

TÂM THỂ CỦA SINH VIÊN TRƯỚC KHI BƯỚC VÀO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG^(*)

NGUYỄN TUẤN ANH ^(**)

Tóm tắt: Với việc sử dụng 600 phiếu trưng cầu ý kiến kết hợp phương pháp thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu, bài báo đã tìm hiểu sự tự tin của sinh viên trong việc đáp ứng những yêu cầu của công việc sau khi ra trường; đồng thời, tìm hiểu tâm thế của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động trên các mặt: sức khỏe; kiến thức; kỹ năng và quản lý cảm xúc. Nhìn chung sinh viên đã có ý thức trong việc chuẩn bị tâm thế để đối diện với những yêu cầu, thử thách của môi trường làm việc sắp tới. Tâm thế giữa các nhóm khách thể sinh viên cũng có những khác biệt nhất định.

Từ khóa: Tâm thế sinh viên; thị trường lao động.

Abstract: Using survey method on 600 students together with group discussion and in-depth interview, the author found out about graduates' confidence in finding a job after graduation. The author also examined students' psychological preparation for the job market in term of physical health, knowledge, skills and emotional management ability. In general, all students had certain levels of preparation for life after graduation, especially working challenges. There were differences in psychological preparation between different groups of graduates.

Keywords: Psychological preparation; student; job market.

Ngày nhận bài: 25/5/2016; Ngày sửa bài: 20/7/2016; Ngày duyệt đăng bài: 23/8/2016.

1. Đặt vấn đề

Thị trường lao động trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đã mở ra nhiều cơ hội việc làm hơn cho sinh viên nói chung và nhất là những người có trình độ (như sinh viên, những người có bằng cấp). Với những yêu cầu và tiêu chí ngày một cao hơn, đòi hỏi sinh viên khi tốt nghiệp ra trường phải có nhiều kiến thức, kỹ năng khác ngoài kiến thức chuyên môn như: năng lực thực hành nghề chuyên môn; khả năng ngoại ngữ, tin học; kỹ năng xã hội (làm việc nhóm, giao tiếp, quản lý cảm xúc...); tính kỷ luật, đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm lao động... Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020

cũng đã đề ra mục tiêu: "... Giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân..."⁽¹⁾.

Tuy là quốc gia có tỷ lệ lực lượng lao động lớn một yếu tố quan trọng trong

^(*) Bài viết sử dụng một phần kết quả nghiên cứu đề tài cấp Viện năm 2016 "Tâm thế của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động", mã số: KXVTN.16-01 do Nguyễn Tuấn Anh làm chủ nhiệm.

^{(**) NCV. Viện Nghiên cứu Thanh niên.}

⁽¹⁾ Thủ tướng Chính phủ (2012), Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020, tr.27.

quá trình cạnh tranh, nhưng lực lượng lao động nước ta hiện còn rất nhiều hạn chế. Theo số liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO (2014), năng suất lao động của Việt Nam được xếp vào nhóm thấp nhất của khu vực châu Á - Thái Bình Dương, cụ thể: thấp hơn Thái Lan 2,7 lần; Philippines 1,8 lần; Indonesia 2,4 lần; Malaysia 6 lần; Singapore 15,6 lần; Brunei 17,6 lần... Bên cạnh đó, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trẻ Việt Nam còn chưa đồng đều, tỉ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp (dưới 50% tổng số lao động)⁽²⁾. Phần lớn người sử dụng lao động cho biết, nhân lực qua đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và doanh nghiệp về tay nghề và các kỹ năng mềm (cả về số lượng và chất lượng).

Thực tế cho thấy, việc đầu tư phát triển giáo dục đào tạo và nguồn nhân lực có chất lượng cao đã được Đảng, Nhà nước, các cơ quan, tổ chức hoạch định chính sách quan tâm từ rất lâu. Hệ thống các trường đại học, cao đẳng cũng đang khá tích cực trong đổi mới quy trình đào tạo, đổi mới nội dung, hình thức giảng dạy để nâng cao và đảm bảo chất lượng sinh viên trước khi ra trường. Song, một kết quả đáng buồn và đáng phải suy ngẫm đó là: Theo kết quả thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công bố, cả nước có 225.500 người có trình độ đại học trở lên (bao gồm: cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ) đang thất nghiệp. Bản tin Thị trường lao động quý I/2016 của Bộ này cho biết, nhóm người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên vẫn có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất. Tỷ lệ sinh viên từ 20 - 24 tuổi có trình độ cao đẳng chuyên nghiệp và trình độ đại học trở lên vẫn rất đáng lo ngại, tương ứng là 16,3% và 19,6%⁽³⁾.

