

# ĐÁNH GIÁ CỦA DOANH NGHIỆP KHU VỰC PHÍA NAM VỀ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PHẠM THỊ OANH<sup>1\*</sup>, NGUYỄN THỊ THU TRANG<sup>1</sup>, ĐÀO THỊ NGUYỆT ÁNH<sup>1</sup>, LÝ THANH BÌNH<sup>1</sup>,  
NINH PHÚ GIANG<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Trường Đại học Công nghiệp TP Hồ Chí Minh

\*Tác giả liên hệ: phamthioanh@iuh.edu.vn

**Tóm tắt.** Nghiên cứu tìm hiểu đánh giá của doanh nghiệp khu vực phía Nam về mức độ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Dữ liệu được thu thập qua một cuộc khảo sát 386 người là chuyên viên phòng nhân sự, bộ phận sản xuất, bộ phận quản lý của 386 doanh nghiệp khu vực phía Nam có tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (IUH) và tiến hành 20 cuộc phỏng vấn sâu các cán bộ quản lý từ các doanh nghiệp để củng cố thêm các thông tin định lượng. Dữ liệu định lượng được phân tích bằng phần mềm SPSS, dữ liệu định tính được phân tích bằng phương pháp phân tích nội dung và diễn ngôn. Kết quả nghiên cứu cho thấy, sinh viên tốt nghiệp Trường IUH đáp ứng các yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp ở mức khá tốt với biến thiên của giá trị trung bình từ 3,93 đến 4,21 trên thang đo 5 mức độ. Khía cạnh sinh viên đáp ứng yêu cầu tuyển dụng cao nhất là Kiến thức, tiếp theo đó là Thái độ, các khía cạnh liên quan đến Kỹ năng và Năng lực có mức độ đáp ứng thấp hơn, trong đó Kỹ năng nhận thức có mức đáp ứng thấp nhất. Về mức độ hài lòng đối với sinh viên tốt nghiệp IUH, đa số các doanh nghiệp có phản hồi khá tích cực. Từ các kết quả nghiên cứu thực tế, nhóm nghiên cứu đề xuất các khuyến nghị, nhằm nâng cao mức độ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên và nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường IUH.

**Từ khóa.** Yêu cầu tuyển dụng, mức độ đáp ứng, năng lực, phẩm chất, kỹ năng, doanh nghiệp khu vực phía Nam, sinh viên tốt nghiệp đại học.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo, với những phân tích chỉ ra những bất cập trong liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp (DN) dẫn đến chất lượng đào tạo ở bậc Đại học còn thấp, nghị quyết đã thể hiện rõ quan điểm chỉ đạo của Ban chấp hành Trung ương đó là gắn liền phát triển Giáo dục Đào tạo với nhu cầu phát triển của thị trường lao động, với DN (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Đến năm 2016 - “Năm Quốc gia khởi nghiệp”, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 35/NQCP về hỗ trợ và phát triển DN đến năm 2020 cũng đã xác định rõ: “Tạo dựng môi trường thuận lợi hỗ trợ DN khởi nghiệp, DN đổi mới sáng tạo” là một trong những nhiệm vụ trọng tâm (Chính phủ, 2016). Để đạt được thành công mà Nghị quyết 35/NQ-CP đề ra, cần có sự chung sức của nhiều phía, từ cá nhân, từ các tổ chức, trong đó có các trường Đại học. Các bên phải liên kết, hợp tác nhằm hỗ trợ nhau cùng phát triển. Để tránh tình trạng mất cân đối về cung - cầu nhân lực chất lượng cao, Nhà nước chủ trương khuyến khích các trường đại học liên kết với DN trong các phương diện: đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyên gia công nghệ... Các trường Đại học với DN có mối quan hệ biện chứng tương hỗ. Từ sự hợp tác này, các trường đại học có trách nhiệm nâng cao chất lượng đào tạo, tạo ra những “sản phẩm” đào tạo có thể đáp ứng tốt yêu cầu và sự phát triển của DN.

Những năm gần đây, vấn đề sinh viên tốt nghiệp (SVTN) ra trường khó xin được việc làm hoặc phải cất bằng để đi làm công nhân vẫn ở mức đáng báo động. Một số lượng không nhỏ SVTN không tìm được việc hay phải làm việc không đúng chuyên ngành đã được đào tạo đã gây lãng phí về thời gian, công sức, tiền bạc của người học, của gia đình và xã hội. Năm 2021 chỉ có khoảng 56% SVTN làm đúng chuyên ngành đào tạo, còn lại 25% làm việc liên quan đến chuyên ngành và có đến 19% làm việc không liên quan đến ngành nghề đã được học (Ly, 2022). Còn theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2022, tỉ lệ SVTN có trình độ đại học trở lên thất nghiệp dao động từ 2,9% đến 3,8%. Báo cáo của Sỹ (2023) cho thấy thực trạng việc làm của SVTN rất đáng báo động. Cụ thể, báo cáo cho biết, hàng năm có gần 130.000 cử nhân đại học thất nghiệp và cũng hơn 80.000 người lao động có bằng cao đẳng thất nghiệp hoặc làm việc trái ngành nghề sau đào tạo.

Trong khi đó, DN đòi hỏi SVTN không chỉ đáp ứng được về mặt năng lực chuyên ngành cần thiết mà còn phải tự tin, giao tiếp tốt và có trình độ ngoại ngữ phù hợp. Theo báo cáo của Sỹ (2023), DN lo ngại khi tuyển dụng sinh viên (SV) mới tốt nghiệp vì họ thiếu kỹ năng mềm (47,5%), kỳ vọng không thực tế (45%) và sự thiếu

ổn định có thể dẫn đến tỉ lệ giữ chân nhân tài thấp (41,3%). Những thiếu hụt đó tạo khoảng cách khá lớn giữa yêu cầu của đơn vị tuyển dụng và năng lực thực tế của SV. Khi tuyển dụng SV mới ra trường nhiều DN phải mất thời gian đào tạo lại, điều này khiến họ cảm thấy lo ngại. Thực tế này cho thấy bản thân SV khi còn học tập tại trường đại học chưa ý thức tự trang bị tri thức toàn diện và năng lực phù hợp với nghề nghiệp và môi trường làm việc thực tiễn. Các trường đại học tuy đã xây dựng mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và DN nhưng thực sự vẫn chưa hiệu quả. Việc SVTN vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng (YCTD) của DN, ảnh hưởng rất nhiều đến cơ hội tìm việc làm của họ.

Từ những tiền đề trên, việc tiến hành nghiên cứu “Tìm hiểu đánh giá của doanh nghiệp khu vực phía Nam về mức độ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp Trường IUH” là cấp thiết, có tính thực tế cao. Về mặt lý luận, trước nhất, nghiên cứu này sẽ hệ thống hóa được các tài liệu trong và ngoài nước liên quan đến những YCTD của DN và những đánh giá của DN về mức độ đáp ứng của SVTN, từ đó cung cấp một cái nhìn hoàn chỉnh hơn, phản ánh được nhiều khía cạnh đánh giá hơn. Theo khảo lược lịch sử nghiên cứu, hiện nay chưa có nhiều nghiên cứu ở vùng kinh tế trọng điểm miền Đông Nam Bộ Việt Nam và cũng chưa có nghiên cứu nào về mức độ đáp ứng YCTD của SVTN Trường IUH, vậy nên đây là một đóng góp khá quan trọng về phạm vi nghiên cứu. Từ đó định hướng việc tìm giải pháp mới mang tính cập nhật và phù hợp để tháo gỡ những bất cập trong tuyển dụng lao động và đào tạo lao động chất lượng cao ở khu vực kinh tế trọng điểm này. Về mặt thực tiễn, nghiên cứu xuất phát từ tầm quan trọng của việc đánh giá chất lượng đào tạo đại học, thông tin cách tiếp cận từ phía “cầu” - nghĩa là từ phía các DN tuyển dụng lao động là SVTN Trường IUH – sản phẩm đào tạo của trường. Kết quả nghiên cứu giúp Ban Giám hiệu, Lãnh đạo Khoa/ Viện và giảng viên trường IUH hiểu rõ hơn những YCTD của DN tại khu vực phía Nam và có kết quả tham chiếu cụ thể về mức độ đáp ứng YCTD của SVTN Trường IUH. Dựa trên những hiểu biết này, các nhà quản lý cũng như đội ngũ giảng viên có thể xây dựng những chương trình hỗ trợ SV để chất lượng SVTN trường IUH có thể đáp ứng tốt hơn YCTD của DN trong giai đoạn hiện nay.

## 2. TỔNG QUAN TÀI LIỆU

### 2.1. Các khái niệm

#### 2.1.1. Năng lực cần cho tuyển dụng

Khả năng được tuyển dụng của SVTN luôn được xem là vấn đề trọng tâm đối với hệ thống giáo dục đại học trên toàn thế giới (Sarkar và cộng sự, 2016). Việc xác định SV cần có những kỹ năng gì, những phẩm chất gì để có thể thành công gia nhập vào thị trường lao động và duy trì được công việc (được gọi chung là năng lực cần cho tuyển dụng) là một trong những chủ đề nghiên cứu nổi bật nhất (Saad và Majid, 2014).

Năng lực cần cho tuyển dụng được định nghĩa là những năng lực giúp SV được tuyển dụng và hoàn thành tốt công việc của mình và có thể áp dụng cho mọi ngành, nghề (Robinson, 2000; Singh, G.K. và Singh, S.K, 2008). Theo Mansfield, R.S (1996) khung năng lực là bản mô tả chi tiết, cụ thể các kỹ năng và các đức tính cần thiết để một người lao động có thể hoàn thành công việc một cách hiệu quả. A.D.Lucia, R.Lepsinger (1999) lại định nghĩa năng lực là một nhóm các kiến thức, các kỹ năng và thái độ có ảnh hưởng đến công việc, có tương quan với hiệu suất, được đánh giá theo một tiêu chuẩn chung, có thể được cải thiện qua quá trình đào tạo. Còn theo Nga (2016) năng lực làm việc chính là tổng hợp những thuộc tính cá nhân của người lao động nhằm đáp ứng những yêu cầu của công việc và đảm bảo cho công việc đạt được những kết quả cao. Sau khi được tuyển dụng, những năng lực này sẽ giúp SV phát triển nghề nghiệp, phát huy tốt tiềm năng của bản thân và đóng góp hiệu quả cho định hướng chiến lược của DN (DEST, 2002), tạo ra lợi ích cho bản thân mình, cho lực lượng lao động, cho cộng đồng và cho nền kinh tế (Yorke và Knight, 2006).

Có nhiều cách phân loại năng lực cần cho YCTD. Shah và Nair (2011) phân loại năng lực thành 04 nhóm: Năng lực cá nhân; Năng lực tương tác với người khác; Năng lực trí tuệ; Kiến thức, kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên môn. Đức (2012) phân chia năng lực có năng lực chung gồm: năng lực trí tuệ, năng lực nhận thức, năng lực giao tiếp, năng lực ngôn ngữ và tính toán, năng lực vận động; Và năng lực thành phần gồm: năng lực xã hội, năng lực cá nhân, năng lực phương pháp và năng lực nghề nghiệp. Nghiên cứu khác, đánh giá năng lực của SV qua 04 yếu tố gồm: sự phù hợp của chuyên môn được đào tạo với việc làm, thái độ làm việc, kỹ năng làm việc và kết quả làm việc (Lâm và cộng sự, 2019). Nghiên cứu của Tấn và Thanh (2019) đưa ra kết luận rằng, các DN đánh giá cao năng lực của SV qua 05 yếu tố lần lượt là: kỹ năng mềm, kinh nghiệm trước khi tốt nghiệp, kỹ năng giải quyết vấn đề, danh tiếng trường đại học và sau cùng là kiến thức chuyên môn nghiệp vụ. Một cách phân loại

khác cho rằng năng lực cần bao gồm những kiến thức, kỹ năng, thái độ phù hợp với YCTD của DN; thông qua đó, SVTN khẳng định giá trị của bản thân đối với DN (Nghị và cộng sự, 2011 và 2013; Quân và Khánh, 2012; Saad và Majid, 2014; Hà, 2022).

