



Review Article

Reviews on Factors Affecting the Employability of Students

Mai Thi Quynh Lan*

VNU Institute for Education Quality Assurance, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

Received 20 February 2022

Revised 15 April 2022; Accepted 15 April 2022

Abstract: The conceptual framework of employability is a synthesis of personal qualities, personal attributes and the context of the labor market. The ability to be hired includes specialized knowledge, skills needed in any job. These skills allow people to enter the workforce in a flexible and adaptive manner. Factors that make it possible to be hired are related to broad knowledge of the profession, self-management skills such as analytical skills, recognizing one's own and others' emotions to manage emotions well in the relationship with other individuals, personal attributes including learning skills, information-receiving and processing skills, problem-solving skills, and effective communication skills (oral and written), collaborative skills, creativity and innovation skills. The article uses secondary data from researches on Google Scholar and the Internet to analyze the conceptual framework of graduates' employability to develop a framework applicable for Vietnam.

Keywords: Employability framework, Vietnamese graduates, personal characteristics.

* Corresponding author.

E-mail address: lanmtq@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4642>

Tổng quan nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên

Mai Thị Quỳnh Lan*

*Viện Đảm bảo chất lượng giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội,
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 20 tháng 02 năm 2022

Chỉnh sửa ngày 15 tháng 4 năm 2022; Chấp nhận đăng ngày 15 tháng 4 năm 2022

Tóm tắt: Khung khái niệm về khả năng được tuyển dụng là sự tổng hợp các phẩm chất cá nhân, các thuộc tính cá nhân và bối cảnh của thị trường lao động. Khả năng được tuyển dụng gồm kiến thức chuyên môn, các kỹ năng cần thiết trong bất kỳ công việc nào. Các kỹ năng này cho phép mọi người tham gia vào lực lượng lao động một cách linh hoạt và thích ứng. Các yếu tố tạo nên khả năng được tuyển dụng liên quan tới kiến thức rộng về nghề nghiệp, các kỹ năng quản lý bản thân như kỹ năng phân tích, nhận biết cảm xúc của chính mình và của người khác để quản lý tốt cảm xúc của mình trong các mối quan hệ với các cá nhân khác, và các thuộc tính cá nhân bao gồm kỹ năng học hỏi, kỹ năng tiếp nhận và xử lý thông tin, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng giao tiếp hiệu quả bằng lời nói và viết, các kỹ năng hợp tác, kỹ năng sáng tạo và đổi mới. Bài viết trên cơ sở phân tích các tài liệu nghiên cứu về khả năng được tuyển dụng nhằm rút ra các đặc điểm chung và các yếu tố cần thiết tạo nên “khả năng được tuyển dụng” của sinh viên tốt nghiệp đại học Việt Nam. Nguồn dữ liệu thứ cấp là các bài nghiên cứu tìm được trên nguồn Google Scholar và Internet.

Từ khóa: Khả năng được tuyển dụng, sinh viên tốt nghiệp đại học Việt Nam, thuộc tính cá nhân.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nhiều công việc mới hình thành và các kỹ năng công việc đang thay đổi nhanh chóng, người sử dụng lao động nhận thấy các kiến thức kỹ năng từ các chương trình học trong trường đại học không bắt kịp với nhu cầu thay đổi của lực lượng lao động, các cá nhân phải đạt được các kỹ năng và năng lực mới, tốt hơn và cao hơn những kỹ năng và năng lực có được trong quá trình đào tạo ban đầu để duy trì khả năng làm việc của mình, và phải không ngừng hoàn thiện kiến thức và kỹ năng để bắt kịp với yêu cầu của thị trường lao động [1]. Kiến thức và kỹ năng chuyên môn được đào tạo tại trường đại học góp phần tạo ra vốn con người, tuy nhiên các đặc điểm khác trong quá

trình học tập cũng có ảnh hưởng đến tiềm năng được tuyển dụng bao gồm: trường đại học nơi người sinh viên tốt nghiệp, các hoạt động ngoại khóa trong thời gian học tập tại nhà trường, nhận thức chủ quan của người tuyển dụng về “sự phù hợp” giữa sinh viên tốt nghiệp và nơi làm việc cùng các mối quan hệ cá nhân [2]. Theo Oliver [3], trong bối cảnh nền kinh tế suy thoái hoặc thay đổi thì khả năng được tuyển dụng trở thành đặc điểm nổi bật trong chương trình nghị sự của các cơ sở giáo dục đại học, đa số sinh viên và gia đình hy vọng tấm bằng đại học giúp bắt đầu một con đường sự nghiệp hay học tiếp lên cao.

Khái niệm khả năng được tuyển dụng mang tính mở, các yếu tố cấu thành luôn được bổ sung cập nhật theo yêu cầu của thị trường lao động và bối cảnh xã hội. Nhìn chung, đặc điểm cơ bản của khả năng được tuyển dụng là các kỹ năng cần thiết trong bất kỳ công việc nào, là tổng hợp các kỹ năng có thể chuyển hóa và các

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: lanmtq@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4642>

thuộc tính cá nhân được chính người sử dụng lao động đánh giá cao và cần thiết để đạt được hiệu quả công việc tại nơi làm việc. Nhằm mục đích xác định các yếu tố tạo nên khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp đại học tại Việt Nam, bài viết này phân tích các khái niệm “khả năng được tuyển dụng” (employability) của một số tác giả trên thế giới, rút ra các đặc điểm chung và các yếu tố cần thiết của khả năng được tuyển dụng phù hợp với bối cảnh của Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích các tài liệu nghiên cứu về khả năng được tuyển dụng và các yếu tố cần thiết tạo nên “khả năng được tuyển dụng” của sinh viên tốt nghiệp đại học. Nguồn dữ liệu thứ cấp là các bài nghiên cứu tìm được trên nguồn Google Scholar và Internet, theo các từ khóa tìm kiếm “employability” (khả năng được tuyển dụng), “graduate employability” (khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp đại học) phối hợp với “graduate competences” (năng lực sinh viên tốt nghiệp) và “Vietnamese graduates”; Các từ khóa phụ là “overview” và “review” (nghiên cứu tổng quan), giới hạn các năm từ 2005 tới 2022.

Tìm kiếm trên Google Scholar theo từ khóa “employability” và “graduate employability” cùng các tiêu chí trên đem lại kết quả một số lượng lớn các bài viết. Khung khái niệm “employability” (khả năng được tuyển dụng) và “graduate employability” (khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp) đã được phân tích, đối sánh để tìm ra các đặc điểm chung về các kỹ năng tạo nên khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp đại học.

Tìm kiếm trên Internet theo từ khóa “employability” (khả năng được tuyển dụng) và “graduate employability” (khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp), kèm theo từ khóa “graduate competences” (năng lực sinh viên tốt nghiệp) cũng dẫn tới các website như Hiệp hội các trường đại học và nhà tuyển dụng quốc gia Hoa Kỳ (NACE), trường đại học Sydney - Úc, Trường Đại học Edinburgh - Anh quốc, Canadian Labour Force Development Board,...