Có nhiều nguyên nhân của tình trạng thất nghiệp của sinh viên sau khi ra trường mà chúng ta thường nhắc đến như: thiếu đội ngũ giảng viên trình độ cao; nội dung chương trình đào tạo chưa thường xuyên cập nhật đáp ứng sự thay đổi của khoa học - công nghệ; cơ sở vật chất, trang thiết bị thí nghiệm thực hành, phòng thí nghiệm, thư viện, giáo trình nghèo nàn... nhưng một nguyên nhân mà chúng ta thường nhắc đến đó là từ phía bản thân sinh viên. Ở đây tôi muốn nhắc đến "Tâm thể" của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động. Tâm thể chính là trạng thái tâm lý sẵn sàng, sự chuẩn bị kỹ lưỡng của sinh viên về sức khỏe, kiến thức, kỹ năng, cảm xúc để đi xin việc và đối mặt với những môi trường mới ngoài môi trường học tập ở trường đại học, cao đẳng.

2. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Để tài khảo sát 600 sinh viên đang theo học năm cuối tại các trường đại học và cao đẳng ở 03 địa bàn là: Hà Nội, Thái Nguyên và Cần Thơ. Trong đó: Về giới tính, sinh viên nam là 232 người (chiếm 38,7%); sinh viên nữ là 368 (chiếm 31,3%). Sinh viên theo học tại các trường công lập là 449 người (chiếm 74,8%); ngoài công lập là 151 người (chiếm 25,2%). Sinh viên ở khu vực nông thôn là 203 người (chiếm 33,8%); khu vực thành thị là 397 người (chiếm 66,2%). Các ngành học được lựa chọn để nghiên cứu là: Khoa học tự nhiên

⁽²⁾ Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) (2014), Báo cáo Cộng đồng ASEAN 2015: quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung.

⁽³⁾ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2016), Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số 9, quý I/2016.

(328 người; chiếm 54,7%); Khoa học xã hội (190 người, chiếm 31,7%) và khối ngành Kỹ thuật (82 người, chiếm 13,7%).

Phương pháp chính được sử dụng trong nghiên cứu này là: Phương pháp điều tra bằng phiếu trưng cầu ý kiến (600 phiếu); phương pháp phỏng vấn sâu (6 sinh viên) và phương pháp thảo luận nhóm (thực hiện tọa đàm với 03 nhóm thảo luận với tổng số sinh viên tham dự là 30 người).

Kết quả khảo sát sau khi thu về được xử lý bằng phần mềm thống kê toán học SPSS 16.0* for Windows. Kết quả điểm giá trị trung vị (median) sẽ được sử dụng để so sánh mức độ về tâm thế của sinh viên trên các mặt, do các giá trị phân bố không chuẩn. Giá trị trung bình (mean) được sử dụng trong các phép kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm.

Để tìm hiểu sự khác biệt về tâm thế trước khi bước vào thị trường lao động của sinh viên giữa nam và nữ, giữa các loại hình trường, giữa khu vực sinh sống, tác giả sử dụng phép kiểm định sự khác biệt T-Test (Independent samples T - test). Còn khi kiểm định sự khác biệt giữa các ngành đào tạo, tác giả sử dụng phép kiểm định ANOVA.

Các thang đo đã được thiết kế để tìm hiểu tâm thế của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động với độ tin cậy mỗi thang như sau:

Thang đo tìm hiểu ý kiến của sinh viên về mức độ đáp ứng các yêu cầu của công việc gồm 09 items với Cronbach's Alpha bằng 0,8343.

Thang đo tìm hiểu tâm thế của sinh viên về mặt sức khỏe gồm 05 items với hệ số Cronbach's Alpha bằng 0,6954.

Thang đo tìm hiểu tâm thế của sinh viên về mặt kiến thức gồm 10 items với hệ số Cronbach's Alpha bằng 0,8081.

Thang đo tìm hiểu tâm thế của sinh viên về mặt kỹ năng gồm 11 items với hệ số Cronbach's Alpha bằng 0,8138.

Thang đo tìm hiểu tâm thế của sinh viên về mặt cảm xúc gồm 07 items với hệ số Cronbach's Alpha bằng 0,7329.

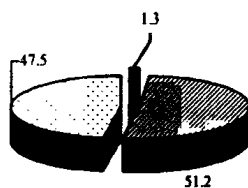
3. Kết quả và bàn luận

3.1. Mức độ tự tin đáp ứng các yêu cầu đối với công việc của sinh viên

Sự tự tin của sinh viên, ở một góc độ nào đó thể hiện mức độ sẵn sàng để đối mặt với những yêu cầu của công việc. Khi đất nước bước vào hội nhập, xã hội phát triển luôn đòi hỏi những cá nhân năng động mà tự tin là yếu tố không thể thiếu ở họ. Khiếm tốn là một đức tính tốt nhưng thiếu tự tin lại thường dẫn đến thất bại. Sự tự tin về bản thân sẽ có nhiều lợi ích cho công việc sau này của sinh viên. Những sinh viên tự tin rằng bản thân hoàn toàn có thể hoàn thành một nhiệm vụ nào đó một cách có hiệu quả thì có nhiều khả năng hoàn thành nhiệm vụ hơn những người kém tự tin; đồng thời, động cơ của họ khi thực hiện hành động cũng cao hơn.

Kết quả nghiên cứu đề tài cho thấy, mức độ tự tin của sinh viên trước khi bước vào môi trường công việc còn rất thấp. Đối nghịch với tỉ lệ 1,3% sinh viên tự tin đáp ứng được với những yêu cầu mà nhà tuyển dụng đưa ra là tỉ lệ sinh viên cảm thấy kém tự tin và hoàn toàn không tự tin về khả năng đáp ứng công việc của bản thân (tỉ lệ tương ứng lần lượt là 51,2% và 47,5%).