Trong nghiên cứu của chúng tôi, khái niệm năng lực của SVTN bao hàm tất cả phẩm chất/thái độ, kiến thức, kỹ năng mà SVTN sở hữu khi tham gia vào thị trường lao động. Đức (2013) đã đúc kết năng lực là khả năng thực hiện (performance), làm việc dựa trên kiến thức (knowledge) chắc chắn, kỹ năng (skills) thuần thục và phẩm chất/thái độ (attitude) phù hợp, được phản ánh trong thói quen suy nghĩ và hành động của mỗi cá nhân. Trong đó, kiến thức là khả năng hiểu và vận hành các khái niệm cụ thể trong công việc thực tế; kỹ năng là khả năng hoặc trình độ thành thạo được chứng minh, được phát triển thông qua đào tạo hoặc bằng kinh nghiệm thực tiễn, có thể áp dụng vào xử lý tình huống thực tế nhằm mang lại hiệu quả cao; phẩm chất/thái độ là cách suy nghĩ, cảm nhận thể hiện qua quan điểm cá nhân, bao gồm những cảm xúc và hành vi cụ thể đối với người và công việc.

Cụ thể trong nghiên cứu này, khái niệm năng lực được đo lường qua 05 thang đo gồm: Kiến thức, Thái độ, Năng lực cơ bản, Năng lực cần cho công việc và Kỹ năng nhận thức. Chúng tôi đặt tên các thang đo dựa trên việc khái quát ý nghĩa chung của các biến quan sát hiện diện trong từng thang đo.

### **2.1.2. Đáp ứng YCTD**

Tuyển dụng là hoạt động quan trọng trong quản lý nhân sự, mục tiêu của hoạt động này là thu hút và lựa chọn những ứng viên xuất sắc, có thể đáp ứng yêu cầu công việc mà tổ chức cần. Quá trình này thường bao gồm các hoạt động chính như đăng tin tuyển dụng, thu thập hồ sơ của ứng viên tuyển dụng, phỏng vấn để kiểm tra và đánh giá năng lực, kỹ năng và phẩm chất và sau cùng là quyết định chọn lựa ứng viên cho vị trí việc làm thông qua các hợp đồng lao động. Theo Thảo và cộng sự (2023), khái niệm đáp ứng YCTD được hiểu là người lao động có khả năng thực hiện được những đòi hỏi và yêu cầu của công việc mà nhà tuyển dụng mong muốn. Cũng theo tác giả này, mức độ đáp ứng YCTD là mức độ hoàn thành những đòi hỏi và yêu cầu công việc, dựa trên năng lực mà người lao động tích lũy được. Nhựt và cộng sự (2012) cho rằng, mức độ đáp ứng của sản phẩm đào tạo với YCTD của DN đã và đang được các lãnh đạo, các nhà khoa học, các nhà giáo dục và các chuyên gia trong lĩnh vực đào tạo tiến hành phân tích, bàn bạc và trao đổi.

## **2.2. Các nghiên cứu về mức độ đáp ứng của SVTN với YCTD của DN**

Nghiên cứu mức độ đáp ứng của SVTN đối với các YCTD của DN là vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhiều DN chưa hoàn toàn hài lòng với chất lượng của SVTN (Nghị và cộng sự, 2011; Lan và Hiền, 2015; Sarkar và cộng sự, 2016; Nga, 2016; Sơn và Trung, 2016; Minh, 2018; Trường và cộng sự 2019; Hà, 2022). SVTN không sở hữu những kỹ năng, phẩm chất cần thiết cho công việc, đặc biệt là các kỹ năng mềm. Điều này được cho là xuất phát từ sự bất tương xứng trong chương trình đào tạo của các trường đại học và yêu cầu của DN (Prinsley và Baranyai, 2015). Hiện tượng này mang tính toàn cầu và đã được ghi nhận trong các nghiên cứu được thực hiện ở nhiều quốc gia khác nhau.

Tại Úc, nhiều DN cho rằng SV mới tốt nghiệp không có những đóng góp hiệu quả cho công việc (Sarkar và cộng sự, 2016). Tác giả Sharma và cộng sự (2008) và Prinsley và Baranyai (2015) chung kết quả khi nêu ra nhiều DN phàn nàn SV mới tốt nghiệp các ngành khoa học có ít hiểu biết về DN, thiếu kinh nghiệm làm việc và các kỹ năng làm việc ở phòng thí nghiệm. Một cuộc khảo sát các SVTN ngành vật lý ở một số trường đại học ở Úc đã cho thấy có một khoảng cách đáng kể giữa những kiến thức, kỹ năng SV có được từ chương trình đào tạo đại học với những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng ở nơi làm việc: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lập kế hoạch, và nhận thức về các vấn đề xã hội và đạo đức (O'Byrne và cộng sự, 2008; O'Byrne và Mendez, 2012). Về các ngành kinh tế, Hagan (2004) cho thấy 40% công ty chưa hài lòng với kỹ năng quản lý doanh nghiệp và kỹ năng giao tiếp của SVTN. Một khảo sát nữa tại Úc cũng cho thấy SVTN chưa đáp ứng được các YCTD của họ liên quan đến nhận thức thương mại, khả năng tự học, kỹ năng giải quyết vấn đề và lãnh đạo, khả năng sáng tạo (Sarkar và cộng sự, 2016). Tương tự, các DN tại Anh cũng nhận xét SVTN chưa thể hiện tốt như mong đợi. SV thiếu hụt các kỹ năng cần thiết cho công việc như giao tiếp, làm việc nhóm, lãnh đạo, giải quyết vấn đề, tư duy phản biện và khả năng quản lý công việc (Lowden và cộng sự, 2011). Các nghiên cứu được tiến hành tại các nước Châu Á cũng cho các kết quả tương tự. Các DN Nhật Bản phàn nàn về việc các SVTN ngành kỹ thuật thiếu kỹ năng giải quyết vấn đề và khả năng đưa ra sáng kiến trong công việc (Nguyen và cộng sự, 2005). Các công ty

tại Malaysia cho rằng các SVTN ngành kỹ thuật ở nước này có đủ các kiến thức và kỹ năng chuyên ngành nhưng họ không hài lòng với kỹ năng giao tiếp, tư duy phân biện, kỹ năng giải quyết vấn đề của các SV (Saad và cộng sự, 2013).

Tại Việt Nam, các nghiên cứu cũng có kết quả khá tương đồng với các kết quả nghiên cứu trên thế giới. Minh (2018) chỉ ra rằng mức độ yêu cầu của DN về kỹ năng của SVTN luôn cao hơn thực tế mà SV thể hiện trong quá trình làm việc. Nhóm kỹ năng xã hội và hành vi có mức độ thiếu hụt nhiều nhất, thứ đến là nhóm kỹ năng kỹ thuật. Nhóm kỹ năng có mức thiếu hụt ít nhất so với kỳ vọng của nhà tuyển dụng là kỹ năng nhận thức. Nghiên cứu của tác giả Hà (2022) nêu lên thực tế, có 11,2% DN đã nhận xét ngành học của SV có ít sự phù hợp với công việc thực tế, họ cho đây là một bất cập của nhân lực có trình độ đại học mà họ tuyển dụng; có 16% DN cho rằng, chương trình đào tạo đại học hiện nay có nhiều hạn chế, nhiều lý thuyết được giảng dạy không sử dụng được hoặc không sát với thực tế, SV không có nhiều cơ hội đạt được các kỹ năng phù hợp để cạnh tranh trên thị trường lao động. Có 41,6% DN chung đánh giá rằng, SV ra trường thiếu kỹ năng mềm. Họ cho đây là hạn chế lớn nhất, ảnh hưởng nhiều đến cơ hội có được việc làm và chất lượng việc làm. Các DN cũng chỉ ra chương trình thực tập còn nhiều hạn chế, hiệu quả không cao, cụ thể còn nặng về hình thức, thời gian thực tập ít, không đủ để đúc kết kinh nghiệm. Nghiên cứu cũng nêu ra, có 15,2% DN đánh giá rằng, SV mới tốt nghiệp đại học không có định hướng về nghề nghiệp, thiếu đam mê, yêu thích với công việc.

Ngoài ra, một số nghiên cứu khác lại đi sâu vào tìm hiểu khả năng đáp ứng với nghề nghiệp cụ thể mà SV được đào tạo. Cụ thể, Tùng (2009), tìm hiểu mức độ đáp ứng công việc của SVTN ngành Kinh tế. Kết quả cho thấy, có 5 tiêu chí SVTN ngành Kinh tế đáp ứng tốt nhất là: thái độ tích cực đóng góp cho doanh nghiệp, khả năng tự học và tự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng thích nghi và điều chỉnh; khả năng tìm kiếm và sử dụng thông tin, khả năng giải quyết tình huống công việc thực tế. Bên cạnh đó, có 5 tiêu chí SVTN ngành này đáp ứng kém nhất bao gồm: khả năng chịu áp lực công việc, tuân thủ kỷ luật lao động, hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc và khả năng bày tỏ ý kiến, quan điểm cá nhân. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Trường và cộng sự (2019) được tiến hành với SVTN ngành Marketing của Trường Đại học Tài chính - Marketing cũng cho thấy rằng tổng thể các kỹ năng của SVTN còn thiếu hụt so với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Trong đó, nhóm năng lực xã hội thiếu hụt nhiều nhất (86,5%). Đứng thứ hai là nhóm năng lực học tập suốt đời (64,7%). Đứng thứ ba là nhóm năng lực chuyên môn nghề nghiệp (25,3%). Tuy nhiên, nhóm nhân tố kỹ năng cá thể lại có khoảng cách gần nhất với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Còn nghiên cứu của Lan và Hiền (2015) đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN nhóm ngành Kỹ thuật - Công nghệ với DN tuyển dụng, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, các kỹ năng nghề nghiệp của SVTN luôn nhỏ hơn kỳ vọng của người sử dụng lao động. Trong đó, chất lượng có mức độ đáp ứng thấp nhất, sau đó là khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế, tiếp đến là trình độ ngoại ngữ, khả năng tư duy logic và năng lực nghiên cứu, sáng tạo. Bên cạnh đó, năng lực tổ chức, điều hành; khả năng chịu áp lực và tính ham học hỏi, tính kỷ luật trong công việc, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp ứng xử là những yếu tố DN đánh giá thấp so với kỳ vọng. Nghi và cộng sự (2011) đã tiến hành nghiên cứu mức độ đáp ứng công việc của SVTN ngành Du lịch. Kết quả cho thấy, có 27,8% SV có thái độ làm việc không tốt, họ không hứng thú hoặc căng thẳng với công việc, nhóm SV này có khả năng không gắn bó lâu dài với công việc. Về kiến thức chuyên ngành, chỉ có 19,7% SV đáp ứng ở mức tốt với công việc đảm nhận. Về kỹ năng cần có để đáp ứng yêu cầu của công việc, DN cũng chỉ đánh giá ở mức trung bình khá. Tuy nhiên, đánh giá về khả năng thích ứng của SV đối với công việc DN lại đánh giá ở mức khá tốt. Phụng và Huy (2016) tiếp tục thực hiện nghiên cứu SV tốt nghiệp ngành Du lịch ở khu vực đồng bằng Sông Cửu Long. Kết quả nghiên cứu có nhiều tương đồng với kết quả nghiên cứu trước đó. Nhóm nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng, SV thích ứng khá tốt với nghề nghiệp cả về kiến thức, kỹ năng, thái độ. Mặc dù vậy, SV vẫn chưa đáp ứng tốt về yêu cầu nghề nghiệp hiện tại về: kinh nghiệm thực tế, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ. Tương tự, nghiên cứu của Nga (2016) khi đánh giá năng lực nghề nghiệp của SVTN ngành Quản trị Kinh doanh tại Học viện Nông nghiệp Việt Nam ở các đơn vị tuyển dụng trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng chỉ ra, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ của SV ở mức kém. Ngoài ra, trong nghiên cứu này, nhà nghiên cứu cũng cho thấy năng lực làm việc của SV mới tốt nghiệp còn đáp ứng ở mức thấp, cụ thể là ở kỹ năng giao tiếp, tính chủ động khi xử lý tình huống công việc và một số yếu tố khác như văn, thể, mỹ. Tuy nhiên, về phẩm chất và thái độ làm việc như khả năng tự học, thái độ hợp tác với đồng nghiệp và tính trách nhiệm lại được DN đánh giá cao. Kết