3. Khung khái niệm khả năng được tuyển dụng

Các yếu tố chính cấu thành nên khả năng được tuyển dụng bao gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ, thuộc tính cá nhân và các yếu tố của thị trường lao động. Theo từ điển Cambridge khái niệm “khả năng được tuyển dụng” (employability) là các khả năng (abilities) và các kỹ năng (skills) giúp một người được tuyển dụng. Khái niệm khả năng “ability” được số tay nghiên cứu về hội nhập công nghệ trong thế giới toàn cầu [4] định nghĩa là kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng mà một cá nhân hoặc nhóm mang lại cho một nhiệm vụ hoặc hoạt động cụ thể. “Kỹ năng” là thuật ngữ thường xuyên được dùng thay thế nhất cho năng lực (competences) với nghĩa là có khả năng hoặc sự khéo léo [5], các thuật ngữ này trùng lặp về ý nghĩa ở một mức độ nhất định [6] (trang 304); [7] và [8]. Năng lực (competences) là một thuật ngữ chung, bao trùm nhiều khả năng như có đủ kỹ năng, khả năng, kiến thức hoặc được đào tạo để thực hiện hành vi phù hợp bằng lời nói hay hành động trong một bối cảnh cụ thể [9] (xem UNESCO trang 12) [10]. Năng lực không phụ thuộc riêng vào một kỹ năng, thái độ hoặc loại kiến thức nào, mà bao gồm một nhóm kỹ năng, thái độ và phong kiến thức rộng [11].

Các tác giả Rothwell và Rothwell cho rằng khả năng được tuyển dụng là khái niệm mở, được sử dụng linh hoạt theo bối cảnh [12]. Theo Wallis thuật ngữ khả năng được tuyển dụng bắt đầu được áp dụng nhất quán trong Giáo dục Đại học từ những năm 1990, trong bối cảnh việc học tập suốt đời ngày càng gia tăng tầm quan trọng [13]. Khái niệm “employability” do Ủy ban về phát triển lực lượng lao động của Canada đưa ra năm 1994, nhấn mạnh tới ảnh hưởng của các đặc điểm (thuộc tính) cá nhân và điều kiện của thị trường lao động “Khả năng được tuyển dụng là năng lực tương đối của một cá nhân dựa trên sự tương tác giữa các đặc điểm (thuộc tính) cá nhân và thị trường lao động để đạt được việc làm có ý nghĩa” [14]. Đây cũng là khái niệm được sử dụng nhiều trong bối cảnh thị trường lao động hiện đại [15].

Giáo sư Mantz Yorke tại Học viện Giáo dục Đại học/ESECT cũng định nghĩa khả năng tuyển dụng là một tập hợp các thành tích - kỹ năng, hiểu biết và các thuộc tính cá nhân - giúp sinh viên tốt nghiệp có nhiều khả năng kiếm được việc làm và thành công trong nghề nghiệp đã chọn, mang lại lợi ích cho bản thân, lực lượng lao động, cộng đồng và nền kinh tế [16].

Trong khung khái niệm và giải thích khái niệm khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp do Clarke [17] xây dựng cũng bao

gồm sáu yếu tố chính tương tự khung khái niệm mà Yorke [16] đưa ra.

Theo Clarke, sáu yếu tố chính bao gồm vốn con người, vốn xã hội, thuộc tính cá nhân, hành vi cá nhân, nhận định về khả năng được tuyển dụng, và các yếu tố về thị trường lao động [17]. Các yếu tố về kiến thức, kỹ năng, thái độ, thuộc tính cá nhân và các yếu tố của thị trường lao động cũng đã được các tác giả Hillage và Pollard [18] nhấn mạnh trong khung khái niệm khả năng được tuyển dụng.

Bảng 1. Định nghĩa khả năng được tuyển dụng (employability) của một số tác giả

Tác giả	Năm xuất bản	Tác phẩm	Định nghĩa về khả năng được tuyển dụng (employability)
Ủy ban về phát triển lực lượng lao động của Canada [14]	1994		“Khả năng được tuyển dụng là năng lực tương đối của một cá nhân dựa trên sự tương tác giữa các đặc điểm cá nhân và thị trường lao động để đạt được việc làm có ý nghĩa”.
R. Bennett [19]	2002	Employers' Demands for Personal Transferable Skills in Graduates: a content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study	Khả năng được tuyển dụng là các kỹ năng cần thiết trong bất kỳ công việc nào và cho phép mọi người tham gia vào lực lượng lao động linh hoạt và thích ứng, là kỹ năng có thể áp dụng vào các bối cảnh khác nhau, các chuyên môn khác nhau.
J. Hillage, E. Pollard [18]	1998	Employability: developing a framework for policy analysis	Khả năng được tuyển dụng là khả năng tự di chuyển hiệu quả trong thị trường lao động để hiện thực hóa tiềm năng thông qua việc làm ổn định.
M. Yorke [16]	2004	“Khả năng tuyển dụng trong giáo dục đại học: là gì - không phải là gì”. Học viện Giáo dục Đại học/ESECT	Khả năng được tuyển dụng là một tập hợp các kết quả đạt được - kỹ năng, hiểu biết và các thuộc tính cá nhân - giúp sinh viên tốt nghiệp có nhiều khả năng kiếm được việc làm và thành công trong nghề nghiệp đã chọn, mang lại lợi ích cho bản thân, lực lượng lao động, cộng đồng và nền kinh tế.
R. Wallis [13]	2021	Career readiness: developing graduate employability capitals in aspiring media workers	khả năng được tuyển dụng trong bối cảnh công việc truyền thông là sự sẵn sàng cho nghề nghiệp.
Trường Đại học Sydney [20]			Khả năng được tuyển dụng (còn được gọi là kỹ năng “mềm”) là một tập hợp các kỹ năng có thể chuyển hóa và các thuộc tính cá nhân chính được người sử dụng lao động đánh giá cao và cần thiết để đạt được hiệu quả công việc tại nơi làm việc.

Đó là khả năng tự di chuyển hiệu quả trong thị trường lao động để hiện thực hóa tiềm năng của mình qua công việc ổn định; đối với các cá nhân thì khả năng được tuyển dụng phụ thuộc vào kiến thức, kỹ năng và thái độ, cách sử dụng và hiệu quả thực hiện trong bối cảnh (ví dụ: hoàn cảnh cá nhân và thị trường lao động) và hiệu quả tìm kiếm việc làm [18].

Các tác giả McQuaid và Lindsay [21], Tomlinson và Holmes [22], Rothwell và Rothwell [12] đều đồng ý khung khái niệm toàn diện về khả năng được tuyển dụng gồm ba thành phần chính có liên quan đến nhau và ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của một người gồm các yếu tố (thuộc tính) cá nhân, bối cảnh cá nhân, và các yếu tố bên ngoài. Sự tương tác giữa mỗi thành phần là quan trọng [21]. Theo McQuaid và Lindsay [21] các yếu tố thực tế có thể ảnh hưởng đến tiến trình sự nghiệp của các cá nhân trên thị trường lao động bao gồm: các yếu tố cá nhân như thiếu các kỹ năng phù hợp; yếu tố bối cảnh thí dụ thiếu cơ sở hạ tầng và các dịch vụ như chăm sóc trẻ em hoặc phương tiện đi lại phù hợp trong khu vực sinh sống; hoặc các yếu tố về nhu cầu lao động liên quan đến đòi hỏi của người sử dụng lao động (chẳng hạn làm việc theo ca). Những yếu tố này có thể tác động đơn lẻ hoặc tổng hợp đến khả năng được tuyển dụng của một người, tức là khả năng có được việc làm hoặc chuyển sang một công việc phù hợp hơn, còn các kỹ năng làm việc có thể không phải là rào cản chính trên thực tế.

