc làm của khu vực ASEAN; với nhóm ngành kinh doanh - dịch vụ chiếm tỷ trọng hàng đầu. Trong giai đoạn 2015 - 2025, theo dự báo nhu cầu nhân lực của nhóm ngành Kinh tế - Marketing - Xuất - Nhập khẩu - Logistics vào khoảng 25.000 việc làm/năm. Tuy nhiên, không phải ai cũng có đủ những kiến thức và kỹ năng mềm cần thiết để có thể làm việc trong những nhóm ngành này. Theo CareerBuilder, nhân sự chuyên về KDQT tại Việt Nam chỉ mới đáp ứng hơn 50% nhu cầu của doanh nghiệp.

Thực trạng thị trường việc làm của sinh viên ngành KDQT liên quan đến một số vị trí công việc cụ thể như sau:

Thứ nhất, việc làm trong ngành Logistics.

Theo "Báo cáo dự báo kỹ năng ngành Logistics 2021 - 2023" được công bố tại diễn đàn "Dự báo kỹ năng cho lao động ngành Logistics Việt Nam" do Phòng Công nghiệp Thương mại Việt Nam (VCCI) tổ chức, nhu cầu sử dụng nhân

lực logistics của Việt Nam đến năm 2025 khoảng 300.000 nhân viên chuyên nghiệp, trong số khoảng 1,2 triệu người hoạt động trong lĩnh vực Logistics. Với nhu cầu này, hiện nay, nguồn nhân lực logistics tại các doanh nghiệp logistics và sản xuất của Việt Nam luôn ở trong tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng. Cụ thể, các vị trí đang thiếu hụt nhiều nhất là nhân viên kinh doanh logistics, nhân viên công nghệ thông tin logistics và điều phối khai thác vận tải, kho hàng. Báo cáo cũng cho thấy, hầu hết doanh nghiệp, lao động đang thiếu hụt các kiến thức và kỹ năng logistics. Trong đó, 5 kiến thức và kỹ năng logistics quan trọng nhất đối với thành công trong công việc của nhân sự logistics là: ngoại ngữ; công nghệ thông tin; lập kế hoạch phương tiện, thiết bị - lập kế hoạch phương tiện, thiết bị,...

Thứ hai, việc làm tại doanh nghiệp xuất nhập khẩu.

Hiện nay, với nền kinh tế hội nhập muốn phát triển mạnh, cần phải mở rộng thị trường giao lưu buôn bán nhiều quốc gia trên thế giới. Năm 2021, dù đối diện và chịu ảnh hưởng bởi đợt dịch nặng nề nhất từ khi khởi phát, sản xuất, xuất khẩu gặp nhiều khó khăn, hoạt động xuất khẩu vẫn đạt tăng trưởng ấn tượng so với năm 2020. Kim ngạch xuất khẩu cả năm 2021 đạt 336,3 tỷ USD, tăng 19% so với năm trước. Số lượng doanh nghiệp tham gia xuất nhập khẩu trên cả nước lên đến hàng trăm ngàn. Nhu cầu nhân lực tại các doanh nghiệp xuất nhập khẩu vẫn không ngừng gia tăng. Thị trường việc làm trong hoạt động xuất nhập khẩu không chỉ rộng lớn về số lượng, mà còn đa dạng với nhiều vị trí công việc để sinh viên lựa chọn tùy theo năng lực và định hướng của bản thân, như: nhân viên mua hàng, nhân viên nhập/xuất khẩu hiện trường, nhân viên Sales, nhân viên chứng từ,...

Thứ ba, việc làm tại doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài.