quả này cũng tương đồng với kết quả trong nghiên cứu của Hồng (2016) khi DN cũng đánh giá cao khả năng tự học và hợp tác với đồng nghiệp của SVTN. Các nghiên cứu được tiến hành ở Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế, cũng cho những kết quả tương tự với những nghiên cứu ở đồng bằng Sông Cửu Long. Thứ nhất, nhóm tác giả Sơn và Trung (2016) cho thấy, chất lượng đào tạo của nhà trường được DN và SV đánh giá ở mức chưa cao vì mức độ đáp ứng yêu cầu của DN và xã hội chưa cao, chưa thực sự đáp ứng được mong đợi của DN. Cụ thể, DN chưa hài lòng với năng lực thông thạo ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và kinh nghiệm công việc. Các DN cho rằng, SVTN chưa hội tụ đủ năng lực thực tiễn và kỹ năng mềm để đáp ứng công việc. Gần đây, Thảo và cộng sự (2023) tiếp tục thực hiện đánh giá mức độ đáp ứng công việc của SVTN từ Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế. Nghiên cứu cho thấy SV vẫn còn thiếu hụt ở các năng lực như trình độ ngoại ngữ; năng lực ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc cụ thể; hiểu biết về môi trường, lĩnh vực hoạt động của tổ chức. Về nhóm năng lực nghề nghiệp thì tính chủ động trong xử lý tình huống chuyên môn, kỹ năng đàm phán và thuyết phục và tư duy phản biện còn yếu kém, chưa đáp ứng được mong đợi của nhà tuyển dụng. Ở nhóm năng lực cá thể thì khả năng chủ động trong công việc, khả năng thích nghi với sự thay đổi, khả năng rèn luyện và nâng cao chất lượng suy nghĩ có khoảng cách lớn với kỳ vọng của DN. DN cũng cho rằng, SV cần phải cải thiện kỹ năng làm việc nhóm và khả năng tạo dựng các mối quan hệ với cấp trên, với đồng nghiệp.

Một số nghiên cứu khác, cho thấy mức độ đáp ứng YCTD của SVTN ở mức khả quan. Nghiên cứu của Tuấn và cộng sự (2019), các DN đánh giá mức độ đáp ứng các tiêu chí ở mức khá tốt. Trong đó, DN đánh giá tốt nhất là ở tiêu chí ý thức chấp hành nội quy, kỷ luật lao động. Ngoài ra, đa số các DN đánh giá về các khía cạnh kiến thức và các kỹ năng khác ở mức khá. Đặc biệt, có hơn 20% DN cho rằng SVTN không cần đào tạo thêm ở các khía cạnh. Một khía cạnh mà DN chọn chủ động đào tạo thêm là kỹ năng chuyên nghiệp. Các kỹ năng DN muốn nhà trường chú trọng đào tạo thêm gồm: kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng tin học và sử dụng bàn phím. Một nghiên cứu khác có kết quả đánh giá rất khả quan chỉ ra rằng, năng lực của SV ngoài công lập được DN đánh giá ở mức khá và mức độ đánh giá không có nhiều sự khác biệt giữa các DN (Lãm và cộng sự, 2019). Cũng có thêm một nghiên cứu khác, tiến hành đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng YCTD của DN ở khu vực đồng bằng Sông Cửu Long: Tiền Giang, Cần Thơ, Kiên Giang và Cà Mau. Trong đó, các tiêu chí được DN đánh giá có phần tích cực hơn, mức độ đáp ứng cao. Cụ thể, chất lượng đào tạo ở mức khá, giới chiếm tỷ lệ cao trong các tiêu chí đánh giá. Nhưng mức độ này không đồng đều ở các lĩnh vực hoạt động; lĩnh vực hành chính, trường học mức độ đáp ứng về kiến thức, kỹ năng và điều kiện làm việc cao hơn so với ngân hàng và các DN khác. Về mức độ đáp ứng yêu cầu của DN và xã hội, SVTN đều đáp ứng ở mức khá tốt, trong đó tỷ lệ đáp ứng cao nhất là SVTN được đào tạo ở trường Đại học Cần Thơ (Nhật và cộng sự, 2012).

Theo tìm hiểu của nhóm nghiên cứu, lịch sử nghiên cứu đã ghi nhận khá nhiều các kết quả nghiên cứu về đánh giá của DN đối với mức độ đáp ứng YCTD của SVTN đại học trên thế giới cũng như trong nước. Nhưng, tại Việt Nam các nghiên cứu này chủ yếu tập trung vào tìm hiểu đánh giá của DN đối với SVTN ở khu vực Hà Nội và các tỉnh phía Bắc hay khu vực miền Trung hoặc khu vực đồng bằng sông Cửu Long; chỉ ghi nhận một số nghiên cứu tại Thành phố Hồ Chí Minh về YCTD của DN như Thẩm (2006); Tấn và Thanh (2019); Và chỉ có nghiên cứu của Trường và cộng sự (2019) thực hiện nghiên cứu khảo sát đánh giá của các DN tại TP Hồ Chí Minh có tuyển dụng SVTN ngành Marketing của Trường Đại học Tài chính – Marketing về mức độ đáp ứng YCTD. Vì vậy, nhóm nghiên cứu nhận thấy vấn đề nghiên cứu này ở khu vực kinh tế trọng điểm Đông Nam Bộ Việt Nam vẫn bị bỏ ngỏ. Khoảng trống này đã không phản ánh được toàn diện đánh giá của DN về mức độ đáp ứng YCTD của SVTN từ các trường đại học ở khu vực này nói chung và sinh viên Trường IUH nói riêng.

Hơn nữa, việc lược khảo các tài liệu còn giúp nhóm nghiên cứu làm rõ được nội hàm các khái niệm được triển khai trong nghiên cứu; giúp nhóm nghiên cứu hệ thống hóa được các kết quả nghiên cứu trong nước và thế giới, nhờ đó nhóm nghiên cứu tổng hợp và khái quát hóa được các khía cạnh trong YCTD của DN để xây dựng thang đo phù hợp cho nghiên cứu này, đồng thời lấy các kết quả nghiên cứu trước đó làm căn cứ để tiến hành thảo luận, so sánh với các kết quả trong nghiên cứu này.

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nhóm nghiên cứu sử dụng thiết kế nghiên cứu hỗn hợp, kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính để thu thập thông tin đánh giá từ các DN khu vực phía Nam. Dân số nghiên cứu là các DN khu vực phía Nam có tuyển dụng SVTN Trường IUH, theo số liệu cập nhật từ Trung tâm Kết nối doanh nghiệp và Giới thiệu việc làm. Đối với dữ liệu định lượng, nhóm sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi, hình thức khảo sát trực tuyến qua Google Form, để thu thập lượng lớn thông tin và dễ dàng trong xử lý dữ liệu. Dữ liệu định tính được thu thập qua các cuộc phỏng vấn cá nhân với một số đại diện quản lý của các DN nhằm củng cố và lý giải thêm các dữ liệu định lượng.

Bảng câu hỏi khảo sát được xây dựng để đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH đối với các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, kỹ năng của DN. Bảng hỏi được xây dựng dựa trên việc tham khảo các bảng hỏi được sử dụng trong một số nghiên cứu trước đó về YCTD của DN hay về mức độ đáp ứng của SVTN đối với các yêu cầu của DN được tiến hành ở Việt Nam và trên thế giới. Trong số này, có thể kể đến cuộc khảo sát 760 nhà quản lý DN Úc bằng bảng hỏi do Shah và Nair tiến hành (2011) hay nghiên cứu của Sarkar và cộng sự (2016) với sự tham gia của 167 SVTN và 53 DN Úc nhằm xác định các kỹ năng, phẩm chất, kiến thức của SVTN được DN đánh giá cao và mong muốn SVTN sở hữu cao nhất. Đối với các nghiên cứu trong nước, nhóm nghiên cứu đã tham khảo bảng câu hỏi khảo sát được Nga (2016) sử dụng để đánh giá đánh giá năng lực nghề nghiệp của cựu SV ngành Quản trị Kinh doanh tại Học viện Nông nghiệp Việt Nam ở các đơn vị trên địa bàn thành phố Hà Nội; bảng hỏi của Lan và Hiền (2016) nhằm tìm hiểu đánh giá của các DN Việt Nam đối với SVTN các ngành Kỹ thuật- Công nghệ từ các trường đại học có đào tạo khối ngành này trên cả 3 miền Bắc, Trung, Nam hay bảng hỏi trong nghiên cứu của Trường và cộng sự (2019) được dùng để đánh giá chất lượng đào tạo của ngành Marketing của Đại học Tài chính – Marketing dưới góc nhìn của người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu còn tham khảo các thông tin tuyển dụng của DN đăng trên chuyên trang việc làm trường IUH. Nhóm nghiên cứu sàng lọc và chọn lựa ra các yêu cầu phù hợp nhất với ngữ cảnh nghiên cứu của mình để xây dựng các tiêu chí đánh giá trong bảng hỏi. Ngoài ra, nhóm nghiên cứu còn bổ sung thêm một số tiêu chí liên quan đến một số kỹ năng, năng lực mới xuất hiện trong thời gian gần đây như trí tuệ cảm xúc, năng lực số và am hiểu dữ liệu. Bảng câu hỏi khảo sát được khảo sát thử với 30 DN để kiểm tra lại mức độ cần thiết trong các tiêu chí đánh giá để điều chỉnh cho phù hợp.

Về bảng câu hỏi phỏng vấn, nhóm xây dựng các câu hỏi phỏng vấn sâu, dựa trên việc phân tích dữ liệu định lượng đã thu thập, xác định 02 câu hỏi chung cho 20 đại diện DN, tập trung vào những đánh giá của DN về những YCTD, về những điểm mạnh, điểm yếu của SVTN Trường IUH đã tham gia ứng tuyển và làm việc tại DN, về những chuẩn bị cần thiết để nâng cao cơ hội trúng tuyển. Sử dụng câu 01 hỏi riêng 02 DN, tập trung khai thác sâu thông tin DN không hài lòng về SVTN tại Trường IUH đã tham gia ứng tuyển.

Nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát và phỏng vấn trong tháng 4 và tháng 5 năm 2024. Link Google Form bảng câu hỏi khảo sát được gửi cho tất cả các DN theo danh sách. Sau 05 tuần, nhóm nghiên cứu thu được 386 phiếu khảo sát hợp lệ. Về phỏng vấn cá nhân, nhóm nghiên cứu tiếp cận 20 đại diện quản lý của các DN để thu thập thông tin qua phỏng vấn riêng trực tiếp và qua điện thoại. Và tiến hành mã hóa thông tin định tính theo ký hiệu từ PV01 đến PV20 và dùng phân tích diễn ngôn để trình bày thông tin. Về dữ liệu định lượng, nhóm nghiên cứu sử dụng Excel để nhập liệu, mã hóa và sử dụng phần mềm SPSS 22 để phân tích dữ liệu. Trong bảng câu hỏi khảo sát, có 35 biến quan sát được sử dụng để đo lường đánh giá của DN về mức độ đáp ứng YCTD (phẩm chất, năng lực, kỹ năng) của SVTN Trường IUH. Nhóm sử dụng phép thống kê nhân tố khám phá (EFA – Exploratory factor Analysis) nhằm xác định số lượng thang đo có thể xây dựng từ 35 biến quan sát kể trên và khám phá mối quan hệ giữa các biến quan sát để có thể tập hợp và sắp xếp chúng vào thang đo phù hợp. Phép xoay nhân tố Varimax được thực hiện nhằm xác định các biến quan sát có tương quan với nhau và có thể sắp xếp chung vào một nhân tố. Kết quả có thể trích xuất thành 5 nhân tố. Mức giải thích của 5 nhân tố ở mức 52% biến thiên dữ liệu của các biến quan sát chứng tỏ mô hình EFA 5 nhân tố này phù hợp. Độ tin cậy của 05 thang đo được đánh giá qua hệ số Cronbach's alpha.