Khung khái niệm của Tomlinson và Holmes [22] tương tự với khung khái niệm của McQuaid và Lindsay [21] về ba thành phần gồm yếu tố (thuộc tính) cá nhân, bối cảnh cá nhân và các yếu tố bên ngoài. Các tác giả Tomlinson và Holmes [22] đề xuất ba cấp độ: cấp vĩ mô (macro level) liên quan tới cơ cấu, hệ thống xã hội và hệ thống giáo dục, cấp trung gian (meso level) liên quan tới các quy trình ở cấp thể chế của tổ chức giáo dục, và cấp vi mô (micro level) liên quan tới các yếu tố cá nhân như các động lực chủ quan, liên quan tới đặc điểm sinh học và tâm lý xã hội và nền tảng văn hóa, giáo dục của cá nhân [22].

Theo đánh giá của Tomlinson và Holmes [22] khung khái niệm về khả năng được tuyển

dụng do Rothwell và Rothwell [12] đề xuất cũng xác định bốn bối cảnh chủ đạo tạo nên khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp gồm hai bối cảnh đầu tiên là cấp độ chính sách quốc gia và chiến lược phát triển nguồn nhân lực, hai bối cảnh sau là cấp độ chính sách của trường đại học và chương trình dạy học và cấp độ quan điểm nghề nghiệp của cá nhân sinh viên tốt nghiệp. Tuy nhiên Rothwell và Rothwell [12] cho rằng trong bối cảnh việc làm bấp bênh, nguồn lực dành cho đào tạo ngày càng giảm và cấu trúc thị trường lao động bị xói mòn mạnh mẽ do cạnh tranh của việc thuê ngoài nên nhu cầu thúc đẩy các công ty “tự đào tạo” cũng giảm bớt. Vì vậy Rothwell và Rothwell [12] tập trung vào khái niệm khả năng được tuyển dụng từ góc độ “tự nhận thức” của chính sinh viên tốt nghiệp đại học, và trong mối liên hệ với các quan điểm “nội bộ” (bao gồm quan điểm về hiệu quả của bản thân và động lực), các quan điểm “bên ngoài” (trạng thái của thị trường lao động và giá trị của bằng cấp của chương trình cụ thể mà sinh viên tốt nghiệp).

Theo Lowden, Hall, Elliot và Lewin [23] mặc dù có sự khác nhau trong cách phân loại khả năng được tuyển dụng, nhưng các điểm chung đều bao gồm những phẩm chất, đặc điểm, kỹ năng và kiến thức cấu thành khả năng được tuyển dụng. Các nhà tuyển dụng mong đợi sinh viên tốt nghiệp có năng lực chuyên môn nhưng cũng đòi hỏi sinh viên tốt nghiệp phải chứng minh được các kỹ năng và thuộc tính bao gồm khả năng làm việc nhóm, giao tiếp, lãnh đạo, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề và quản lý. Các tác giả cho rằng cần thống nhất các phương pháp tiếp cận để thúc đẩy các kỹ năng có thể chuyển giao và bồi dưỡng các thuộc tính giúp cho sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm thích hợp, tiến bộ trong công việc, tạo điều kiện cho sự thành công của tổ chức và đóng góp cho xã hội và nền kinh tế [23].

4. Các yếu tố (thuộc tính) cá nhân ảnh hưởng tới khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp

Nghiên cứu của Lowden, Hall, Elliot và Lewin [23] chỉ ra rằng khả năng được tuyển dụng phụ thuộc vào sự kết hợp tổng hợp của

các phẩm chất cá nhân, các kỹ năng thuộc nhiều loại khác nhau (bao gồm cả các “kỹ năng chính”) và kiến thức chuyên môn. Bennett [19] nhấn mạnh khả năng được tuyển dụng bao gồm các kỹ năng cần thiết trong bất kỳ công việc nào và cho phép mọi người tham gia vào lực lượng lao động linh hoạt và thích ứng - đây là những kỹ năng có thể áp dụng vào các bối cảnh khác nhau, các chuyên môn khác nhau. Bennett phân tích nội dung của 1000 quảng cáo tuyển dụng và nghiên cứu thực nghiệm về nhu cầu của nhà tuyển dụng đối với các kỹ năng cá nhân của sinh viên tốt nghiệp và tổng hợp được danh sách các kỹ năng như: khả năng làm việc với người khác, khả năng tổ chức, động lực bản thân, kỹ năng cơ bản về sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giao tiếp, chủ động, sáng tạo, năng lực giải quyết vấn đề và lãnh đạo [19].

Yorke và Harvey [24] đồng ý rằng trong điều kiện thế giới việc làm có nhiều thay đổi liên tục, các kỹ năng tạo nên khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp thường không phụ thuộc vào bằng cấp, mà mang tính

trương tác, như các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tương tác cá nhân; kỹ năng làm việc nhóm; các phẩm chất cá nhân, bao gồm năng lực tư duy, kỹ năng giải quyết vấn đề, phân tích, phê bình và phản biện; ham học hỏi, học liên tục, linh hoạt; khả năng thích ứng, chấp nhận rủi ro [24].

Tương tự, Maclean và Ordonez nhận thấy người sử dụng lao động yêu cầu người lao động phải có kỹ năng linh hoạt, khả năng tự đào tạo, kỹ năng thuyết phục và kỹ năng làm việc nhóm vì người sử dụng lao động cho rằng sinh viên tốt nghiệp có khả năng phát triển các kỹ năng, quy trình và hệ thống giá trị cụ thể, thí dụ đối với kỹ năng làm việc nhóm chủ động người lao động có thể sử dụng các kỹ năng cấp cao như phân tích, phê bình, tổng hợp và giao tiếp nhiều lớp để tạo điều kiện thuận lợi cho làm việc nhóm [1]. Hầu hết các kỹ năng tạo nên khả năng được tuyển dụng trong danh sách của Bennett [19] trùng với danh sách đưa ra từ kết quả nghiên cứu của Lowden, Hall, Elliot và Lewin [23], Yorke và Harvey [24].

Bảng 2. Các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp

Tác giả	Năm xuất bản	Tác phẩm	Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng
R. W. McQuaid, C. Lindsay [21]	2005	The concept of employability.	Khả năng được tuyển dụng gồm ba thành phần yếu tố (thuộc tính) cá nhân, bối cảnh cá nhân và các yếu tố bên ngoài: các yếu tố cá nhân như các kỹ năng phù hợp; các yếu tố bối cảnh như cơ sở hạ tầng và các dịch vụ (như chăm sóc trẻ em hoặc phương tiện đi lại phù hợp trong khu vực sinh sống); các yếu tố về nhu cầu lao động liên quan đến đòi hỏi của người sử dụng lao động.
Tomlinson and Holmes [22]	2016	Graduate employability in context: Theory, research and debate.	<ul style="list-style-type: none"> - Mức độ vĩ mô: khả năng được tuyển dụng nằm ở sự thay đổi cơ cấu, cấp độ hệ thống rộng hơn trong chủ nghĩa tư bản và cách hệ thống giáo dục được điều phối trong khuôn khổ đó. - Mức độ trung gian: khả năng tuyển dụng và các hoạt động liên quan đến công việc của mọi người được điều hòa bởi các quy trình ở cấp thể chế trong các lĩnh vực giáo dục và các tổ chức. - Mức độ vi mô có trọng tâm là cách mà khả năng được tuyển dụng được tạo ra ở cấp độ cá nhân và mối quan hệ với một loạt các động lực chủ quan, mang tính sinh học và tâm lý xã hội, cũng như nền tảng văn hóa, giáo dục của cá nhân.