Biểu 1. Sự tự tin về bản thân trước khi xin việc của sinh viên (%)



- Tự tin đáp ứng được đầy đủ những yêu cầu mà nhà tuyển dụng đưa ra
- ▨ Không tự tin lắm, nghĩ rằng bản thân sẽ khó đáp ứng được đầy đủ những yêu cầu của nhà tuyển dụng
- Hoàn toàn không tự tin về bản thân

Việc đáp ứng những yêu cầu trực tiếp của công việc, kết quả cho thấy về cơ bản, sinh viên đang cảm nhận bản thân mình có thể đáp ứng công việc ở mức khá cao. Những yêu cầu công việc về mặt kỹ năng như: *sử dụng tốt máy vi tính; kỹ năng thực hành công việc* hay những yêu cầu về mặt kỹ luật, linh hoạt, chủ động như: *khả năng sẵn sàng cho sự thay đổi công việc; khả năng chịu đựng được áp lực công việc; thái độ sẵn sàng chấp hành kỷ luật lao*

động cao; khả năng làm việc độc lập được sinh viên đánh giá là có thể đáp ứng ở mức tốt (Median = 3,0). Bên cạnh đó, sinh viên tự đánh giá về khả năng *sử dụng tốt ngoại ngữ; việc trang bị các kỹ năng xã hội phục vụ công việc và kinh nghiệm làm việc* cũng ở mức trung bình khá (Median = 2,0). Như vậy, nhìn chung sinh viên đã có những cảm nhận tương đối tích cực về bản thân trước khi bước vào môi trường lao động sau khi họ tốt nghiệp.

Bảng 1. Cảm nhận của sinh viên trước những yêu cầu của công việc

Stt	Yêu cầu	Ý kiến (%)			Median
		Không thể đáp ứng được	Chỉ đáp ứng được một chút	Đáp ứng được tốt	
1	Sử dụng tốt ngoại ngữ	13,3	59,8	26,8	2,0
2	Có các kỹ năng xã hội phục vụ công việc	5,7	39,7	54,7	2,0
3	Sử dụng tốt máy vi tính	6,7	39,8	53,5	3,0
4	Khả năng sẵn sàng cho sự thay đổi công việc	6,5	24,3	69,2	3,0
5	Khả năng chịu đựng được áp lực công việc	7,2	30,8	62,0	3,0
6	Kỹ năng thực hành công việc	5,8	28,8	65,3	3,0
7	Thái độ sẵn sàng chấp hành kỷ luật lao động cao	6,8	18,5	74,7	3,0
8	Đã từng trải nghiệm qua nhiều công việc để có kinh nghiệm	17,2	50,5	32,3	2,0
9	Khả năng làm việc độc lập	5,5	32,0	62,0	3,0

Vậy tại sao lại xảy ra mâu thuẫn? Mặc dù sinh viên đánh giá bản thân đáp ứng khá tốt các yêu cầu của công việc song sự tự tin của họ khi đối diện với công việc lại rất thấp. Có thể lý giải điều này bởi vì sinh viên đang vẫn giữ tâm thế là một người đang còn ngồi trên ghế nhà trường, chưa có tâm thế chuẩn bị là một người lao động và sắp bước vào thị trường lao động. Trong quá trình học tập và được đào tạo tại trường, sinh viên được các thầy cô, cố vấn học tập trang bị và cung cấp cho rất nhiều kiến thức chuyên môn, kỹ năng và cả tính kỷ luật. Song chính vì sự thiếu kinh nghiệm, chưa từng/ ít được tiếp xúc/ thực hành nghề nên sự thiếu tự tin là điều tránh khỏi. Đôi khi sự thiếu tự tin còn xuất phát từ chính bản thân sinh viên. Họ mặc cảm về bản thân, nghĩ rằng mình thua kém người khác, mình không có nhiều điều kiện thuận lợi như người khác... hay thậm chí là họ không dám đối diện với thực tế mà chỉ trải nghiệm bản thân trên lý thuyết...

Kết quả phân tích tương quan giữa mức độ tự tin của sinh viên với khả năng đáp ứng các yêu cầu của công việc cho kết quả rằng: Mức độ tự tin của sinh viên có mối tương quan nghịch với việc đáp ứng các kỹ năng xã hội phục vụ công việc ($r=-0,096$; $p=0,018$); khả năng chịu áp lực công việc ($r=-0,133$; $p=0,01$); kỹ năng thực hành công việc ($r=-0,187$; $p=0,00$) và thái độ chấp hành kỷ luật lao động cao ($r=-0,097$; $p=0,018$). Có thể thấy, mặc dù có tương quan song các mối tương quan này rất thấp, không đáng kể.