Bảng 1: Hệ số Cronbach's alpha của các thang đo

Thang đo	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's alpha
Kiến thức	3	0,62
Thái độ	9	0,83
Kỹ năng nhận thức	5	0,77
Năng lực cơ bản	8	0,78
Năng lực cần cho công việc	10	0,80

05 thang đo trong bảng 1 được sử dụng để đo lường đánh giá của DN về mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH đối với YCTD của DN. Tên gọi các thang đo được đặt dựa trên ý nghĩa của các biến quan sát hiện diện trong từng thang đo. Tiếp theo, nhóm nghiên cứu sử dụng thống kê mô tả (giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, tỷ lệ %) để mô tả đặc điểm của các DN tham gia khảo sát và tìm hiểu đánh giá của DN về mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH đối với các tiêu chí trên.

## 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

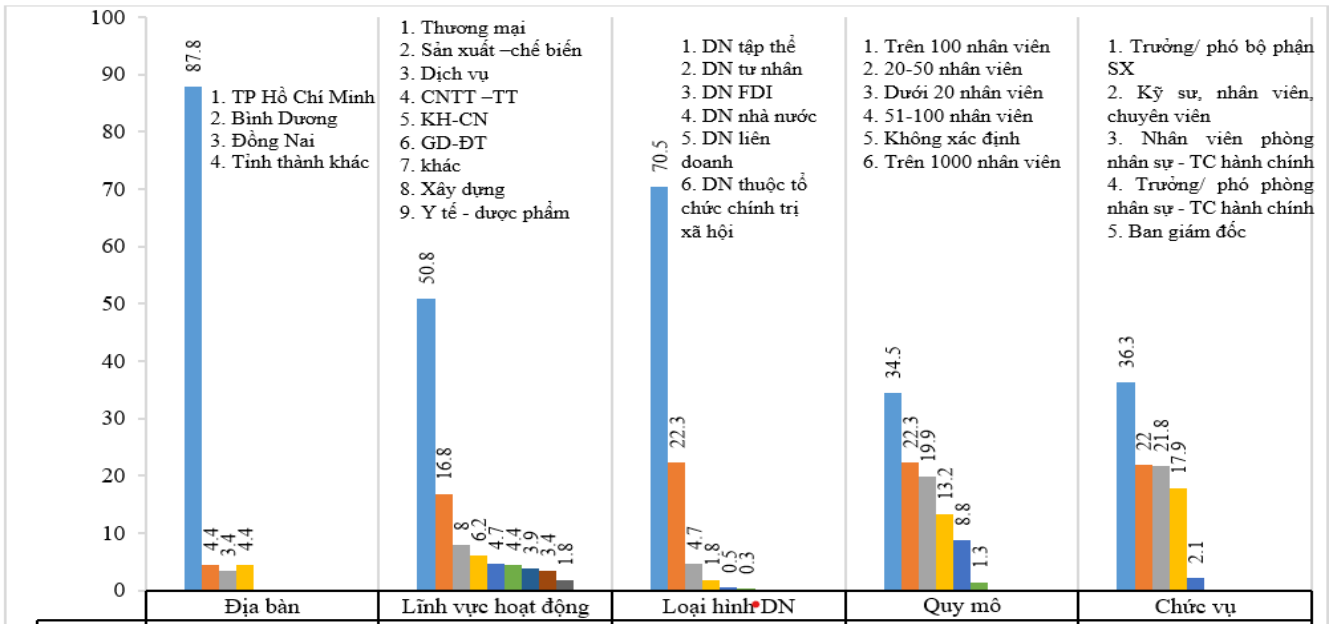
### 4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Nhóm nghiên cứu nhận được 386 phiếu trả lời khảo sát từ 386 DN có tuyển dụng SVTN Trường IUH. Đa số các DN có địa bàn hoạt động tại Thành phố Hồ Chí Minh (87,8%), một số ít có địa bàn hoạt động tại Bình Dương, Đồng Nai, Long An, Tây Ninh, Bà Rịa – Vũng Tàu... Vì vậy, DN khu vực phía Nam trong nghiên cứu này có thể hiểu là khu vực Đông Nam Bộ Việt Nam, đây là thị trường chính tham gia tuyển dụng nguồn lao động là những SVTN Trường IUH.

Dựa trên lĩnh vực hoạt động, các DN tham gia khảo sát được chia làm 9 nhóm. Trong đó, có 50,8% (N = 196) DN thuộc nhóm Thương mại. Các thứ tự tiếp theo bao gồm: Sản xuất và chế biến (16,8%), Dịch vụ (8%), Công nghệ Thông tin và Truyền thông (6,2%), Khoa học và Công nghệ (4,7%), Giáo dục và Đào tạo (4,4%), Khác (3,9%). Xây dựng (3,4%), Y tế và Dược phẩm (1,8%). Lưu ý, có một số DN hoạt động trong nhiều lĩnh vực, khi đó, lĩnh vực hoạt động của DN được xác định dựa trên lĩnh vực chính DN đăng ký trong giấy phép kinh doanh. Về loại hình DN, nhóm DN tập thể (hợp doanh, trách nhiệm hữu hạn, cổ phần) chiếm tỷ lệ cao nhất trong mẫu (70,5%), tiếp theo đó là nhóm DN tư nhân (22,3%), doanh nghiệp FDI (4,7%), DN nhà nước (1,8%), DN liên doanh (0,5%), DN thuộc các tổ chức chính trị, xã hội (0,3%). Về quy mô, đa số các DN tham gia khảo sát thuộc DN nhỏ và vừa (89,9%), trong đó DN có quy mô trên 100 nhân viên chiếm tỷ lệ 34,5%; DN có quy mô từ 20 đến 50 nhân viên có tỷ lệ 22,3%; dưới 20 nhân viên chiếm 19,9%; từ 51 đến 100 nhân viên có tỷ lệ 13,2%; trên 1000 nhân viên chiếm 1,3%. Có 34 DN không xác định quy mô chiếm tỷ lệ 8,8%.

Các đáp viên tham gia khảo sát giữ các chức vụ khác nhau trong DN; trong đó, Trưởng/ phó bộ phận sản xuất chiếm 36,3%, kỹ sư, nhân viên, chuyên viên chiếm 22%, nhân viên phòng Nhân sự, Tổ chức Hành chính chiếm 21,8%, Trưởng/ phó phòng Nhân sự, Tổ chức Hành chính chiếm 17,9%, Ban giám đốc chiếm 2,1%.

ĐÁNH GIÁ CỦA DOANH NGHIỆP VỀ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TUYỂN DỤNG...



Biểu đồ 1: Đặc điểm mẫu khảo sát

4.2. Thông số về tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp IUH tại các doanh nghiệp

Trong số 386 DN tham gia khảo sát có 04 DN chưa từng tuyển dụng SVTN Trường IUH. Phiếu trả lời của các DN này được loại bỏ trong các phân phân tích tiếp theo. Xét về thời gian tuyển dụng, 59% DN đã tuyển dụng SVTN Trường IUH trong thời gian 2 năm trở lại đây. Có 21,5% DN tuyển dụng SVTN Trường IUH trong thời gian 1 năm trở lại đây. Các DN tuyển dụng SVTN Trường IUH từ 3 đến 5 năm chiếm tỷ lệ 12,7%. Số DN tuyển dụng SVTN Trường IUH từ 6 đến 10 năm và trên 10 năm có cùng tỷ lệ là 2,8%.

Số DN đã tuyển dụng từ 1 đến 10 SVTN Trường IUH chiếm đa số với tỷ lệ 65%. Có 17,9% DN tuyển dụng tổng cộng từ 11 đến 20 SV. Số DN tuyển dụng từ 21 đến 50, từ 51 đến 100 và trên 100 SVTN Trường IUH có tỷ lệ lần lượt là 8,3%, 1,3% và 1%. Có đến 25 DN không trả lời câu hỏi này. Có 31,4% DN cho biết có trên 20 SVTN Trường IUH đang làm việc tại DN của họ. Số DN sử dụng dưới 5, từ 5 – 10, từ 11 – 20 SVTN từ Trường IUH có tỷ lệ lần lượt là 28,2%, 21,5% và 18,1%. Nhìn chung, đa số các DN tham gia khảo sát chỉ mới tuyển dụng SVTN Trường IUH trong thời gian 2 trở lại đây, số SVTN Trường IUH được tuyển dụng và đang làm việc tại từng DN cũng chưa nhiều, chủ yếu ở mức dưới 20 SV.

SVTN Trường IUH đảm nhận nhiều vị trí công việc tại DN. Có 306 SV được tuyển dụng với vai trò kỹ sư, nhân viên, chuyên viên bộ phận sản xuất, 288 SVTN là nhân viên các phòng ban. Đây là 2 nhóm có số lượng đông nhất. Một số SVTN Trường IUH đảm nhận vai trò Trưởng/ Phó bộ phận sản xuất (152 SV) và Trưởng/ Phó các phòng ban (54 SV). Ngoài các nhóm kể trên, có 8 SVTN đảm nhận vị trí công tác khác.

Về chuyên ngành của SVTN được tuyển dụng, nhóm nghiên cứu gặp một số khó khăn trong phân loại, vì có tình trạng DN tuyển dụng SVTN ở nhiều chuyên ngành khác nhau. Để thuận tiện cho phân tích thống kê, nhóm nghiên cứu quyết định chia chuyên ngành của SVTN Trường IUH được tuyển dụng thành 3 khối ngành: Kỹ thuật (bao gồm các SV thuộc khối Kỹ thuật và Công nghệ), Kinh tế (bao gồm SV thuộc khối ngành Kinh tế), Ngoại ngữ và Luật. Theo kết quả phân loại, DN có tuyển dụng SVTN Trường IUH thuộc khối ngành Kỹ thuật là 196, chiếm tỷ lệ 51,3%. DN có tuyển dụng SVTN Trường IUH thuộc khối ngành Kinh tế là 180, chiếm tỷ lệ 47,1%. DN tuyển dụng SV Ngoại ngữ và Luật trong nghiên cứu này chỉ chiếm một tỷ lệ rất nhỏ (1,6%); bởi vì, mẫu khảo sát của những DN thuộc chuyên ngành này tương đối nhỏ so với các DN ở hai chuyên ngành còn lại.

4.3. Đánh giá của DN về mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH đối với YCTD của họ

Trong bảng câu hỏi khảo sát, DN được yêu cầu đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH đối với các phẩm chất, năng lực, kỹ năng. Các phẩm chất, năng lực, kỹ năng được phân loại thành 5 nhóm tương ứng với 5 khía cạnh: Kiến thức, Thái độ, Kỹ năng nhận thức, Năng lực cơ bản và Năng lực cần cho công việc. Mức



độ đáp ứng của SVTN Trường IUH đối với từng phẩm chất, năng lực, kỹ năng được đo lường bằng thang đo có 5 mức độ 1 = Rất thấp ←→ 5 = Rất cao. Số lượng phiếu trả lời, giá trị trung bình (Mean) và độ lệch chuẩn (SD) của từng khía cạnh được trình bày trong bảng 2.