30 năm trở lại đây, Việt Nam đang nổi lên trở thành điểm đến hấp dẫn của các nhà đầu tư nước ngoài. Điều này đã trực tiếp tác động mạnh mẽ và tạo thêm nhiều cơ hội mới cho nhân lực ngành KDQT tại Việt Nam. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trong năm 2021, tổng vốn đăng ký cấp mới, điều chỉnh và góp vốn mua cổ phần, mua phần vốn góp của nhà đầu tư nước ngoài đạt 31,15 tỷ USD, tăng 9,2% so với cùng kỳ năm 2020. Tính lũy kế đến hết năm 2021, cả nước có 34.527 dự án còn hiệu lực với tổng vốn đăng ký gần 408,1 tỷ USD. Trong tiến trình mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam luôn nỗ lực kêu gọi các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư mạnh vào thị trường Việt Nam bằng các chính sách mở cửa đầy ưu đãi. Vì vậy, các công ty đa quốc gia xuất hiện ngày càng nhiều tại Việt Nam và đi kèm theo đó là nhu cầu tuyển dụng rất lớn. Sinh viên ngành KDQT có thể thực tập và sau đó là ứng tuyển vào nhiều vị trí việc làm phù hợp, như: nhân viên kinh doanh, nhân viên marketing, chuyên viên hoạch định chiến lược,... tại các công ty đa quốc gia, doanh nghiệp FDI và các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài nói chung. Những công ty đa quốc gia thường tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, với những yêu cầu về kiến thức chuyên môn, khả năng thích ứng với môi trường đa quốc gia, trình độ ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác. Ví dụ, nếu sinh viên có ý định ứng tuyển vào các công ty như Unilever, P&G, IBM, Abbott hay Nestle, cần các yêu cầu cơ bản đầu tiên, như: có thành tích học tập từ khá trở lên, có kỹ năng giao tiếp tốt, có khả năng làm việc nhóm. Bên cạnh đó, tùy vào văn hóa của từng công ty mà tiêu chí và cách thức tuyển chọn nhân lực cũng sẽ khác nhau.

Ngoài ra, các vị trí việc làm khác có liên quan cũng không ngừng gia tăng về số lượng và đa dạng về hình thức, đó là: làm việc tại bộ phận thanh toán quốc tế của ngân hàng, hoặc tại các cơ quan nhà nước có liên quan đến lĩnh vực KDQT như: cơ quan hải quan, cơ quan xúc tiến thương mại, cục đầu tư nước ngoài,...

4. Một số đề xuất nhằm nâng cao năng lực đàm phán ứng tuyển việc làm của ngành Kinh doanh quốc tế

Với những cơ hội việc làm rộng mở trong lĩnh vực KDQT, sinh viên trước hết cần cải thiện và nâng cao NLĐP ƯTVL của bản thân. Để làm được điều này, điều quan trọng là cần những biện pháp thiết thực đến cả từ phía khoa chuyên ngành cũng như bản thân các sinh viên ngành KDQT.

Đối với khoa chuyên ngành: Khoa chuyên ngành nên có những cuộc điều tra, khảo sát nhằm xác định các tiêu chí, yêu cầu của nhà tuyển dụng, từ đó xây dựng khung chương trình đào tạo KDQT gắn với yêu cầu của thị trường lao động. Khoa cũng nên có những phân tính về thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, nhằm đánh giá năng lực cạnh tranh cũng như NLĐP với các nhà tuyển dụng của sinh viên do khoa đào tạo. Ngoài ra, các kỹ năng đàm phán cũng như các kỹ năng mềm khác không chỉ nên được bao hàm trong phạm vi môn học Đàm phán trong kinh doanh, mà nên được tích hợp vào các học phần khác trong chương trình đào tạo, cũng như các hoạt động ngoại khóa của sinh viên.

Bên cạnh đó, khoa chuyên ngành cũng nên đẩy mạnh các kênh liên kết với các doanh nghiệp, nhằm tạo điều kiện cho sinh viên có nhiều cơ hội quan sát, tiếp xúc và học hỏi từ các đơn vị tuyển dụng. Điều này không chỉ giúp sinh viên làm quen với môi trường tuyển dụng và làm việc, mà còn giúp sinh viên có thể có được những bài học trong giao tiếp, cải thiện các kỹ năng đàm phán và kỹ năng mềm khác, nâng cao sự tự tin, từ đó chủ động tham gia các cuộc đàm phán tuyển dụng trong tương lai. Ngoài ra, khoa chuyên ngành cũng cần thường xuyên tổ chức câu lạc bộ liên quan tới nghề và kỹ năng, chú trọng giáo dục cho sinh viên những kỹ năng mềm về giao tiếp, xử lý tình huống, ngoại ngữ, tin học, khuyến khích sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học,...

Đối với sinh viên: Sinh viên cần nâng cao thái độ học tập và làm việc, tích cực hòa nhập vào các chương trình ngoại khóa rèn luyện kỹ năng, đồng thời chủ động tham gia các khóa học rèn luyện kỹ năng mềm, từ đó có thể biết cách xác định các yếu tố quan trọng trong việc đàm phán và giao tiếp hiệu quả. Sinh viên cũng nên tăng cường khả năng giao tiếp trong cuộc sống và công việc, bắt đầu từ những kỹ thuật căn bản như lắng nghe hay tập điều tiết cảm xúc. Ngoài ra, sinh viên cũng nên tự học để nâng cao trình độ ngoại ngữ thông qua các khóa học tại trường, câu lạc bộ tiếng Anh, các kênh truyền thống hoặc thông qua các kênh hiện đại.