3.2. Sự chuẩn bị về tâm thế của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động

3.2.1. Tâm thế về mặt sức khỏe

Mục đích của việc chuẩn bị một sức khỏe tốt trước khi đi làm sẽ giúp thúc đẩy khả năng làm việc một cách an toàn; duy trì một thể lực và sự tỉnh táo để hoàn thành tốt công việc. Cũng chính vì nhận thấy những ích lợi đó mà sinh viên trong cuộc khảo sát đều có ý thức trong việc chuẩn bị một sức khỏe tốt trước khi bước vào thị trường lao động. Với điểm trung vị median bằng 3,0 thì việc sinh viên chú ý rèn luyện thể dục, thể thao; ăn uống đầy đủ để đảm bảo sức khỏe; tham gia vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ... cho tinh thần thư giãn, thoải mái và sắp xếp thời gian học tập và vui chơi hợp lý đã minh chứng cho thái độ tích cực của sinh viên trong việc chuẩn bị tâm thế về mặt sức khỏe. Trong đó, duy trì chế độ ăn uống và thời gian biểu hợp lý là hai cách mà sinh viên nghĩ nên thường xuyên làm hàng ngày (tỉ lệ phần trăm tương ứng là 79,7% và 70,5%). Trên thực tế, đây cũng là hai nội dung liên quan trực tiếp nhất và cũng là dễ thực hiện nhất trong đời sống của mỗi cá nhân, không riêng gì đối tượng sinh viên.

Việc lưu ý khám sức khỏe định kỳ của sinh viên mặc dù cũng được sinh viên quan tâm song nếu so sánh với các hoạt động khác thì việc khám sức khỏe định kỳ còn chưa được sinh viên thực hiện thường xuyên (Median = 2,0). Việc khám sức khỏe định kỳ là chìa khóa để con người nói chung và sinh viên nói riêng tối đa hóa cơ hội sống, duy trì và kéo dài một cuộc sống khỏe mạnh. Bên cạnh đó, việc khám sức khỏe định kỳ không chỉ giúp ngăn ngừa các vấn đề sức khỏe trước khi họ bắt đầu bước vào thị trường lao động mà còn giúp sinh viên phát hiện ra sớm

các vấn đề sức khỏe để tăng cơ hội điều trị và phục hồi thành công. Theo số liệu thống kê của Bộ Y tế, sức khỏe của học sinh, sinh viên được ghi nhận như sau: Tỷ lệ học sinh, sinh viên có sức khỏe loại

I đạt 68,6%; loại II đạt 23,2% và loại III đạt 6,1%⁽⁴⁾. Kết quả này cho thấy, sức khỏe của sinh viên cần phải được nâng cao và tăng cường hơn nữa để có thể thích ứng tốt với công việc.

Bảng 2. Sự chuẩn bị về mặt sức khỏe trước khi đi làm của sinh viên

Stt	Sự chuẩn bị	Ý kiến (%)			Median
		Chưa từng nghĩ đến việc này	Đã nghĩ đến nhưng chưa có điều kiện làm.	Tôi nghĩ đây là việc quan trọng nên làm hàng ngày	
1	Chú ý rèn luyện thể dục, thể thao	5,0	42,8	52,2	3,0
2	Ăn uống đầy đủ để đảm bảo sức khỏe	2,2	18,2	79,7	3,0
3	Tham gia vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ... cho tinh thần thư giãn, thoải mái	6,0	35,3	58,7	3,0
4	Sắp xếp thời gian học tập và vui chơi hợp lý	2,2	27,3	70,5	3,0
5	Khám sức khỏe định kỳ	10,7	45,2	44,2	2,0

3.2.2. Tâm thể về mặt kiến thức

Kiến thức chuyên môn về nghề nghiệp hay những thông tin về thị trường nghề nghiệp là những điều mà sinh viên cần phải tìm hiểu và trau dồi. Việc nắm chắc những kiến thức về nghề nghiệp mà mình dự định làm sẽ giúp cho sinh viên tự tin cũng như tăng cơ hội tìm kiếm việc làm. Trong kết quả nghiên cứu này của chúng tôi, sinh viên nhìn chung có ý thức cao trong việc chuẩn bị các kiến thức liên quan đến nghề (Giá trị median rất cao $\geq 2,5$ ở tất cả các items).

Những kiến thức mà sinh viên cảm thấy cần phải trang bị là khá đa dạng, bao gồm: Những kiến thức liên quan trực tiếp đến nghề; những kiến thức, thông tin về

thị trường nghề và thị trường lao động nói chung; những kiến thức về nơi dự định làm cũng như những nền tảng kiến thức xã hội tối thiểu. Sinh viên cũng không quên trang bị cho mình những kiến thức pháp luật liên quan đến lao động, bảo hiểm... (Median = 2,5). Những hiểu biết này sẽ giúp sinh viên tự bảo vệ mình cũng như giúp sinh viên đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ bản thân khi tham gia các hoạt động lao động.