Bảng 2: Giá trị trung bình (Mean) và độ lệch chuẩn (SD) của khía cạnh đánh giá

Khía cạnh	Tổng số	Mean	Std. Deviation (SD)
Kiến thức	382	4,21	0,52
Thái độ	382	4,06	0,45
Năng lực cơ bản	381	3,97	0,45
Năng lực cần cho công việc	381	3,94	0,43
Kỹ năng nhận thức	382	3,93	0,48

Kết quả phân tích cho thấy SVTN Trường IUH đáp ứng các YCTD của DN ở mức khá tốt với biến thiên của giá trị trung bình từ 3,93 đến 4,21 trên thang đo 5 mức độ. Khía cạnh SVTN Trường IUH đáp ứng YCTD của DN cao nhất là Kiến thức (M = 4,21), tiếp theo đó là Thái độ (M = 4,06). Các khía cạnh liên quan đến kỹ năng, năng lực có mức độ đáp ứng thấp hơn, trong đó Kỹ năng nhận thức có mức đáp ứng thấp nhất (M = 3,93). Giá trị trung bình của Năng lực cơ bản và Năng lực cần cho công việc lần lượt là 3,97 và 3,94.

Chi tiết đánh giá của DN cho từng tiêu chí đánh giá trong các khía cạnh được trình bày cụ thể trong bảng 3 dưới đây. Các tiêu chí được sắp xếp theo khía cạnh và theo thứ tự giảm dần của Mean trong từng khía cạnh được khảo sát.

Bảng 3: Giá trị trung bình, tỷ lệ % đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp IUH đối với yêu cầu của doanh nghiệp về các phẩm chất, năng lực, kỹ năng

Khía cạnh	Tiêu chí đánh giá	Means	Tỷ lệ %				
			1	2	3	4	5
Kiến thức	Kiến thức chuyên ngành	4,27	0	0,8	9,7	51,6	38,0
	Kiến thức cơ sở ngành, liên ngành	4,24	0,3	1,0	8,6	54,2	35,9
	Kiến thức xã hội, văn hoá, kinh tế, pháp luật	4,11	0	0,5	18,1	51,3	30,1
Thái độ	Đạo đức nghề nghiệp	4,11	0	0,3	13,4	61,8	24,6
	Cần cù	4,09	0	0,3	16,5	56,8	26,4
	Trung thực	4,08	0	0,3	17,8	55,2	26,7
	Trách nhiệm	4,07	0	0,8	16,2	58,4	24,6
	Cầu thị	4,04	0	0,5	19,6	55,0	24,9
	Cầu tiến	4,04	0	0,3	19,9	55,2	24,6
	Ứng xử đúng mực	4,04	0	0,3	20,2	55,0	24,6
	Kỷ luật	4,04	0	0,5	17,3	59,9	22,3
	Tôn trọng sự khác biệt	3,99	0	0,3	18,1	64,1	17,5
	Năng lực cơ bản	Kỹ năng làm việc nhóm	4,00	0	0,5	17,3	64,0
Am hiểu dữ liệu (Tìm kiếm và sử dụng hiệu quả các dữ liệu phù hợp với công việc, ra quyết định dựa trên dữ liệu)		3,99	0	1,0	18,3	60,7	19,9
Năng lực số (sử dụng, quản lý, khai thác hiệu quả và an toàn thiết bị số, phần mềm, tài nguyên số trong công việc)		3,98	0	1,0	22,5	53,4	23,0
Kỹ năng viết báo cáo, trình bày văn bản		3,98	0	1,3	20,7	56,5	21,5
Năng lực tự học, tự nâng cao trình độ, học tập suốt đời		3,98	0	0,8	20,9	57,9	20,4
Kỹ năng phát hiện, giải quyết vấn đề, ra quyết định		3,96	0	1,3	18,9	62,2	17,6
Kỹ năng giao tiếp, thuyết trình		3,96	0	1,0	21,2	58,9	18,8
Năng lực Ngoại ngữ (cơ bản, chuyên ngành)		3,95	0	2,6	20,4	56,8	20,2
Năng lực cần	Khả năng chịu được áp lực trong công việc	3,98	0	0,3	21,2	58,6	19,9
	Kỹ năng sử dụng các quy trình, kỹ thuật, thiết bị hiện đại trong công việc	3,96	0	0,8	18,3	64,7	16,2

ĐÁNH GIÁ CỦA DOANH NGHIỆP VỀ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TUYỂN DỤNG...

	Năng lực tổ chức, điều phối, điều hành công việc	3,96	0	0,8	23,6	54,2	21,5
	Kỹ năng thích ứng với các đổi mới về kỹ thuật, công nghệ, môi trường làm việc	3,96	0	0,8	19,9	62,3	17,0
	Kỹ năng làm việc độc lập	3,95	0	1,0	21,7	58,6	18,6
	Kỹ năng quản lý thời gian	3,95	0	1,0	20,2	61,8	17,0
	Năng lực vận dụng kiến thức và kỹ năng chuyên ngành vào công việc	3,94	0	0,8	23,8	56,3	19,1
	Kinh nghiệm làm việc	3,93	0	3,9	15,2	65,1	15,7
	Kỹ năng nghiệp vụ	3,90	0	0,5	26,2	56,3	17,0
	Hiểu biết về doanh nghiệp mà sinh viên ứng tuyển	3,86	0,3	1,8	27,7	52,1	18,1
<b>Kỹ năng nhận thức</b>	Trí tuệ cảm xúc	4,00	0	1,0	17,8	61,3	19,9
	Tư duy mở	3,95	0	0,5	23,0	57,9	18,6
	Tư duy linh hoạt	3,94	0	1,0	21,2	60,7	17,0
	Năng lực sáng tạo và nghiên cứu	3,91	0	1,0	23,0	59,4	16,5
	Năng lực phân tích và phân biện	3,88	0	1,0	26,2	56,8	16,0

Nhìn vào tỷ lệ % các mức đánh giá của DN về sự đáp ứng của SVTN Trường IUH đối với YCTD của họ có thể nhận thấy rằng có rất ít DN đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH ở mức 1 (Rất thấp) và 2 (Thấp). SVTN Trường IUH ứng tuyển việc làm chỉ bị đánh giá ở mức 1 ở 2 tiêu chí Kiến thức cơ sở ngành và Hiểu biết về doanh nghiệp nhưng với tỷ lệ rất thấp là 0,3%. Số DN đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH đối với YCTD của họ ở mức 2 chỉ chiếm tỷ lệ từ 0,3% (Đạo đức nghề nghiệp) cho đến 3,9% (Kinh nghiệm làm việc). Đa số các DN đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH ở mức 4 (Tốt) và 5 (Rất tốt) với tỷ lệ % biến thiên từ 70,2% (Hiểu biết về doanh nghiệp) cho đến 90,1% (Kiến thức chuyên ngành). Tỷ lệ DN đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH ở mức 3 (Trung bình) cao nhất là 26,2% (Năng lực phân tích và phân biện, Kỹ năng nghiệp vụ) và thấp nhất là 8,6% (Kiến thức cơ sở ngành). Các số liệu trên cho thấy SVTN Trường IUH đáp ứng khá tốt YCTD của DN cho đa số các tiêu chí được khảo sát.

Giá trị trung bình của các tiêu chí đánh giá biến thiên từ 3,86 đến 4,27 trên thang đo 5 mức độ. Các tiêu chí có liên quan đến khía cạnh Kiến thức có giá trị trung bình khá cao, trong đó Kiến thức chuyên ngành có giá trị trung bình cao nhất ( $M = 4,27$ ). Đây cũng là tiêu chí có giá trị trung bình cao nhất trong tất cả các tiêu chí được đưa vào nghiên cứu. Kiến thức cơ sở ngành, liên ngành và Kiến thức về xã hội, văn hoá, kinh tế, pháp luật có giá trị trung bình đạt 4,24 và 4,11. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Saad và cộng sự (2013), khi các DN ở Malaysia cũng đánh giá cao kiến thức và chuyên ngành của SV. Nghiên cứu của Tuấn và cộng sự (2019) cũng có kết quả tương tự khi DN hài lòng ở mức khá về kiến thức của SVTN. Ngược lại, kiến thức của SVTN Trường IUH được DN đánh giá cao lại có khác biệt lớn với kết quả của O'Byrne và Mendez (2012), Hà (2022), khi các DN trong các nghiên cứu này đánh giá kiến thức của SVTN có nhiều hạn chế, nhiều lý thuyết được giảng dạy không sử dụng được hoặc không sát với thực tế, có khoảng cách khá lớn về kiến thức của SVTN so với kiến thức thực tế cần cho công việc. Các số liệu trên cho thấy lượng kiến thức SVTN Trường IUH được trang bị tương đối toàn diện và có thể đáp ứng tốt YCTD của DN. Và có ảnh hưởng tích cực đến danh tiếng và thương hiệu của trường về chất lượng đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Về mặt thái độ, DN đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH ở mức khá tốt. Các phẩm chất SVTN Trường IUH được DN đánh giá cao nhất bao gồm Đạo đức nghề nghiệp, Cần cù, Trung thực và Trách nhiệm với giá trị trung bình lần lượt là 4,11, 4,09, 4,08 và 4,07. Các DN cũng cho rằng SVTN Trường IUH có Tinh thần cầu thị, Cầu tiến, Thái độ ứng xử đúng mức và tính Kỷ luật ở mức khá tốt. Các tiêu chí này đều có giá trị trung bình là 4,04. Tiêu chí được DN đánh giá thấp nhất là Tôn trọng sự khác biệt ( $M = 3,99$ ). Kết quả phân tích này cho thấy thái độ của SVTN Trường IUH phù hợp với môi trường làm việc và đáp ứng được mong đợi của DN.

Các tiêu chí trong khía cạnh Năng lực cơ bản có giá trị trung bình biến thiên từ 3,95 cho đến 4,0, khoảng cách giá trị trung bình giữa các biến không cao. Kỹ năng làm việc nhóm là tiêu chí được DN đánh giá cao nhất ( $M = 4,00$ ). SVTN Trường IUH có kỹ năng làm việc nhóm tốt nhờ vào việc Trường IUH đưa môn học Kỹ năng làm việc nhóm vào chương trình đào tạo từ năm 2018 cũng như nỗ lực của các giảng viên IUH tăng cường sử dụng các hoạt động làm việc nhóm trong giảng dạy và kiểm tra, đánh giá. Kết quả đánh giá về kỹ năng cho kết quả khả quan so với các nghiên cứu trước đây ở trong nước và thế giới. Vì các nghiên cứu trước đều chỉ ra, SVTN không đáp ứng được YCTD của DN về kỹ năng làm việc nhóm như: Lowden và cộng sự (2011); Lan và