5. Kết luận

Nâng cao NLĐP ƯTVL cho sinh viên ngành KDQT trên thị trường lao động trong nước và quốc tế chính là một trong những yếu tố cần thiết, nhằm tạo ra một lực lượng lao động, với chỉ số chất lượng lao động cao. Đây là một quá trình bền bỉ và cần những hành động thiết thực, không chỉ từ bản thân sinh viên ngành KDQT, mà cả từ các khoa chuyên ngành để giúp hình thành các thế hệ sinh viên, tự tin, chủ động, luôn sẵn sàng đối mặt với một thế giới đang thay đổi và thích ứng nhanh với môi trường làm việc hội nhập quốc tế ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Công Thương. (2022). *Báo cáo Xuất nhập khẩu Việt Nam 2021.* Hà Nội.

2. Buelens, M., Woestyne, M.V.D., Mestdagh, S., & Bouckenooghe, D. (2007). Methodological Issues in Negotiation Research: A State-of-the-Art-Review. *Group Decision and Negotiation,* 17(4), 321-345.

3. Bùi Loan Thùy. (2012). Nâng cao sức cạnh tranh cho sinh viên Việt Nam trên thị trường lao động trong nước và quốc tế. *Tạp chí Phát triển và Hội nhập,* 6, 55-60.

4. Chapman, E., Corner, A.J. & Miles, E. (2017). Job offer negotiations: A focused research approach. [Online] Availabile at *https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/39205/1/Chapman%2C%20Corner%2C%20%26%20Miles%2C%202017%20-%20Job%20Offer%20Negotiations.pdf*

5. Cục Đầu tư nước ngoài. (2021). Tình hình thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam năm 2021. Truy cập tại *https://fia.mpi.gov.vn/Detail/CatID/f3cb5873-74b1-4a47-a57c-a491e0be4051/NewsID/5d476094-8272-4d9d-b810- 1609ce7b67b3/MenuID*

6. Dunn, M. (2010). Job negotiation. *The American journal of surgery,* 200(4), 558-561.

7. Đỗ Hương Giang, Lê Thị Ngọc, Lê Thùy Trang, Đỗ Như Quỳnh, & Phạm Thị Phương Thảo. (2022). Các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên mới ra trường trong thời kỳ COVID-19: Nghiên cứu tại thành phố Hà Nội. *Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế,* 144, 90-110.

8. Feiler, A.R., & Powell, D.M. (2013). Interview anxiety across the sexes: Support for the sex-linked anxiety coping theory. *Personality and Individual Differences,* 54(1), 12-17.

9. Guetter, C.R. et al. (2020). Surgical job negotiations: How current literature and expert opinion can inform your strategies. *The American journal of surgery,* 220(5), 1201-1207.

10. Kerekes, J. (2006). Winning an interviewers trust in a gatekeeping encounter. *Language in Society,* 35, 27-57.

11. Lipovsky, C. (2006). Candidates negotiation of their expertise in job interviews. *Journal of Pragmatics,* 38(8), 1147-1174.

12. Masduki, I. (2015). *Assessing Job Negotiation Competencies of College Students Using Evidence-Centered Design and Branching Simulations.* Florida State University, College of Education.

13. Meisler, G. (2014). Exploring emotional intelligence political skill, and job satisfaction. *Employee Relations,* 36(3), 280-293.

14. Tổng cục Thống kê. (2022). *Báo cáo Tổng điều tra kinh tế 2021.* Hà Nội.

Ngày nhận bài: 10/5/2022
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/6/2022
Ngày chấp nhận đăng bài; 17/6/2022

Thông tin tác giả:
1. ThS. ĐỖ PHÚ ĐÔNG
2. ThS. LÊ HÀ TRANG
Khoa Kinh doanh quốc tế, Học viện Ngân hàng

THE EMPLOYMENT NEGOTIATION ABILITY OF INTERNATIONAL BUSINESS STUDENTS IN THE CURRENT GLOBALIZATION CONTEXT

● Master. **DO PHU DONG**[1]
● Master. **LE HA TRANG**[1]
[1]Faculty of International Business, Banking Academy

ABSTRACT:
This paper clarifies the determinants influencing the employment negotiation ability of international business students. Based on the paper's findings, some solutions are proposed to improve the employment negotiation ability of students in the current globalization context.

Keywords: negotiation, job negotiation, international business, globalization.