Xét về mức độ phần trăm về mức độ cần thiết, có 03 nội dung mà sinh viên cảm thấy đây là việc quan trọng nhất nên làm

⁽⁴⁾ Trang web: <https://sy.tuathienhue.gov.vn/?gd=27&cn=28&tc=613>

hàng ngày là: *tập trung học tập để ra trường có kết quả cao (với 75,2%); cập nhật những thông tin về xu hướng ngành nghề mình đang được đào tạo và trang bị những thông tin về ngành nghề đang học (cùng chiếm tỉ lệ 72,3%)*. Việc sinh viên đánh giá cao kết quả học tập cũng khá phù hợp với quy luật tâm lý của con người. Bên cạnh những kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng mà sinh viên đang có, một kết

quả học tập cao, một tấm bằng "đẹp"... cũng sẽ dễ gây ấn tượng ban đầu tốt đẹp đối với những nhà tuyển dụng, từ đó, nâng cao cơ hội có được việc làm của sinh viên trong tương lai. Ngoài ra, tìm hiểu về xu hướng ngành nghề đang học cũng giúp sinh viên có những định hướng rõ ràng về quá trình học tập, học nghề của bản thân, tránh được sự lãng phí về đào tạo và nguồn nhân lực.

Bảng 3. Sự chuẩn bị về mặt kiến thức của sinh viên trước đi tốt nghiệp đi làm

Stt	Sự chuẩn bị	Ý kiến (%)			Median
		Chưa từng nghĩ đến việc này	Đã nghĩ đến nhưng chưa có điều kiện làm	Đây là việc quan trọng nên làm hàng ngày	
1	Bổ sung các kiến thức có liên quan đến lĩnh vực, ngành nghề được đào tạo	2,3	34,8	62,8	3,0
2	Cập nhật những thông tin về xu hướng ngành nghề mình đang được đào tạo	2,2	25,5	72,3	3,0
3	Trang bị những kiến thức cơ bản về chính trị, văn hóa, xã hội, giáo dục...	2,7	32,5	64,8	3,0
4	Trang bị những thông tin về ngành nghề đang học	3,5	24,2	72,3	3,0
5	Tìm hiểu thông tin về nơi dự định sẽ xin việc	4,5	36,5	59,0	3,0
6	Tìm hiểu thông tin về yêu cầu của công việc dự định làm	2,8	30,2	67,0	3,0
7	Tìm hiểu thông tin về số lượng lao động đang thiếu của ngành, nghề đang được đào tạo	4,7	37,0	58,3	3,0
8	Trang bị các kiến thức pháp luật liên quan đến vấn đề lao động, bảo hiểm...	8,7	41,3	50,0	2,5

9	Tham gia các khóa đào tạo về bổ sung các học phần, kiến thức liên quan trực tiếp đến nghề nghiệp sau này sẽ làm	5,8	41,8	52,3	3,0
10	Tập trung học tập để ra trường có kết quả cao	3,3	21,5	75,2	3,0

3.2.3. Tâm thế về mặt kỹ năng

Theo yêu cầu của nhà tuyển dụng cũng như của thị trường lao động hiện nay, sinh viên chỉ có kiến thức chuyên môn và năng lực cá nhân là không đủ. Họ cần trang bị những kỹ năng xã hội cần thiết trong công việc. Kỹ năng xã hội (kỹ năng mềm) là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới... Theo cách hiểu khác, kỹ năng "mềm" chủ yếu là những kỹ năng thuộc về tính cách con người, không mang tính chuyên môn, không thể sờ nắm, không phải là kỹ năng cá tính đặc biệt^(*). Kỹ năng còn bao gồm cả khả năng thích ứng với hoàn cảnh thay đổi và sẵn sàng học hỏi qua kinh nghiệm của sinh viên, và được áp dụng trên nhiều lĩnh vực và nghề nghiệp.

Nghiên cứu của chúng tôi tập trung vào 03 nhóm kỹ năng: *Thứ nhất*, nhóm kỹ năng xin việc (kỹ năng tìm kiếm và xử lý thông tin việc làm; kỹ năng viết đơn xin việc, sơ yếu lý lịch; hỏi người khác về kinh nghiệm phỏng vấn xin việc); *Thứ hai*, nhóm kỹ năng về thực hành nghề (kỹ năng lập kế hoạch trong công việc; kỹ năng sử dụng tốt máy vi tính; kỹ năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ; kỹ năng sử dụng tốt máy vi tính; xây dựng cho mình

một phương pháp làm việc hiệu quả; kỹ năng làm việc độc lập) và *Thứ ba*, nhóm kỹ năng xã hội khác (kỹ năng giao tiếp; kỹ năng lắng nghe và quan sát; tham gia vào các hoạt động tập thể, tình nguyện; câu lạc bộ). Kết quả cho thấy:

Tất cả các kỹ năng ở cả 03 nhóm kỹ năng đều được sinh viên đánh giá ở mức độ quan trọng rất cao (Median = 3,0 ở tất cả các kỹ năng đưa ra). Đồng nghĩa với việc sinh viên có ý thức rất rõ về tầm quan trọng của những kỹ năng này. Cụ thể: ở *nhóm kỹ năng xin việc*, sinh viên đánh giá việc hỏi người khác về kinh nghiệm phỏng vấn xin việc là quan trọng nhất (với 61,3% sinh viên đánh giá). Ở *nhóm kỹ năng về thực hành nghề*, xây dựng cho mình phương pháp làm việc hiệu quả được sinh viên lựa chọn nhiều nhất về mức độ cần thiết (69,0%). Ở *nhóm kỹ năng xã hội khác*, việc trang bị kỹ năng lắng nghe và quan sát lại được cho là rất quan trọng (chiếm tỉ lệ 75,8%). Những kết quả này cho thấy, sinh viên đang đánh giá cao phương pháp trau dồi các kỹ năng cho bản thân thông qua học hỏi từ những người khác. Việc hỏi những người khác về kinh nghiệm hay lắng nghe, quan sát người khác để rèn luyện kỹ năng của mình được coi là rất tự nhiên và dễ thực hiện.