Hiền (2015); Thảo và cộng sự (2023). Về Am hiểu dữ liệu và Năng lực số là hai YCTD mới xuất hiện trong thời gian gần đây do các tác động của Công nghiệp 4.0 (Gray, 2016; Marr, 2022). Giá trị trung bình 3,99 và 3,98 lần lượt cho 2 tiêu chí này cho thấy SVTN Trường IUH đáp ứng tương đối tốt với hai yêu cầu mới trên của DN. Nó cũng chỉ ra sự chuẩn bị tốt của Nhà trường và SVTN Trường IUH để có thể bắt kịp được các xu hướng mới của thị trường lao động. Kỹ năng giao tiếp ( $M = 3,96$ ) và Năng lực ngoại ngữ ( $M = 3,95$ ) là 2 tiêu chí được đánh giá thấp nhất. Đánh giá mức độ đáp ứng về năng lực ngoại ngữ của SVTN Trường IUH có điểm chung với các nghiên cứu trước đó, các nhà nghiên cứu như: Tùng (2009); Lan và Hiền (2015); Phương và Huy (2016); Nga (2016); Sơn và Trung (2016); Tuấn và cộng sự (2019); Thảo và cộng sự (2023) đều đã cho thấy DN chưa hài lòng về năng lực ngoại ngữ của SVTN vì chưa đáp ứng được YCTD của DN trong công việc thực tiễn. Về kỹ năng giao tiếp của SVTN Trường IUH, đánh giá của DN cũng có điểm tương đồng với các nghiên cứu của Hagan (2004); Lowden và cộng sự (2011); Saad và cộng sự (2013); Lan và Hiền (2015); Nga (2016); Sơn và Trung (2016). Từ những kết quả nêu trên, ta nhận thấy hạn chế chung của sinh viên Việt Nam là yếu về năng lực ngoại ngữ và kỹ năng giao tiếp. Đây được coi là những năng lực quan trọng trong bối cảnh DN hội nhập và có nhiều yếu tố ngoại giao với nước ngoài. Vì vậy, để có thể đáp ứng được YCTD của DN trong giai đoạn hiện nay, SV Trường IUH nói riêng và SV Việt Nam nói chung cần cải thiện năng lực ngoại ngữ và kỹ năng giao tiếp, để có thể tham gia và đáp ứng thị trường việc làm. Để tham chiếu thêm về khía cạnh này, nhóm nghiên cứu cũng tiến hành phỏng vấn đại diện 20 DN từ PV01 đến PV20. Và quan điểm chung của đa số các DN trả lời câu hỏi phỏng vấn có nét tương đồng, họ đều cho rằng muốn nâng cao cơ hội trúng tuyển, nhất là khi tham gia phỏng vấn xin việc, SVTN phải thể hiện được kỹ năng giao tiếp ấn tượng và hồ sơ phải thể hiện rõ năng lực ngoại ngữ đảm bảo để làm việc, nhất là kỹ năng giao tiếp tiếng Anh, đây là nhân tố DN rất coi trọng trong giai đoạn hiện nay. Những SV đảm bảo các khía cạnh này, thường có vị trí công việc tốt và có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc tại DN. Vậy nên, Nhà trường và SVTN Trường IUH cần phải chú trọng trong chương trình đào tạo, để cải thiện hai kỹ năng trên.

Trong số các tiêu chí được sử dụng để đánh giá mức độ đáp ứng của SVTN Trường IUH về Năng lực cần cho công việc, Khả năng chịu được áp lực trong công việc ( $M = 3,98$ ) được đánh giá cao nhất. Xếp tiếp theo là các tiêu chí Kỹ năng sử dụng các quy trình, kỹ thuật, thiết bị hiện đại trong công việc, Năng lực tổ chức, điều phối, điều hành công việc và Kỹ năng thích ứng với các đổi mới về kỹ thuật, công nghệ, môi trường làm việc với giá trị trung bình là 3,96. Tiếp đến là kỹ năng làm việc độc lập, Kỹ năng quản lý thời gian với giá trị trung bình là 3,95. Năng lực vận dụng kiến thức và kỹ năng chuyên ngành vào công việc có mức đánh giá trung bình là 3,94. Kết quả này rất khả quan so với kết quả trình bày trong nghiên cứu của Lan và Hiền (2015) khi các DN trong nghiên cứu này đánh giá thấp khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế của SV. Cũng theo đánh giá của DN, Kỹ năng nghiệp vụ của SVTN Trường IUH ( $M = 3,90$ ) đáp ứng chưa cao so với yêu cầu của họ. Điều này cho thấy ngoài kiến thức, Trường IUH cần chú trọng hơn đến việc đào tạo các kỹ năng nghiệp vụ cho SV thông qua việc tăng cường các hoạt động thực hành nghề nghiệp. SVTN Trường IUH cũng được cho là chưa có nhiều Kinh nghiệm làm việc ( $M = 3,93$ ). Đặc biệt, SVTN Trường IUH bị DN đánh giá thấp ở tiêu chí Hiểu biết về DN nơi họ ứng tuyển ( $M = 3,86$ ). Đây cũng là tiêu chí được đánh giá thấp nhất trong toàn bộ 35 tiêu chí đánh giá. Kết quả trên khá tương đồng với nghiên cứu của Sharma và cộng sự (2008) và Prinsley và Baranyai (2015) khi các nghiên cứu này cũng nêu ra thực tế nhiều nhà tuyển dụng phàn nàn SV mới tốt nghiệp các ngành khoa học có ít hiểu biết về DN, thiếu kinh nghiệm làm việc. Nghiên cứu của Tùng (2009) cũng cho kết quả tương tự rằng, DN đánh giá mức độ hiểu biết về môi trường hoạt động của DN ở SV mới tốt nghiệp ở mức kém nhất. Để củng cố thêm thông tin này, nhóm nghiên cứu cũng phỏng vấn 20 DN từ PV01 đến PV20 với câu hỏi: Nhà trường cần làm gì để giúp SVTN nâng cao cơ hội ứng tuyển? Trong số đó có 04 đại diện DN gồm: PV03, PV09, PV12, PV14 cung cấp thông tin rằng, Nhà trường cần chú trọng việc thực hành kỹ năng nghề nghiệp của SV, chương trình đào tạo nên hạn chế về mặt lý thuyết mà tập trung nhiều hơn thực hành nghiệp vụ vì kỹ năng thực hành nghiệp vụ của SV đã được tuyển dụng tại DN chưa thực sự đáp ứng nguyện vọng của DN, DN phải mất khá nhiều thời gian để bổ sung thêm kỹ năng nghiệp vụ cho SV trúng tuyển trong quá trình làm việc. Có 03 đại diện DN bên công nghệ và kỹ thuật gồm: PV07, PV10 và PV15 cho biết thêm, SV chưa có hiểu biết về DN khi tham gia ứng tuyển, họ không tìm hiểu kỹ về DN, không biết về văn hóa làm việc của DN, vì vậy, họ khá ngỡ ngàng và gặp nhiều khó khăn khi làm việc tại DN, có nhiều SV không gắn bó lâu dài với DN vì

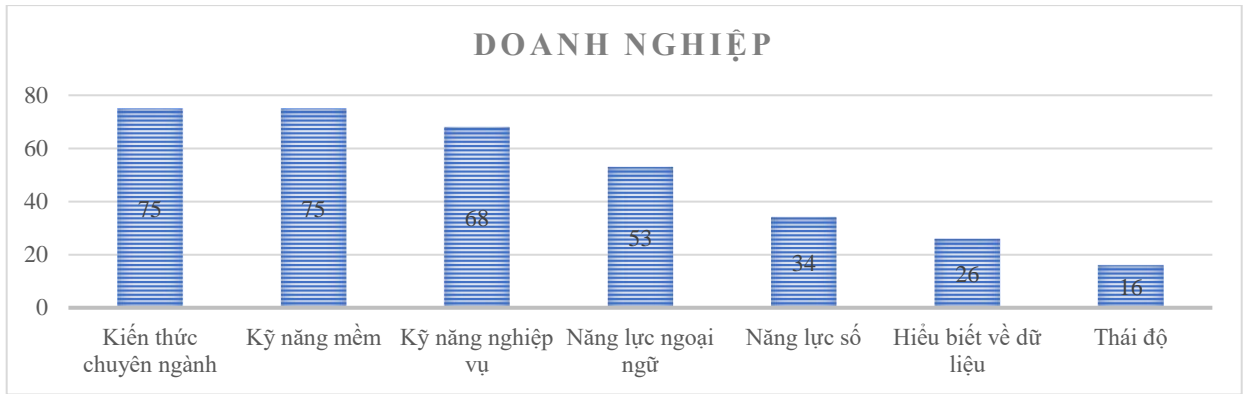
không chịu được áp lực công việc, không chịu khó học hỏi để có kinh nghiệm thực tế. Họ cho biết thêm, có những SV kinh nghiệm làm việc là số 0 nên họ khá chật vật khi làm việc và hiệu quả không cao. Kết quả này cho thấy ngoài học tập tốt tại trường, để tạo được cho mình lợi thế cạnh tranh tốt hơn trên thị trường lao động SV Trường IUH cần tích lũy thêm kinh nghiệm làm việc và cần có sự tìm hiểu thấu đáo hơn về DN trước khi tham gia ứng tuyển việc làm.

Kỹ năng nhận thức là khía cạnh SVTN Trường IUH có mức độ đáp ứng với yêu cầu của DN thấp nhất với giá trị trung bình của các tiêu chí đánh giá biến thiên từ 3,88 đến 4,0. DN đánh giá thấp nhất ở hai tiêu chí Năng lực phân tích và phản biện ( $M = 3,91$ ) và Năng lực sáng tạo và nghiên cứu ( $M = 3,88$ ) của SVTN Trường IUH. Mặc dù đây là hai tiêu chí bị đánh giá thấp hơn các tiêu chí còn lại nhưng MĐĐU của SVTN Trường IUH cũng được đánh giá ở mức khá. Đây là điều rất khả quan so với các nghiên cứu khác; bởi vì, các nghiên cứu trước đây đều chỉ ra hai khía cạnh này chính là điểm yếu chung của SVTN đại học tại Việt Nam cũng như thế giới. Tại Nhật, một nghiên cứu cũng chỉ ra SV thiếu kỹ năng giải quyết vấn đề và khả năng đưa ra sáng kiến trong công việc và DN chưa hài lòng về khía cạnh này của SV (Nguyen và cộng sự, 2005). Tại Úc, cũng có nghiên cứu với kết quả tương tự khi DN cho rằng, SVTN chưa đáp ứng được các yêu cầu của họ liên quan đến nhận thức thương mại, khả năng tự học, kỹ năng giải quyết vấn đề và lãnh đạo, khả năng sáng tạo (Sarkar và cộng sự, 2016). Kết quả đánh giá trên có phần tương đồng với Minh (2018), vì nghiên cứu của ông cũng chỉ ra, DN đánh giá kỹ năng nhận thức của SV đáp ứng chưa tốt so với YCTD.

Nhóm tiến hành phỏng vấn 05 đại diện DN, để đánh giá thêm về những điểm mạnh và điểm yếu của SVTN Trường IUH, đặc biệt những DN được chọn để PV về vấn đề này đều là những DN có tuyển dụng số lượng đông SVTN từ Trường IUH từ trên 20 SV gồm PV16, PV17, PV18 và có DN đã tuyển dụng SVTN Trường IUH trong thời gian dài trên 2 năm, 5 năm, 7 năm gồm PV17, PV19, PV20. Các thông tin được các đại diện cung cấp cũng làm rõ hơn các thông tin định lượng đã được thống kê. Cụ thể, những điểm mạnh được cả 5 DN đề cập và đánh giá cao là: Kỹ năng làm việc, nhất là làm việc nhóm; tiếp theo, SV Trường IUH có sự linh hoạt và thích ứng nhanh với công việc; SV Trường IUH còn chịu khó học hỏi, khả năng chịu áp lực tốt. Đại diện PV16, PV20 đều cho rằng: “SV IUH có thể mạnh trong xử lý và phân tích dữ liệu của ngành Kinh tế và thương mại điện tử”; DN PV19 đánh giá cao SV IUH ứng tuyển việc làm ngành Du lịch, họ nhận xét rằng: “SV IUH tham gia vào ngành này đều rất năng động, họ đáp ứng rất tốt các kỹ năng nghề nghiệp, nhất là kinh nghiệm làm việc rất tốt. Hồ sơ khi ứng tuyển của SV có sự chuẩn bị chu đáo, được bổ sung và cập nhật nhiều kỹ năng mới mà DN cần tìm như: kỹ năng phối hợp với đồng nghiệp, kỹ năng vận dụng công nghệ và kỹ năng tổ chức điều hành”. Kết quả phỏng vấn trên là những tín hiệu đáng khích lệ. Đó là những khía cạnh được đề cao, giúp SVTN Trường IUH có được sự tín nhiệm cao của DN và qua đó cũng thể hiện được danh tiếng và uy tín về chất lượng đào tạo của nhà trường.