M. Yorke [16]	2004	“Khả năng tuyển dụng trong giáo dục đại học: là gì - không phải là gì”.	Khả năng được tuyển dụng là một tập hợp các thành tích - Kỹ năng, hiểu biết và các thuộc tính cá nhân - giúp sinh viên tốt nghiệp có nhiều khả năng kiếm được việc làm và thành công trong nghề nghiệp đã chọn, mang lại lợi ích cho bản thân, lực lượng lao động, cộng đồng và nền kinh tế.
K. Lowden, S. Hall, D. Elliot, J. Lewin [23]	2011	Employers' perceptions of the employability skills of new graduates.	Khả năng được tuyển dụng phụ thuộc vào sự kết hợp tổng hợp của các phẩm chất cá nhân, các kỹ năng thuộc nhiều loại khác nhau (bao gồm cả các “kỹ năng chính”) và kiến thức chuyên môn.
M. Clarke [17]	2018	Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context.	Sáu yếu tố chính về khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp bao gồm vốn con người, vốn xã hội, thuộc tính cá nhân, hành vi cá nhân, nhận định về khả năng được tuyển dụng, và các yếu tố về thị trường lao động.
J. Hillage, E. Pollard [18]	1998	Employability: developing a framework for policy analysis	Đối với các cá nhân, khả năng được tuyển dụng phụ thuộc vào kiến thức, kỹ năng và thái độ, cách sử dụng chúng và thực hiện trong bối cảnh (ví dụ: hoàn cảnh cá nhân và thị trường lao động) và tìm kiếm việc làm.
R. Bennett [19]	2002	Employers' Demands for Personal Transferable Skills in Graduates: a content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study.	Khả năng làm việc với người khác, khả năng tổ chức, động lực bản thân, kỹ năng cơ bản về sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giao tiếp, chủ động, sáng tạo, năng lực giải quyết vấn đề và lãnh đạo.
M. Yorke, L. Harvey [24]	2005	Graduate attributes and their development.	Các kỹ năng mang tính tương tác, bao gồm các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tương tác cá nhân; kỹ năng làm việc nhóm; các phẩm chất cá nhân, bao gồm năng lực tư duy, kỹ năng giải quyết vấn đề, phân tích, phê bình và phản biện; ham học hỏi, học liên tục, linh hoạt; khả năng thích ứng, chấp nhận rủi ro.
R. Maclean, V. Ordonez [1]	2007	Work, skills development for employability and education for sustainable development.	Kỹ năng linh hoạt, khả năng đào tạo, kỹ năng thuyết phục và kỹ năng làm việc nhóm.

5. Triển khai khung khái niệm về khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp đại học tại một số trường đại học

Triển khai khung khái niệm khả năng được tuyển dụng vào thực tế đào tạo tại các trường đại học, các thành phần cơ bản được nhấn mạnh

gồm: kiến thức rộng liên quan đến nghề nghiệp, kỹ năng phân tích, khả năng giao tiếp và nâng cao nhận thức để giải quyết vấn đề; giao tiếp và làm việc nhóm; khả năng nhận biết cảm xúc của chính mình và của những người khác để thúc đẩy bản thân và quản lý tốt cảm xúc bản thân trong các mối quan hệ giữa các cá nhân. Nói

chung hầu hết các nhà tuyển dụng đều tách biệt kiến thức chuyên môn cụ thể với kỹ năng xã hội, và đòi hỏi sinh viên tốt nghiệp ngoài kiến thức rộng liên quan đến nghề nghiệp cần phải có kỹ năng phân tích, khả năng giao tiếp và nâng cao nhận thức để giải quyết vấn đề. Trường Đại học Sydney [20] xác định khả năng được tuyển dụng (còn được gọi là kỹ năng “mềm”) là một tập hợp các kỹ năng có thể chuyển hóa và các thuộc tính cá nhân chính được người sử dụng lao động đánh giá cao và cần thiết để đạt được hiệu quả công việc tại nơi làm việc. Không giống như các kỹ năng chuyên môn, chuyên ngành, những kỹ năng trên có bản chất chung, thí dụ giao tiếp và làm việc nhóm, không phụ thuộc vào công việc cụ thể, có tính phổ biến cho tất cả các ngành nghề và nơi làm việc.

Mô hình Career EDGE do Trường Đại học Edinburgh [25] - Vương quốc Anh phát triển dựa trên một loạt các mô hình và lý thuyết về khả năng được tuyển dụng, tóm tắt năm yếu tố cần thiết hỗ trợ khả năng được tuyển dụng của sinh viên gồm:

Career: học tập để phát triển nghề nghiệp - kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để giúp sinh viên quản lý và phát triển sự nghiệp của họ.

Experience: kinh nghiệm làm việc và cuộc sống giúp sinh viên phát triển nhiều kỹ năng hơn và hấp dẫn đối với các nhà tuyển dụng tiềm năng.

Degree subject knowledge, understanding & skills: kiến thức, sự hiểu biết và kỹ năng của ngành đào tạo.

Generic: kỹ năng chung.

Emotional Intelligence: “khả năng nhận biết cảm xúc của chính mình và của những người khác để thúc đẩy bản thân và quản lý tốt cảm xúc bản thân trong các mối quan hệ giữa các cá nhân”. Điều này đặc biệt quan trọng trong các tình huống tuyển dụng và trong việc phát triển các mối quan hệ làm việc hiệu quả.

Hiệp hội các trường đại học và nhà tuyển dụng quốc gia Hoa Kỳ (NACE) [26] hàng năm đã tiến hành thu thập dữ liệu và khảo sát trong khoảng sáu thập kỷ từ hơn 8,100 trường đại học ở Hoa Kỳ và trên toàn thế giới, cũng như từ các chuyên gia tuyển dụng về 20 năng lực của người lao động. Khảo sát năm 2020 của NACE

về “Các thuộc tính chính mà nhà tuyển dụng mong muốn trong hồ sơ của sinh viên” [26] cho thấy các nhà tuyển dụng tập trung vào việc tìm kiếm bằng chứng về kỹ năng giải quyết vấn đề và khả năng làm việc nhóm của ứng viên. Cuộc khảo sát *Triển vọng việc làm 2020* của NACE cho thấy hơn 91% người sử dụng lao động tìm kiếm kỹ năng giải quyết vấn đề trong các ứng viên, hơn 86% muốn bằng chứng về khả năng làm việc nhóm. Các thuộc tính hàng đầu khác là đạo đức làm việc và kỹ năng phân tích, định lượng.

Nghiên cứu của Mainga, Daniel và Alamil [27] về đánh giá của nhà tuyển dụng và sinh viên tốt nghiệp về các kỹ năng tạo nên khả năng được tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp chương trình đào tạo quản trị kinh doanh ở Papua New Guinea cho thấy bốn kỹ năng được đánh giá là quan trọng nhất gồm: kỹ năng giao tiếp; kỹ năng giải quyết vấn đề; thái độ và hành vi tích cực, và kỹ năng làm việc nhóm.