(*) Dẫn theo Hướng dương (2008), Nhà tuyển dụng "lắc đầu", Vì sao?, *Bản tin Đại học Quốc gia Hà Nội*, số 210, tr. 36-37.

Bảng 4. Sự chuẩn bị về mặt kỹ năng trước đi tốt nghiệp đi làm

Stt	Sự chuẩn bị	Ý kiến (%)			Median
		Chưa từng nghĩ đến việc này	Đã nghĩ đến nhưng chưa có điều kiện làm	Tối nghĩ đây là việc quan trọng nên làm hàng ngày	
1	Kỹ năng tìm kiếm và xử lý thông tin việc làm	6,5	38,5	55,0	3,0
2	Kỹ năng viết đơn xin việc, sơ yếu lý lịch	6,7	39,2	54,2	3,0
3	Kỹ năng giao tiếp	2,5	25,0	72,5	3,0
4	Hỏi người khác về kinh nghiệm phỏng vấn xin việc	3,7	35,0	61,3	3,0
5	Tham gia vào các hoạt động thể, tình nguyện; câu lạc bộ	5,8	36,0	58,2	3,0
6	Kỹ năng lắng nghe và quan sát	1,3	22,8	75,8	3,0
7	Kỹ năng lập kế hoạch trong công việc	2,2	29,3	68,5	3,0
8	Kỹ năng sử dụng tốt máy vi tính	2,5	31,8	65,7	3,0
9	Kỹ năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ	5,7	42,2	52,2	3,0
10	Kỹ năng làm việc độc lập	3,7	29,7	66,7	3,0
11	Xây dựng cho mình một phương pháp làm việc hiệu quả	4,0	27,0	69,0	3,0

3.2.4. Tâm thế về mặt quản lý cảm xúc

Cảm xúc tại nơi làm việc đóng một vai trò lớn trong một tổ chức nói chung và với mỗi cá nhân nói riêng. Các hậu quả của trạng thái tình cảm ở nơi làm việc, cả hai hành vi và thái độ, có ý nghĩa quan trọng đối với cá nhân, các nhóm, và xã hội⁽⁶⁾. Cảm xúc tích cực tại nơi làm việc giúp nhân viên có được những kết quả thuận lợi bao gồm thành tích, sự giàu có, thành đạt cao hơn⁽⁷⁾. Cảm xúc tiêu cực, chẳng hạn như sự sợ hãi, tức giận, căng thẳng, thù địch, nỗi buồn và cảm giác tội lỗi làm tăng khả năng xảy ra sự lệch lạc

nơi làm việc⁽⁸⁾. Theo nghiên cứu của Fisher⁽⁹⁾, những cảm xúc tiêu cực phổ biến nhất xảy ra tại nơi làm việc là: Thất vọng, lo lắng, chán ghét, thất vọng và căng thẳng.

⁽⁶⁾ Weiss HM, Brief AP. (2002), Affect at work: an historical perspective, In *Emotions at Work: Theory, Research, and Application in Management*, ed. RL Payne, CL Cooper. Chichester, UK: Wiley. In press.

⁽⁷⁾ Staw, B. M., Sutton, R. L., & Pelled, S. H. (1994), Employee positive emotions and favorable outcomes at the workplace, *Organization Science*, 5, 51-71.

⁽⁸⁾ Lee, K., & Allen, N.J. (2002), Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognition, *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.

⁽⁹⁾ Fisher (1997), *Emotions at Work: What Do People Feel and How Should we Measure it?*, School of Business Discussion Paper, No. 63, February 1997.

Tìm hiểu sự chuẩn bị của sinh viên về mặt quản lý cảm xúc, chúng tôi đã đưa ra các tình huống sinh viên có thể gặp phải trong quá trình làm việc thực tế sau này. Việc giả định trải nghiệm cảm xúc của sinh viên cũng được coi như một phương thức để đánh giá sự chuẩn bị về mặt quản lý cảm xúc. Đó là những trải nghiệm trong mối quan hệ với nhà quản lý, với đồng nghiệp và với chính công việc mà sinh viên sẽ làm. Những kết quả thống kê thu được cho thấy: Trong mối quan hệ với đồng nghiệp, sinh viên đưa ra những cách xử lý có xu hướng "hòa bình" nhất, thể hiện việc sinh viên đã có ý thức trong quản lý cảm xúc của mình để điều hòa mối quan hệ với đồng nghiệp cũng như đảm bảo công việc được thực hiện có hiệu quả (Kết quả giá trị median của các tình huống trong mối quan hệ với đồng nghiệp đều ở mức cao bằng 3,0). Đường như những cảm giác tiêu cực không xuất hiện nhiều trong cách xử