Về điểm yếu, DN PV17 cho rằng: “SV IUH được tuyển dụng tại DN rất yếu về kỹ năng tiếng Anh, SV không thể giao tiếp khi làm việc với khách nước ngoài, và chắc chắn điểm yếu này làm cho SV bị hạn chế trong công việc, không thể xử lý các hồ sơ giao dịch bằng tiếng Anh”. Doanh nghiệp cho biết thêm, nhiều SV phải tham gia các khóa đào tạo tiếng Anh và huấn luyện ngắn hạn về xử lý hồ sơ giao dịch tiếng Anh để có thể tham gia vào quá trình làm việc chính thức. DN PV18 bên mảng Kỹ thuật cũng cho biết: “SV Trường IUH bên ngành Kỹ thuật có điểm yếu về Kỹ năng làm việc xử lý hồ sơ, sổ sách liên quan đến chuyên môn: Thuyết minh kỹ thuật, hồ sơ thiết kế, hồ sơ thi công, hồ sơ nghiệm thu.” Những khía cạnh này, cần nhận biết để giúp SV cải thiện trong quá trình học tập tại trường, nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và cơ hội ứng tuyển việc làm của SV trong giai đoạn tới.

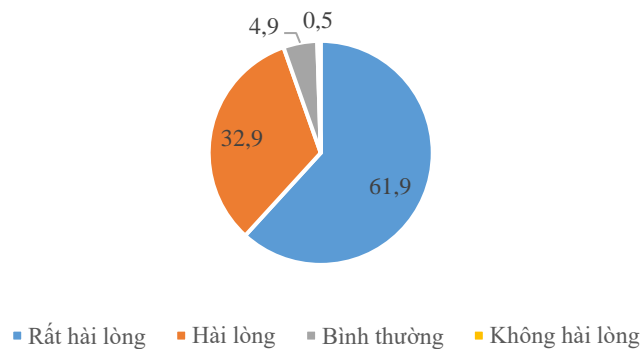
Khi được hỏi sau khi tuyển dụng, DN có cần đào tạo, bồi dưỡng gì thêm cho SVTN Trường IUH để họ có thể đảm nhận được vị trí công việc tại DN không, có 63,4% ( $N = 245$ ) DN cho biết không cần bồi dưỡng đào tạo gì thêm. Số DN còn lại cho biết họ phải đào tạo thêm cho SVTN Trường IUH ở nhiều khía cạnh khác nhau, cụ thể như biểu đồ 2:



Biểu đồ 2: Các khía cạnh doanh nghiệp đào tạo thêm cho sinh viên được tuyển dụng

Trong số các khía cạnh cần bồi dưỡng, đào tạo thêm cho SVTN Trường IUH, Thái độ là khía cạnh ít được đề cập đến nhất. Trong khi đó, nhiều DN cho biết họ phải bồi dưỡng, đào tạo thêm cho SVTN Trường IUH về kỹ năng mềm, kỹ năng nghiệp vụ và năng lực ngoại ngữ. Những kỹ năng, năng lực DN đề cập ở trên đều là những tiêu chí mà SVTN Trường IUH có mức độ đáp ứng chưa cao với yêu cầu của DN. Tuấn và cộng sự (2019) cũng có những kết quả tương tự khi DN cho rằng họ chọn chủ động đào tạo thêm là kỹ năng chuyên nghiệp và DN cũng muốn nhà trường chú trọng đào tạo thêm gồm: kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng tin học và sử dụng bàn phím. Một lưu ý khác, mặc dù SVTN Trường IUH có mức độ đáp ứng cao nhất về kiến thức chuyên ngành, 75 DN cho biết họ vẫn phải bồi dưỡng thêm kiến thức chuyên ngành cho SVTN Trường IUH. Điều này có thể là do kiến thức SV tiếp thu được ở nhà trường chưa thể bắt kịp với tốc độ phát triển nhanh chóng của kiến thức trong thực tiễn công việc. Do vậy, để thực hiện tốt công việc, SVTN đại học bắt buộc phải liên tục cập nhật kiến thức. Một số DN khác chú ý bồi dưỡng thêm cho SVTN Trường IUH năng lực số và hiểu biết dữ liệu. Đây là những năng lực người lao động cần phải sở hữu trong thời đại Công nghiệp 4.0 (Gray, 2016; Marr, 2022).

Kết quả đánh giá của DN về mức độ hài lòng đối với SVTN Trường IUH được trình bày ở biểu đồ 3:



Biểu đồ 3: Mức độ hài lòng của doanh nghiệp với sinh viên IUH

Theo biểu đồ 3, đa số các DN tham gia trả lời khảo sát có phản hồi khá tích cực. Trong số các DN có tuyển dụng SVTN Trường IUH, có đến 61,9% (N = 239) DN chọn mức 5 = Rất hài lòng, 32,9% (N = 126) DN chọn mức 4 = Hài lòng. Không có DN nào chọn lựa mức 1 = Rất không hài lòng, rất ít doanh nghiệp chọn lựa mức 2 = Không hài lòng và mức 3 = Bình thường với tỷ lệ lần lượt là 0,5% và 4,9%. Điều này chứng tỏ SVTN Trường IUH đã đáp ứng khá tốt với các YCTD của DN. Với những phẩm chất, năng lực, kỹ năng được đào tạo tại trường, SVTN Trường IUH có đủ điều kiện để cạnh tranh cơ hội việc làm và thành công gia nhập vào thị trường lao động. Để đào sâu khai thác nguyên nhân khiến các DN đánh giá không hài lòng về SVTN Trường IUH tham gia tuyển dụng, nhóm nghiên cứu phỏng vấn 02 đại diện DN có đánh giá ở không hài lòng. Đại diện DN PV01 trình bày: “Hồ sơ tuyển dụng của SV không đạt yêu cầu về năng lực ngoại ngữ. Những SV được tuyển dụng hạn chế nhiều ở kỹ năng xử lý thông tin và kỹ năng công nghệ”. Và đại diện DN này cho biết thêm, những SV này thường không gắn bó lâu dài được với DN. Đại diện DN PV02 lại cho biết thêm lý do khiến họ không hài lòng: “Một số

SVTN Trường IUH tham gia ứng tuyển nhưng khi hồ sơ được duyệt để phỏng vấn lại trả lời đã tìm được việc làm. Điều này, cho thấy SV có tư tưởng nhảy việc khi tìm việc và không nghiêm túc hoặc không tha thiết với DN khi tham gia ứng tuyển”. Họ cho biết không hài lòng với thái độ làm việc này của SVTN Trường IUH.

## 5. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu về mức độ đáp ứng YCTD của SVTN Trường IUH đều cho thấy kết quả đánh giá rất tích cực về SVTN Trường IUH tham gia ứng tuyển việc làm ở hầu hết các khía cạnh. Trong đó có những khía cạnh nổi trội như về kiến thức và thái độ. Các khía cạnh khác cũng được đánh giá ở mức khá tốt như năng lực cơ bản, năng lực cần cho công việc và kỹ năng nhận thức. Hơn nữa, đa số các DN khu vực phía Nam có tuyển dụng SVTN Trường IUH đều có mức độ hài lòng rất cao về SV đã ứng tuyển làm việc tại DN. Tất cả những số liệu này đã phần nào khẳng định được chất lượng đào tạo cũng như danh tiếng thương hiệu của Nhà trường ở khu vực phía Nam, có được sự tín nhiệm cao của các DN về sản phẩm đào tạo là một lợi thế cạnh tranh của Nhà trường, cũng như của SVTN tại trường. Bên cạnh đó, việc phân tích dữ liệu nghiên cứu cũng chỉ ra, một số khía cạnh còn hạn chế, chưa thuyết phục được DN mà Nhà trường và SV Trường IUH cần chú trọng cải thiện.

Các khía cạnh SVTN Trường IUH chưa đáp ứng tốt YCTD của DN, nhóm nghiên cứu đề xuất cải thiện và phát triển như sau:

1. Phát triển kỹ năng giao tiếp và năng lực ngoại ngữ cho SV Trường IUH. Vì kết quả nghiên cứu cho thấy, trong nhóm năng lực cơ bản, SVTN còn yếu hơn ở Kỹ năng giao tiếp ( $M = 3,96$ ) và Năng lực ngoại ngữ ( $M = 3,95$ ). Hai tiêu chí này DN đánh giá thấp nhất so với các biến quan sát khác. Vậy nên, Nhà trường, các Khoa chuyên ngành và Giảng viên cần chú trọng rèn luyện và thúc đẩy các hoạt động nhằm phát triển kỹ năng giao tiếp cho SV nhằm đáp ứng đòi hỏi cao của DN hiện nay về kỹ năng giao tiếp của SV trong ứng tuyển việc làm. Về Năng lực ngoại ngữ, Nhà trường, Khoa Ngoại ngữ cần tạo môi trường phù hợp hơn để SV thực hành ngoại ngữ và có các phương pháp học tập mới nhằm đẩy mạnh việc nâng cao năng lực ngoại ngữ cho SV, vì đây là khía cạnh quan trọng để giúp SVTN nâng cao cơ hội ứng tuyển việc làm tại DN, nhất là khi SVTN tham gia ứng tuyển tại các DN nước ngoài.
2. Phát triển kỹ năng nghiệp vụ, kinh nghiệm làm việc và trang bị hiểu biết về DN cho SV Trường IUH. Đây là các khía cạnh về năng lực cần cho công việc của SVTN Trường IUH, những năng lực này DN đánh giá ở mức thấp, trong đó Kinh nghiệm làm việc ( $M = 3,93$ ), Phát triển kỹ năng nghiệp vụ ( $M = 3,90$ ) và trang bị hiểu biết về doanh nghiệp ( $M = 3,86$ ). Để cải thiện khía cạnh này, Nhà Trường, Khoa chuyên ngành và Trung tâm Kết nối doanh nghiệp và Giới thiệu việc làm, cần có thêm những định hướng và kế hoạch chú trọng về chất lượng như hội thảo ngành nghề, Hội nghị việc làm, kiến tập và thực tập ... giúp SVTN có nhiều hơn các cơ hội tiếp xúc DN, có thêm kinh nghiệm việc làm, đặc biệt nâng cao hiểu biết về DN mà SV sẽ tham gia ứng tuyển.
3. Phát triển Kỹ năng nhận thức cho SV Trường IUH. Đây là khía cạnh DN đánh giá thấp nhất về mức độ đáp ứng YCTD. Cụ thể, Năng lực sáng tạo và nghiên cứu, Năng lực phân tích và phản biện có mức độ thấp hơn cả với M lần lượt là 3,91 và 3,88. Đây là những năng lực cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao theo hướng ứng dụng Khoa học Công nghệ. Trong chương trình đào tạo của Nhà trường và các Khoa chuyên ngành cần chú trọng việc phát triển năng lực nêu trên. Cần khuyến khích và thúc đẩy SV tham gia vào hoạt động nghiên cứu khoa học nhằm đáp ứng tốt thị trường lao động hiện nay.

Việc cải thiện được những khía cạnh còn hạn chế nêu trên, sẽ giúp nâng cao cơ hội ứng tuyển và phát triển nghề nghiệp trong tương lai cho SVTN. Đồng thời cũng nâng cao mức hài lòng của DN về SVTN Trường IUH, đó cũng là một trong những giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh, khẳng định thương hiệu và danh tiếng của Nhà trường.

## LỜI CẢM ƠN

Nhóm nghiên cứu chân thành cảm ơn Trường Đại học Công nghiệp TP. HCM đã cấp kinh phí để nhóm thực hiện đề tài nghiên cứu này (Hợp đồng nghiên cứu khoa học số 149/HĐ-ĐHCN ngày 07/11/2023, mã số 23.1CB01).

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

A.D.Lucia, R.Lepsinger. (1999). *The art and science of competency models*. Jossey Bass, San Francisco.