Succi và Canovi [28] nghiên cứu các đánh giá của nhà tuyển dụng và sinh viên tốt nghiệp tại nhiều quốc gia Châu Âu về 20 kỹ năng mềm liên quan đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên, và cho thấy kết quả tương tự với nghiên cứu tại Châu Á [27]. Phần lớn những người được hỏi bao gồm nhà tuyển dụng và sinh viên đều cho thấy sự chú trọng ngày càng tăng vào các kỹ năng mềm trong 5-10 năm qua và yêu cầu các nhà quản lý và học giả dành sự quan tâm hơn đến các kỹ năng mềm. Các kỹ năng được đánh giá quan trọng nhất gồm: kỹ năng giao tiếp; cam kết với công việc và kỹ năng làm việc nhóm được xếp là những kỹ năng mềm quan trọng nhất để nâng cao khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp.

Nghiên cứu tại Anh quốc về các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp do các tác giả Herbert, Rothwell, Glover và Lambert [29] thực hiện dựa trên khung năng lực định sẵn, cho thấy các yếu tố được sinh viên tốt nghiệp cho rằng quan trọng đối với khả năng được tuyển dụng bao gồm các kỹ năng cá nhân và giao tiếp chung, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp nói và viết, ứng xử và hành vi. Sinh viên cho biết họ không được chuẩn bị đầy đủ ở trường đại học. Bên cạnh

việc tích lũy một tập hợp các kỹ năng và hành vi rời rạc, sinh viên mong muốn học cách học hỏi để trở nên tự tin trong các tình huống công việc [29].

Các Kỹ năng của sinh viên trong thế kỷ 21 trong Khung lý thuyết của Hiệp hội Giáo dục Quốc gia Hoa Kỳ, gọi tắt là 4C, bao gồm: Critical thinking - Kỹ năng tư duy phản biện; Communication - Các kỹ năng giao tiếp; Collaboration - Kỹ năng hợp tác, và Creativity - Kỹ năng sáng tạo [20]. Các kỹ năng được giải thích như sau:

i) Kỹ năng tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, bao gồm lập luận hiệu quả, sử dụng tư duy hệ thống, đưa ra phán đoán và quyết định đúng đắn và giải quyết vấn đề;

ii) Các kỹ năng giao tiếp, bao gồm giao tiếp hiệu quả bằng lời nói, bằng văn bản và không lời bằng nhiều hình thức, bối cảnh và công nghệ khác nhau; lắng nghe giải mã ý nghĩa và ý định; giao tiếp trong các môi trường đa dạng;

iii) Kỹ năng hợp tác, bao gồm làm việc hiệu quả và tôn trọng với các nhóm đa dạng, rèn luyện tính linh hoạt và sẵn sàng hoàn thành mục tiêu chung, đồng thời đảm nhận trách nhiệm chung cho công việc hợp tác; đánh giá cao những đóng góp cá nhân của các thành viên trong nhóm;

iv) Kỹ năng sáng tạo bao gồm tư duy tạo ra những ý tưởng mới và đáng giá; kỹ năng xây dựng, sàng lọc, phân tích và đánh giá các ý tưởng để cải thiện và tối đa hóa các nỗ lực.

Các nghiên cứu gần đây về khả năng được tuyển dụng của sinh viên Việt Nam cũng cho thấy kết quả tương tự với các nghiên cứu của Mainga, Daniel và Alamil [27], Herbert, Rothwell, Glover và Lambert [29]. Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng được tuyển dụng của 48 cựu sinh viên tốt nghiệp ngành biên, phiên dịch tiếng Anh tại Trường Đại học Cần Thơ của Phương Hoàng Yến và Huỳnh Văn Hiến (2020) [30] cho thấy tất cả cựu sinh viên nhất trí các kỹ năng tương tác xã hội và các kỹ năng máy tính là hai nhóm kỹ năng quan trọng nhất. Các cựu sinh viên đánh giá chương trình đào tạo trong nhà trường chưa giúp người học có đủ các kỹ năng cần thiết này [30].

Trương Thị Thu Hằng, Ronald S. Laura và Kylie Shaw (2018) [31] nghiên cứu ý kiến đánh

giá của các nhà tuyển dụng về các kỹ năng mềm của cựu sinh viên tốt nghiệp ngành quản trị kinh doanh tại Việt Nam trong môi trường hiện đại. Các kỹ năng mềm được xếp theo mức độ quan trọng dựa trên tần suất mà người trả lời xác định. Ba kỹ năng mềm quan trọng nhất được nhà tuyển dụng xác định là kỹ năng giao tiếp, kỹ năng linh hoạt, và kỹ năng liên cá nhân. Các nhà tuyển dụng cho rằng chất lượng sinh viên tốt nghiệp còn thấp và chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và ngành nghề [30].

Bé Thị Tuyết (2020) [32] nghiên cứu ý kiến đánh giá của các bên liên quan về khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp các chương trình liên kết quốc tế cũng cho thấy các nhà tuyển dụng đánh giá các kỹ năng quan trọng gồm: i) Cách tư duy: kỹ năng giải quyết vấn đề, Kỹ năng sáng tạo, Kỹ năng tư duy phản biện; ii) Cách làm việc: kỹ năng giao tiếp, Kỹ năng làm việc nhóm, Kỹ năng tiếng Anh, Kỹ năng kết nối, Quan hệ cá nhân; iii) Công cụ làm việc: kỹ năng máy tính, Khả năng sử dụng công nghệ và các công cụ truyền thông; và iv) Kỹ năng sống trong thế giới: các đặc tính cá nhân (có khiếu hài hước, nhiệt tình, linh hoạt, thái độ tích cực, trung thực), Mục tiêu nghề nghiệp, Năng lực văn hóa.

Báo cáo nghiên cứu của VCCI và UNICEF đánh giá thiếu hụt về kỹ năng nghề nghiệp và thực hành tốt của doanh nghiệp để nâng cao tay nghề cho thanh thiếu niên yếu thế và dễ tổn thương do Viện nghiên cứu phát triển Mekong (MDRI) thực hiện năm 2020 [27, 33] cho thấy các doanh nghiệp ngành dệt may, ngành du lịch và lữ hành, ngành công nghệ thông tin-truyền thông đều nhấn mạnh ba kỹ năng quan trọng nhất theo thứ tự sau: kỹ năng sáng tạo; kỹ năng lắng nghe chủ động, và kỹ năng phối hợp với người khác. Tiếp theo là kỹ năng linh hoạt trong nhận thức. Một số kỹ năng được cho là ít quan trọng nhất gồm kỹ năng quản lý con người và kỹ năng đàm phán [33].

6. Đề xuất khung khái niệm khả năng được tuyển dụng áp dụng cho Việt Nam

Khung khái niệm về khả năng được tuyển dụng là sự kết hợp các phẩm chất cá nhân, các

yếu tố (thuộc tính) cá nhân và bối cảnh của thị trường lao động. Khả năng được tuyển dụng gồm các kỹ năng thuộc nhiều loại khác nhau như kiến thức chuyên môn và các kỹ năng cần thiết trong bất kỳ công việc nào và cho phép mọi người tham gia vào lực lượng lao động linh hoạt và thích ứng. Trong bối cảnh của thị trường lao động và bối cảnh cá nhân có nhiều thay đổi liên tục, nhiều việc làm mới xuất hiện nhanh chóng, yêu cầu kỹ năng công việc cũng luôn đổi mới, khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp không chỉ phụ thuộc vào bằng cấp. Các phẩm chất cá nhân có tầm quan trọng lớn, trong đó các yếu tố quan trọng có ảnh hưởng tới khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp nói chung bao gồm kỹ năng sáng tạo và đổi mới; các kỹ năng mang tính tương tác cao như kỹ năng tương tác cá nhân, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp.