lý của sinh viên đối với những tình huống giả định tại nơi làm việc; trong khi đó, mối quan hệ với nhà quản lý và với chính công việc tuy cũng được sinh viên giải quyết khá tốt nhưng lại không hiệu quả như trong mối quan hệ với đồng nghiệp (Median đều bằng 2,0). Có thể, trong quá trình làm việc, sinh viên sẽ phải tương tác, tiếp xúc với đồng nghiệp thường xuyên hơn là đối với nhà quản lý nên việc tiết chế cảm xúc và giải quyết hài hòa các mâu thuẫn với đồng nghiệp được sinh viên coi trọng hơn chăng? Một điều khác dễ nhận thấy trong kết quả nghiên cứu này là: Sinh viên có xu hướng tuân theo những yêu cầu của nhà quản lý mà ít có sự phản ứng ngay cả khi trong một số trường hợp sinh viên nhận thấy công việc được giao không phù hợp sở trường hoặc không hợp lý. Điều đó chứng tỏ quyền lực, vị thế đang có ảnh hưởng đến cảm xúc và cách thức phản ứng của sinh viên trong quá trình làm việc.

Bảng 5. Sự chuẩn bị về mặt quản lý cảm xúc của sinh viên

Stt	Sự chuẩn bị	Ý kiến (%)			Median
		Không bao giờ làm vậy	Có đôi lúc tôi làm được điều này	Đúng, lúc nào tôi cũng làm điều này	
1	Tôi luôn biết kìm nén sự bức xúc hoặc giấu giếm sự mệt mỏi trong quá trình làm việc ngay cả khi đó là những công việc đòi hỏi phải hoàn thành trong thời gian ngắn	3,3	56,7	40,0	2,0
2	Tôi luôn vui vẻ nhận nhiệm vụ mà cấp trên giao ngay cả khi đó là những công việc không đúng sở trường hay chuyên môn của tôi	2,3	50,7	47,0	2,0
3	Tôi luôn tỏ ra bình tĩnh với những lời nói xấu hoặc chê bai của đồng nghiệp, ngay cả khi tôi biết những điều đó là không có thật	6,0	39,8	54,2	3,0

4	Tôi luôn tỏ ra bình tĩnh và điềm đạm để giải quyết công việc chung, không bao giờ tôi để những cảm xúc cá nhân làm ảnh hưởng đến tập thể	3,0	44,5	52,5	3,0
5	Tôi thường chấp thuận mọi yêu cầu của cấp trên, kể cả đôi khi tôi cảm thấy những yêu cầu đó là không hợp lý	11,8	53,8	34,7	2,0
6	Tôi luôn tỏ ra thân thiện với đồng nghiệp khi làm những công việc chung của cơ quan ngay cả khi tôi biết họ không thích tôi	3,7	35,0	61,3	3,0
7	Tôi thường chấp nhận mọi lời phê bình, kể cả đôi lúc những lời phê bình đó không đúng lắm	7,3	45,7	47,0	2,0

*** Một số khác biệt**

Kết quả kiểm định sự khác biệt T-Test và ANOVA giữa các nhóm cho thấy:

- Về khả năng đáp ứng các yêu cầu của công việc:

+ Sinh viên ở khu vực nông thôn tự tin đáp ứng về ngoại ngữ cao hơn ($\bar{X}_{\text{nông thôn}} = 2,21$; $\bar{X}_{\text{thành thị}} = 2,10$; $t = -2,178$; $p = 0,030$); nhưng lại thấp hơn sinh viên ở thành thị về khả năng chịu đựng áp lực công việc ($\bar{X}_{\text{nông thôn}} = 2,46$; $\bar{X}_{\text{thành thị}} = 2,59$; $t = 2,396$; $p = 0,017$)

+ Sinh viên ngành kỹ thuật tự tin sử dụng tốt ngoại ngữ ($\bar{X}_{\text{Kỹ thuật}} = 2,28$; $\bar{X}_{\text{KHTN}} = 2,14$; $\bar{X}_{\text{KHIXH}} = 2,06$; $F = 3,578$; $p = 0,029$) và máy vi tính ($\bar{X}_{\text{Kỹ thuật}} = 2,63$; $\bar{X}_{\text{KHTN}} = 2,47$; $\bar{X}_{\text{KHIXH}} = 2,39$; $F = 4,335$; $p = 0,014$) hơn sinh viên hai ngành khoa học tự nhiên và khoa học xã hội.

- Về sự chuẩn bị tâm thế về mặt sức khỏe:

+ Nam sinh viên có ý thức cao hơn nữ sinh viên trong chú ý rèn luyện thể dục, thể thao ($\bar{X}_{\text{Nam}} = 2,54$; $\bar{X}_{\text{Nữ}} = 2,43$; $t = 2,215$; $p = 0,027$) nhưng nữ sinh viên lại có ý thức hơn trong việc ăn uống đầy đủ để đảm bảo

sức khỏe ($\bar{X}_{\text{Nam}} = 2,72$; $\bar{X}_{\text{Nữ}} = 2,81$; $t = -2,358$; $p = 0,019$).