- Ban Chấp hành Trung ương (2013). Nghị quyết số 29/2013/NQ-TW của Hội nghị Trung ương 8 Khóa XI ngày 04/11/2013 “Về đổi mới căn bản toàn diện Giáo dục và Đào tạo”. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Nghi-quyet-29-NQ-TW-nam-2013-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-dao-tao-hoi-nhap-quoc-te-212441.aspx> [Truy cập ngày 05/07/2024]
- Bộ Lao động Thương binh và Xã hội 2022, “*Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*”. <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=230133>. [Truy cập ngày 05/07/2024]
- Chính phủ (2016). Nghị quyết số 35/2016/NQ-CP của Chính phủ về “*Hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020*”. <https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2016/05/35.signed.pdf> [Truy cập ngày 05/07/2024].
- Đức, B.M. (2013). Năng lực và vấn đề phân loại năng lực trong nghiên cứu hiện nay. *Tạp chí Giáo dục*, số 306, tr.28-31.
- Đức, T.K. (2012). Năng lực và năng lực nghề nghiệp, *Tạp chí Giáo dục*, Số 283(1-4), tr.23-26.
- Department of Education Science and Training [DEST]. (2002). *Employability skills for the future*. Canberra, Australia: Author.
- Gray, A. (2016). The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. *World Economic Forum*. [Accessed on March 2023]. Accessed at <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
- Gault, J., Leach, E. & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers’ perspective. *Education and Training*, 52 (1), 76-88.
- Gurcharan Singh, G.K. and Garib Singh, S.K. (2008). Malaysian graduates’ employability skills. *Unitar E-J*, 4, 1, 15-31.
- Hà, L.T. (2022). Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng xin việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Từ <https://tapchicongthuong.vn/cac-nhan-to-anh-huong-den-kha-nang-xin-viec-lam-cua-sinh-vien-sau-khi-ra-truong-88987.htm>. [Truy cập ngày 04/07/2024]
- Hagan, D. (2014). Employer Satisfaction with ICT Graduates. *Proc. 6th Australasian Computing Educ. Conf.(ACE2004)*, Dunedin, New Zealand. CRPIT, 30. Lister, R. and Young, A.L. (Eds), ACS. 119-123.
- Hồng, S.C. (2016). Chất lượng sinh viên tốt nghiệp của Đại học Quốc gia Hà Nội dưới góc nhìn của người sử dụng lao động. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục*, Số 1 (32), tr. 20-26.
- Lâm, Đ.B., Thăng, N.T, Thu, Đ.M. & An, N.X. (2019). Đánh giá của doanh nghiệp về năng lực của sinh viên các trường đại học ngoài công lập. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, Số 21, tr 18-22.
- Lan, N.H. & Hiền, N.M. (2015). Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo đại học: Một nghiên cứu đối với nhóm ngành kỹ thuật-công nghệ. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục*, Số 2 (31), tr. 1-14.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewin, J. (2011). *Employers’ perceptions of the employability skills of new graduates*. London, UK: Edge Foundation.
- Ly, T. (2022). *Chỉ hơn 50% sinh viên tốt nghiệp làm đúng ngành nghề đào tạo*. <https://baophapluat.vn/chi-hon-50-sinh-vien-tot-nghiep-lam-dung-nganh-nghe-dao-tao-post454555.html> [Truy cập ngày 07/07/2024]
- Mansfield, R.S. (1996). *Building Competency Models: Approaches for HR Professionals*. Human Resource Management, 7.
- Marr, B. (2022). *Future skills: The 20 skills and competencies everyone needs to succeed in a digital world*. John Wiley & Sons.
- Minh, N.Đ. (2018). Xây dựng mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh*, Số 1 (34), tr. 42-50.
- Nga, B.T. (2016). Năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp ngành quản trị kinh doanh của Học viện Nông nghiệp Việt Nam tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. *Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam*, số 9 (14), tr. 1448-1456.
- Nghi, N.Q., Hiền, L.T.D., Lộc, H.T.H. & Ngân, Q.H. (2011). Đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp ngành du lịch ở Đồng bằng Sông Cửu Long. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 20b, tr. 217-224.
- Nghi, N.Q., Anh, H.T.T., Yên, N.T.N, Phùng, N.V. & Ngọc, N.B. (2013). Đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành kinh doanh du lịch trường Đại học Cửu Long. *Tạp chí Khoa học Xã hội và Nhân văn*, Số 8, tr.37-45
- Nguyen, N.D., Yoshinari, Y. and Shigeji, M. (2005). University education and employment in Japan: students’ perceptions on employment attributes and implications for university education. *Quality Assurance in Education*, 13 (3), 202-218.
- Nhật, Q.M., Yên, T.T.B. & Hậu, P.L.Đ. (2012). Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu của doanh nghiệp đồng bằng Sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 22b, tr.273-282.

## ĐÁNH GIÁ CỦA DOANH NGHIỆP VỀ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TUYỂN DỤNG...

- O'Byrne, J., Mendez, A., Sharma, M., Kirkup, L., & Scott, D. (2008). *Physics graduates in the workforce: Does physics education help?* Paper presented at the 18<sup>th</sup> National Congress of Australian Institute of Physics. Retrieved 20 June, 2016, from <http://hdl.handle.net/10453/11359>.
- O'Byrne, J., & Mendez, A. (2012). Why do physics? Where does it really lead? In A. Hugman & K. Placing (Eds.), *Symposium Proceedings: Visualisation and Concept Development, UniServe Science* (pp. 199–201). Sydney, Australia: The University of Sydney.
- Phượng, V.H. & Huy, H.T. (2016). Đánh giá mức độ đáp ứng với nghề nghiệp của sinh viên ngành du lịch ở đồng bằng sông Cửu Long. *Tạp chí Khoa học và Kinh tế phát triển Trường Đại học Nam Cần Thơ*, Số 03, tr.9-17.
- Prinsley, R., & Baranyai, K. (2015). STEM skills in the workforce: What do employers want? *Occasional Paper Series*. Canberra, Australia: Office of the Chief Scientist.
- Quân, L. & Khánh, N.Q. (2012). Đánh giá năng lực giám đốc điều hành doanh nghiệp nhỏ Việt Nam qua mô hình ASK. *Tạp chí Kinh tế và kinh doanh*, Số 28, tr.29-35.
- Robinson, J.P. (2000). What are employability skills? *Alabama Cooperative Extension System*. 1, 3, 1-3.
- Saad, M.S., Robani, A., Jano, Z. and Ab. Majid, I. (2013). Employers' perception on engineering, information and communication technology (ICT) students' employability skills. *Global Journal of Engineering Education*, 15 (1), 42-47.
- Saad, M. S. M., & Majid, I. A. (2014). Employers' perceptions of important employability skills required from Malaysian engineering and information and communication technology (ICT) graduates. *Global Journal of Engineering Education*, 16(3), 110-115.
- Shah, M., & Nair, C. S. (2011). Employer satisfaction of university graduates: Key capabilities in early career graduates. *Teaching and learning Forum*, 3, 1-10.
- Sarkar, M., Overton, T., Thompson, C., & Rayner, G. (2016). Graduate employability: Views of recent science graduates and employers. *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education*, 24(3).
- Sharma, M., Pollard, J., Mendez, A., Mills, D., O'Byrne, J., Scott, D., Zealey, W. (2008). What does a physics undergraduate education give you? A perspective from Australian physics. *European Journal of Physics*, 29(1), 59–72.
- Son, T.V. & Trung, P.P (2016). Chất lượng giáo dục đào tạo: Đánh giá của doanh nghiệp đối với sinh viên tốt nghiệp của trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế. *Tạp chí Khoa học Đại học Huế*, Tập 118, Số 4, tr.191-202.
- Sỹ, D.Q. (2023). *Hỗ trợ việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp: Thực trạng, Mô hình và Giải pháp* - EU-Vietnam Business Network (EVBN). <https://www.cdytld.edu.vn/tin-tuc/ho-tro-viec-lam-cho-sinh-vien-sau-khi-tot-nghiep-thuc-trang-mo-hinh-va-giai-phap.html> [Truy cập ngày 07/07/2024]
- Tần, P.Q. & Thanh, B.T. (2019). Khám phá các yêu cầu của nhà tuyển dụng đối với sinh viên tốt nghiệp đại học: Khảo sát tại các khu Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Từ <https://tapchicongthuong.vn/kham-pha-cac-yeu-cau-cua-nha-tuyen-dung-doi-voi-sinh-vien-tot-nghiep-dai-hoc-khao-sat-tai-cac-khu-cong-nghiep-thanh-pho-ho-chi-minh-62626.htm>. [Truy cập ngày 04/07/2024]
- Thảo, L.T.P., Thanh, L.T.P & Hoàng, T.V.B. (2023). Đánh giá mức độ đáp ứng công việc của sinh viên tốt nghiệp đối với yêu cầu của các doanh nghiệp tuyển dụng: Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế. *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, Số 5A (132), Tr. 167–192.
- Thắm, T.T.T. (2006). *Khảo sát nhu cầu của nhà tuyển dụng tại Tp. Hồ Chí Minh về năng lực của ứng viên mới tốt nghiệp đại học*. Luận văn đại học, Đại Học Bách Khoa Tp. Hồ Chí Minh.
- Tóth-Téglás, T., Hlédik, E., & Fónadová, L. (2016). An Analysis of Employer Requirements of University Graduates. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13(5), 169-188.
- Trường, N.X., Hà, N.T. & Trâm, N.N.B. (2019). Đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp dưới góc nhìn của người sử dụng Trường Đại học Tài chính – Marketing dụng lao động: Nghiên cứu trường hợp ngành Marketing của Trường Đại học Tài chính – Marketing. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính – Marketing* số 51, tr. 39-54
- Tuấn, B.N., Tú, P.Đ., Việt, N.V. & Tuấn, M.Q. (2019). Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu của doanh nghiệp của sinh viên tốt nghiệp đại học. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Thái Nguyên*, Số 198 (05), tr 135-140.
- Tùng, N.T.T. (2009). *Nghiên cứu đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học ngành kinh tế giai đoạn 2000-2005 thông qua ý kiến người sử dụng lao động của một số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*. Luận văn Thạc sĩ Quản lý Giáo dục, Đại học quốc gia Hà Nội
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). Embedding employability into the curriculum. In M. Yorke (Ed.), *Learning and Employability Series 1* (pp. 1–30). York, UK: Higher Education Academy.



## **INVESTIGATING HOW ENTERPRISES IN THE SOUTHERN REGION EVALUATE THE EXTENTS TO WHICH GRADUATES FROM INDUSTRIAL UNIVERSITY OF HO CHI MINH CITY MEET THEIR RECRUITMENT REQUIREMENTS**

PHAM THI OANH<sup>1\*</sup>, NGUYEN THI THU TRANG<sup>1</sup>, ĐÀO THI NGUYET ANH<sup>1</sup>, LY THANH BINH<sup>1</sup>,  
NINH PHU GIANG<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Industrial University of Ho Chi Minh city*

*\*Corresponding author: phamthioanh@iuh.edu.vn*

**Abstract.** The study aims at investigating how enterprises in the Southern region evaluate the extents to which graduates from Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) meet their recruitment requirements. Data were collected through a survey of 386 people who are specialists in the human resources, production, and management department of 386 enterprises in the Southern region that recruit Graduates from IUH. Additionally, in-depth interviews with 20 managers from these enterprises were conducted to further consolidate quantitative information. Quantitative data were analyzed using SPSS software, while qualitative data were analyzed using content and discourse analysis methods. The research results show that IUH graduates meet the recruitment requirements of businesses quite well, with mean values ranging from 3.93 to 4.21 on a 5-level scale. The aspect graduates meet the highest level is Knowledge, followed by Attitude. Aspects related to skills and competencies meet enterprises' requirement at lower levels, among which Cognitive skills has the lowest level of satisfaction. Regarding the level of satisfaction with IUH graduates, the majority of businesses provided quite positive feedback. Based on the research results, the research team has proposed recommendations to increase the levels at which IUH graduates meet enterprises' recruitment requirements and enhance the quality of training at IUH.

**Keywords.** Recruitment requirements, level of response, competencies, qualities, skills, enterprises in the Southern region, university graduates.

*Ngày nhận bài: 09/7/2024*

*Ngày chấp nhận đăng: 01/11/2024*