6.1. Kỹ năng sáng tạo và đổi mới

Kỹ năng sáng tạo và đổi mới liên quan đến việc tạo ra những ý tưởng mới và đáng giá cũng như sàng lọc những ý tưởng đã tồn tại. Sáng tạo và đổi mới bao gồm cởi mở và nhanh nhạy với những ý tưởng mới - những phẩm chất này có thể được nâng cao thông qua những thành công nhỏ và qua việc sửa các lỗi [34]. Những người có tư duy sáng tạo thường sử dụng các kỹ thuật tạo ý tưởng, như khởi động tư duy, lập bản đồ tư duy, vẽ sơ đồ; chú trọng tới việc thử các ý tưởng mới, phát triển, điều chỉnh và cải tiến. Sáng tạo thường liên quan đến làm việc theo dự án với người khác, cởi mở với nhiều quan điểm khác nhau. Những người sáng tạo làm việc để trở nên mới và độc đáo, họ coi thất bại là cơ hội để học hỏi từ những sai lầm [34, 35].

Kỹ năng sáng tạo có thể được định nghĩa như sau [36]:

i) Đưa ra các quy trình và hành động mới để vượt qua các giới hạn và các vấn đề: nhận ra các điểm hạn chế và tồn tại trong quy trình và phương pháp làm việc, đánh giá các phương pháp thực hiện, tìm quy trình và phương pháp mới, thử nghiệm các quy trình mới, xác định kết quả của sáng tạo;

ii) Đưa ra các đề xuất về phương pháp và giải pháp mới cho các tình huống thực tế hoặc giả

định: phân tích một tình huống để xác định các điểm cần cải tiến, xem xét những tác động của sáng kiến, tìm phương pháp thực hiện mới, đưa ra các phương pháp và giải pháp sáng tạo, phân tích rủi ro và lợi ích của sáng kiến;

iii) Thiết kế và vận dụng các quy trình sáng tạo để tạo ra kết quả tốt hơn trong thực tế: xác định vấn đề cần cải tiến trong bối cảnh phức hợp, rà soát mục đích và nguyên nhân của sáng kiến, tìm phương pháp mới để thực hiện, sử dụng các phương pháp và giải pháp hiệu quả cho sáng kiến, phân tích các rủi ro và lợi ích, sáng kiến đạt được kết quả.

6.2. Kỹ năng làm việc nhóm, cộng tác/hợp tác

Kỹ năng làm việc theo nhóm bao gồm kỹ năng giao tiếp cộng tác, hay còn gọi là "kỹ năng mềm", là thái độ đối với những người khác và chính mình để làm cho hợp tác nhóm hiệu quả. Thái độ tôn trọng, tin tưởng, đồng cảm với người khác đều quan trọng cho làm việc theo nhóm [37]. Kỹ năng làm việc theo nhóm cho phép một cá nhân làm việc trong môi trường dự án theo định hướng chung mới [38]. Theo tổ chức đối tác vì các kỹ năng của thế kỷ 21 [39] năng lực cộng tác là khả năng "làm việc hiệu quả trong các nhóm khác nhau, thỏa hiệp để đạt được mục tiêu chung và đánh giá cao sự đóng góp của mỗi cá nhân". Tương tự trong thế giới kinh doanh, môi trường học thuật cần có các kỹ năng cộng tác như tạo lập mạng lưới, quản lý thời gian, khả năng phục hồi, kỹ năng thuyết trình tốt và kỹ năng lãnh đạo.

6.3. Kỹ năng giao tiếp

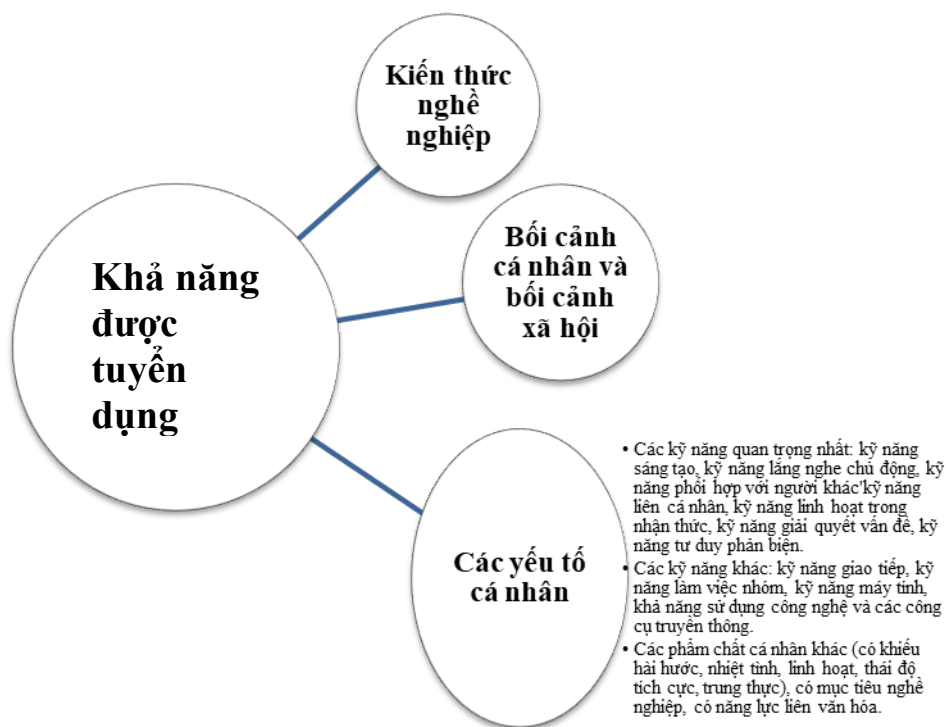
Kỹ năng giao tiếp bao gồm các kỹ năng như trả lời phỏng vấn, kỹ năng giao tiếp viết, giao dịch với khách hàng và đồng nghiệp ở các cấp độ khác nhau [1, 37]. Giao tiếp tốt là khả năng tương tác, truyền đạt thông tin một cách rõ ràng bằng mọi hình thức (văn bản, lời nói,...) cho người khác. Đây là tiêu chí hàng đầu mà nhà tuyển dụng luôn tìm kiếm ở các ứng viên tiềm năng. Theo Germaine và cộng sự [35] giao tiếp đề cập đến khả năng diễn đạt, tiếp nhận và đưa ra phản hồi một cách hiệu quả về những suy nghĩ và ý tưởng được truyền tải bằng miệng, bằng văn bản, trực quan, thông qua sử dụng

công nghệ hoặc thông qua giao tiếp phi ngôn ngữ [39]. Giao tiếp cũng bao gồm việc sử dụng hiệu quả các kỹ năng lắng nghe để giải thích ý nghĩa, bao gồm cả việc sử dụng trí tuệ, cảm xúc để suy ra các giá trị, thái độ và ý định.

Các phẩm chất cá nhân khác bao gồm kỹ năng giải quyết vấn đề, phân tích, phản biện; khả năng làm việc độc lập, khả năng học hỏi, tính linh hoạt, khả năng thích ứng, chấp nhận rủi ro.