+ Sinh viên ngành kỹ thuật có ý thức cao hơn sinh viên hai ngành còn lại về việc khám sức khỏe định kỳ ($\bar{X}_{\text{Kỹ thuật}} = 2,51$; $\bar{X}_{\text{KHTN}} = 2,34$; $\bar{X}_{\text{KHIXH}} = 2,29$; $F = 2,755$; $p = 0,024$).

Về sự chuẩn bị tâm thế về mặt kiến thức: Sinh viên ở khu vực nông thôn tham gia các khóa đào tạo về bổ sung các học phần, kiến thức liên quan trực tiếp đến nghề nghiệp sau này sẽ làm cao hơn sinh viên ở thành thị ($\bar{X}_{\text{nông thôn}} = 2,55$; $\bar{X}_{\text{thành thị}} = 2,42$; $t = 2,377$; $p = 0,018$).

Về sự chuẩn bị tâm thế về mặt kỹ năng: Sinh viên ở khu vực nông thôn có sự chuẩn bị tốt hơn sinh viên ở khu vực thành thị về Kỹ năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ ($\bar{X}_{\text{nông thôn}} = 2,43$; $\bar{X}_{\text{thành thị}} = 2,54$; $t = -2,098$; $p = 0,036$).

- Về sự chuẩn bị tâm thế về mặt quản lý cảm xúc: Trong tình huống thể hiện mối quan hệ với nhà quản lý là Tôi luôn vui vẻ nhận nhiệm vụ mà cấp trên giao ngay cả khi đó là những công việc không đúng sở

trường hay chuyên môn của tôi với $F=3,783$; $p=0,023$ thì sinh viên ngành khoa học tự nhiên có xu hướng chọn cách tuân thủ yêu cầu của nhà quản lý cao nhất ($\bar{X}=2,49$), tiếp đến là sinh viên ngành kỹ thuật ($\bar{X}=2,48$). Sinh viên ngành khoa học xã hội thể hiện sự tuân thủ nhà quản lý ở mức thấp nhất ($\bar{X}=2,36$).

4. Kết luận

Những kết quả nghiên cứu của đề tài cho thấy, sinh viên nhìn chung đã có ý thức trong việc chuẩn bị tâm thế về sức khỏe; kiến thức; kỹ năng và cảm xúc trước khi bước vào thị trường lao động. Qua nghiên cứu này có thể khẳng định, mặc dù phần lớn sinh viên đang có ý thức trong việc chuẩn bị cho mình một tâm thế trước khi bước vào môi trường lao động mới, song sự tự tin của sinh viên lại chưa cao. Nếu đối chiếu với thực tế phổ biến đang diễn ra là: tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm của sinh viên sau khi ra trường hiện nay cũng như vấn đề nhiều nhà tuyển dụng lao động đang khó có thể tuyển được những người lao động chất lượng cao (vừa nắm vững kiến thức chuyên môn, kiến thức nghề vừa có kỹ năng, kinh nghiệm...), thì có thể thấy, nghiên cứu đang đặt ra rất nhiều vấn đề cần phải bàn trong thời gian tới (chẳng hạn như: cần phải nâng cao sự tự tin của sinh viên trên cơ sở nắm vững kiến thức chuyên môn và giỏi kỹ năng; có sự chuẩn bị một cách đồng đều về các mặt kỹ năng, phẩm chất, năng lực để đáp ứng công việc). Bên cạnh sự phối hợp của nhà trường, gia đình và các tổ chức xã hội thì tính tích cực của sinh viên trong việc tự nâng cao kiến thức, bồi dưỡng rèn luyện kỹ năng bản thân đóng vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định mạnh mẽ đến tương lai của các em sau này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội (2016), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, số 9, quý I/2016.
2. Thủ tướng Chính phủ (2012), Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020.
3. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) (2014), Báo cáo *Cộng đồng ASEAN 2015: quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung*.
4. Ngân hàng Thế giới (WB, 2014), *Điểm lại - Cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam*.
5. Hoàng Dương (2008), *Nhà tuyển dụng lắc đầu. Vì sao?*, Bản tin Đại học Quốc gia Hà Nội, số 210, tr.36-37
6. Fisher (1997), *Emotions at Work: What Do People Feel and How Should we Measure it?*, School of Business Discussion Paper; No. 63, February 1997.
7. Jacobs, J. E., Lanza, S., Osgood, D. W., Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Changes in children's self-competence and values: Gender and domain differences across grades one through twelve. *Child Development*, 73, 509-527.
8. Lee, K., & Allen, N.J. (2002), Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognition, *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
9. Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, S. H. (1994), Employee positive emotions and favorable outcomes at the workplace, *Organization Science*, 5, 51-71.
10. Weiss HM, Brief AP. (2002), Affect at work: an historical perspective, *In Emotions at Work: Theory, Research, and Application in Management*, ed. RL Payne, CL Cooper. Chichester, UK: Wiley. In press.