Những nghiên cứu về khả năng được tuyển dụng của sinh viên Việt Nam cũng đưa ra kết quả tương tự. Nhóm các kỹ năng quan trọng

nhất gồm: kỹ năng sáng tạo, kỹ năng lắng nghe chủ động, kỹ năng phối hợp với người khác/kỹ năng liên cá nhân, kỹ năng linh hoạt trong nhận thức, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng tư duy phản biện; nhóm các kỹ năng khác gồm kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng máy tính, khả năng sử dụng công nghệ và các công cụ truyền thông. Các phẩm chất cá nhân khác (như có khiếu hài hước, nhiệt tình, linh hoạt, thái độ tích cực, trung thực), có mục tiêu nghề nghiệp, có năng lực liên văn hóa cũng được chứng minh là cần thiết.



Hình 1. Mô hình hóa các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp ở Việt Nam.

Nghiên cứu tại Trường Đại học Việt Đức của Christina W. Yao và Minerva D. Tuliao (2019) [40] cho thấy cách tổ chức giảng dạy theo phương pháp phát triển năng lực cho người học đã giúp phát triển các kỹ năng mềm cho sinh viên. Các tác giả nghiên cứu đánh giá của 24 học viên sau đại học khối STEM về cách các kỹ năng mềm được phát triển tại một trường đại học quốc tế ở Việt Nam và cách những kỹ năng mềm này đóng góp vào khả năng được tuyển dụng trong nhận thức của học viên. Các phát

hiện cho thấy việc giảng viên đã sử dụng các thực hành trong bối cảnh lớp học để tạo cơ hội cho người học nâng cao các kỹ năng mềm được coi là đóng góp quan trọng vào khả năng được tuyển dụng, thí dụ các kỹ năng liên quan đến nghiên cứu độc lập, phát triển mối quan hệ giữa các cá nhân và khả năng làm việc trong bối cảnh toàn cầu. Bên cạnh đó sự tương tác với các giảng viên quốc tế đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo cơ hội cho học viên phát triển các kỹ năng làm việc độc lập, tư duy phản

biện, năng lực giao tiếp và năng lực liên văn hóa [40].

7. Kết luận

Nhìn chung các nghiên cứu về khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp đều thống nhất chỉ ra các yếu tố tạo nên khả năng được tuyển dụng, liên quan tới kiến thức rộng về nghề nghiệp, các kỹ năng quản lý bản thân như kỹ năng phân tích, nhận biết cảm xúc của chính mình và của những người khác để thúc đẩy bản thân, quản lý tốt cảm xúc bản thân trong các mối quan hệ giữa các cá nhân. Các yếu tố cá nhân bao gồm kỹ năng học hỏi, quản lý bản thân, kỹ năng thông tin (gồm kỹ năng nghiên cứu tư liệu, truy cập thông tin, xử lý thông tin và trích dẫn), giải quyết vấn đề, kỹ năng giao tiếp, bao gồm giao tiếp hiệu quả bằng lời nói, bằng văn bản; các kỹ năng hợp tác, kỹ năng sáng tạo và đổi mới. Trong số đó các kỹ năng quan trọng nhất bao gồm kỹ năng giao tiếp bằng lời nói và viết, kỹ năng làm việc nhóm, cam kết với công việc, thái độ tích cực, cách ứng xử và hành vi cá nhân, kỹ năng học hỏi, kỹ năng giải quyết vấn đề. Những kỹ năng này có tính phổ biến cho tất cả các vị trí việc làm và nơi làm việc, tất cả các ngành.

Các cơ sở giáo dục đại học chủ yếu tập trung cung cấp kiến thức chuyên ngành nhưng ít chú trọng tới trau dồi các kỹ năng cá nhân ảnh hưởng tới khả năng được tuyển dụng thí dụ năng lực tư duy, năng lực xã hội và liên văn hóa, các giá trị đạo đức [2, 30, 31]. Để tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp rất cần có sự đối thoại giữa người sử dụng lao động và giáo dục đại học nhằm xác định các yêu cầu đối với người học tốt nghiệp [20]. Nghiên cứu cho thấy phương pháp phát triển năng lực cho người học đã giúp phát triển các kỹ năng mềm [40]. Quá trình đào tạo chú trọng tới việc phát triển các kỹ năng lập luận [41], phương pháp học tập dựa trên vấn đề là các phương pháp hữu ích để phát triển khả năng sáng tạo và tư duy phản biện [42, 43].

Các nghiên cứu về khả năng được tuyển dụng của sinh viên Việt Nam đều chú trọng tới đánh giá của các bên liên quan về các kỹ năng

của sinh viên tốt nghiệp, tuy nhiên chưa tập trung phân tích tác động của bối cảnh cá nhân và bối cảnh xã hội tới khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp. Đây là một lĩnh vực cần được quan tâm nghiên cứu sâu, đặc biệt trong bối cảnh xã hội biến đổi ngày càng mạnh mẽ và nhanh chóng hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] R. Maclean, V. Ordonez, Work, Skills Development for Employability and Education for Sustainable Development, Educational Research for Policy and Practice, Vol. 6, No. 2, 2007, pp. 123-140, <https://doi.org/10.1007/s10671-007-9017-y>.
- [2] S. Marginson, Limitations of Human Capital Theory, Studies in Higher Education, Vol. 44, No. 2, 2019, pp. 287-301, <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>.
- [3] B. Oliver, Redefining Graduate Employability and Work-Integrated Learning: Proposals for Effective Higher Education in Disrupted Economies, Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, Vol. 6, No. 1, 2015, pp. 56-65.
- [4] A. Papadimitriou, G. Gyftodimos, An Overview on Adaptive Group Formation Technique and the Case of the AEHS MATHEMA, In E. C. Idemudia, E. C. Idemudia (eds), Handbook of Research on Technology Integration in the Global World, 2019, pp. 130-151, <http://doi.org/10.4018/978-1-5225-6367-9.ch007>.
- [5] J. Hill, H. Walkington, D. France, Graduate Attributes: Implications for Higher Education Practice and Policy: Introduction, Journal of Geography in Higher Education, Vol. 40, No. 2, 2016, pp. 155-163, <https://doi.org/10.1080/03098265.2016.1154932>.
- [6] P. Beneitone, E. Bartolomé, Global Generic Competences with Local Ownership: A Comparative Study from the Perspective of Graduates in Four World Regions, Tuning Journal for Higher Education, Vol. 1, No. 2, 2014, pp. 303334, [http://dx.doi.org/10.18543/tjhe-1\(2\)-2014pp303-334](http://dx.doi.org/10.18543/tjhe-1(2)-2014pp303-334).
- [7] S. Fallows, C. Steven, The Skills Agenda, In S. Fallows, C. Stevens (Eds.), Integrating Key Skills in Higher Education, Employability, Transferable skills and Learning for Life, London: Kogan Page, 2000, pp. 3-12.
- [8] P. Hager, S. Holland (Eds.), Graduate Attributes, Learning and Employability (Vol. 6), Springer Science and Business Media, 2007.

- [9] H. Davies, Competence-Based Curricula in the Context of Bologna and EU Higher Education Policy, *Pharmacy*, Vol. 5, No. 2, 2017, pp. 64-75. <https://doi.org/10.3390/pharmacy5020029>.
- [10] UNESCO, *Intercultural Competencies: Conceptual and Operational Frame-work*, Paris: UNESCO, 2013.
- [11] M. G. Amilburu, M. R. Corbella, Philosophy of Education and Education in Competences in the Context of the European Higher Education Area (EHEA), *Philosophy of Education*, Vol. 4, No. 37, 2011, pp. 5-17.
- [12] A. Rothwell, F. Rothwell, Graduate Employability: A Critical Oversight, In: M. Tomlinson, L. Holmes, (eds) *Graduate Employability in Context*, Palgrave Macmillan, London, 2017, pp. 41-63, https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7_2.
- [13] R. Wallis, Career Readiness: Developing Graduate Employability Capitals in Aspiring Media Workers, *Journal of Education and Work*, Vol. 34, No. 4, 2021, pp. 533-543, <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1931666>.
- [14] Canadian Labour Force Development Board, *Putting the Pieces Together: Towards a Coherent Transition System for Canada's Labour Force*, Ottawa: Canadian Labour Force Development Board, <http://en.copian.ca/library/research/lforce/clfdb.pdf/1994> (accessed on: April 04th, 2022).
- [15] P. Weinert, M. Baukens, P. Boll erot, M. P. Gap enne, U. Walwei (Eds.), *Employability: From Theory to Practice*, Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey, 2001.
- [16] M. Yorke, *Employability in Higher Education: What it is-what it is not*, Vol. 1. York: Higher Education Academy, 2004, https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not, 2004 (accessed on: December 05th, 2021).
- [17] M. Clarke, Rethinking Graduate Employability: The Role of Capital, Individual Attributes and Context, *Studies in Higher Education*, Vol. 43, No. 11, 2018, pp. 1923-1937, <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>.
- [18] J. Hillage, E. Pollard, *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, Brighton, Research Report RR85, Institute for Employment Studies/DfEE, 1998.
- [19] R. Bennett, Employers' Demands for Personal Transferable Skills in Graduates: A Content Analysis of 1000 Job Advertisements and an Associated Empirical Study, *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 54, No. 4, 2002, pp. 457-476, <https://doi.org/10.1080/13636820200200209>.
- [20] Sydney University, <https://www.sydney.edu.au/careers/students/career-advice-and-development/employability-skills.html/>, 2021 (accessed on: March 15th, 2022).
- [21] R. W. McQuaid, C. Lindsay, The Concept of Employability, *Urban Studies*, Vol. 42, No. 2, 2005, pp. 197-219, <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>.
- [22] M. Tomlinson, L. Holmes (Eds.), *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*, Springer, 2016.
- [23] K. Lowden, S. Hall, D. Elliot, J. Lewin, *Employers' Perceptions of the Employability Skills of New Graduates*, London: Edge Foundation, 2011, <http://hdl.voced.edu.au/10707/167439>.
- [24] M. Yorke, L. Harvey, Graduate Attributes and Their Development, In R. A. Voorhees, L. Harvey (Eds.), *Workforce Development and Higher Education: A Strategic Role for Institutional Research*, San Francisco: Jossey-Bass, Edinburgh University, UK, 2005, pp. 41-58, <https://doi.org/10.1002/ir.162>.
- [25] Edinburgh University, UK, <https://www.ed.ac.uk/employability/staff/what-why-employability-important/what-is-employability>, 2021 (accessed on: March 15th, 2022).
- [26] National Association of Colleges and Employers (NACE), <https://www.nacweb.org/talent-acquisition/candidate-selection/key-attributes-employers-want-to-see-on-students-resumes/>, 2021 (accessed on: December 15th, 2021).
- [27] W. Mainga, R. M. Daniel, L. Alamil, Perceptions of Employability Skills of Undergraduate Business Students in a Developing Country: An Exploratory Study, *Higher Learning Research Communications*, Vol. 12, No. 1, 2022, pp. 28-63, <https://doi.org/10.1887s0/hlrc.v12i1.1257>.
- [28] C. Succi, M. Canovi, Soft Skills to Enhance Graduate Employability: Comparing Students and Employers' Perceptions, *Studies in Higher Education*, Vol. 45, No. 9, 2020, pp. 1834-1847, <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>.
- [29] I. P. Herbert, A. T. Rothwell, J. L. Glover, S. A. Lambert, Graduate Employability, Employment Prospects and Work-Readiness in the Changing Field of Professional Work: Article 100378, *The International Journal of Management Education*, Vol. 18, No. 2, 2020, pp. 1-13, <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100378>.
- [30] P. H. Yen, H. V. Hien, Employability Attributes of Interpretation and Translation Students in Vietnam, *Can Tho University Journal of Science*, Vol. 12, No. 2, 2020, pp. 25-32, <https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2020.012>.

- [31] T. T. H. Truong, R. S. Laura, K. Shaw, The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers, *Journal of Education and Culture Studies*, Vol. 2, No. 1, 2018, pp. 32-45, <http://dx.doi.org/10.22158/jecs.v2n1p32>.
- [32] T. T. Be, Developing Students' Employability in Internationalised Curriculum Programs in Vietnamese Higher Education. PhD Thesis, Victoria University, <https://vuir.vu.edu.au/id/eprint/42243/>, 2020 (accessed on: April 13th, 2022).
- [33] Mekong Development Research Institute, Report Assessment on Employability Skills Gap and Good Practices by Businesses to Upskill Marginalized and Vulnerable Young People, VCCI, UNICEF Vietnam, <https://www.unicef.org/vietnam/press-releases/businesses-viet-nam-are-looking-creativity-teamwork-and-active-listening-skills/>, 2000 (accessed on: April 13th, 2022).
- [34] National Education Association, Preparing 21st Century Students for a Global Society: An Educator's Guide to the "Four Cs" (D. Van Roekel, Ed.), https://www.aledoisd.org/cms/lib/TX02205721/Centricity/Domain/2020/Preparing21C_Learners.pdf, 2012 (accessed on: December 15th, 2021).
- [35] R. Germaine, J. Richards, M. Koeller, C. S. Irastorza, Purposeful use of 21st Century Skills in Higher Education, *Journal of Research in Innovative Teaching*, Vol. 9, No. 1, 2016, pp. 19-29.
- [36] V. A. Sánchez, M. P. Ruiz (Eds.), Competence-Based Learning: A Proposal for the Assessment of Generic Competences, University of Deusto, http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/Competence-Based-Learning_EN.pdf, 2008 (accessed on: December 05th, 2021).
- [37] N. Bennett, E. Dunne, C. Carré, *Skills Development in Higher Education and Employment*, Buckingham, Philadelphia, PA, Society for Research into Higher Education and Open University Press, 2000.
- [38] L. Harvey, Embedding and Integrating Employability, *New Directions for Institutional Research*, Vol. 128, 2005, pp. 13-26.
- [39] Partnership for 21st Century Skills, Framework for 21st Century Learning, Author, Retrieved from <http://www.p21.org/storage/documents/1-p21-framework-2-pager.pdf>, 2011 (accessed on: December 15th, 2021).
- [40] C. W. Yao, M. D. Tuliao, Soft Skill Development for Employability: A Case Study of Stem Graduate Students at a Vietnamese Transnational University, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, Vol. 9, No. 3, 2019, pp. 250-263, <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2018-0027>.
- [41] S. A. DeWaelche, Critical Thinking, Questioning and Student Engagement in Korean University English Courses, *Linguistics and Education*, Vol. 32 (Part B), 2015, pp. 131-147, <https://doi.org/10.1016/j.linged.2015.10.003>.
- [42] B. Birgili, Creative and Critical Thinking Skills in Problem-based Learning Environments, *Journal of Gifted Education and Creativity*, Vol. 2, No. 2, 2015, pp. 71-80.
- [43] D. Billing, Teaching for Transfer of Core/key Skills in Higher Education: Cognitive Skills, *Higher Education*, Vol. 53, No. 4, 2007, pp. 483-516.