

Các nhân tố ảnh hưởng đến việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh và Kinh doanh thương mại tại Trường Đại học Cần Thơ

LÊ THỊ THU TRANG*
 NGUYỄN THỊ PHƯƠNG DUNG**
 NGUYỄN THỊ NGỌC HOA***
 NGUYỄN THỊ KIM NGÂN****

Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh và Kinh doanh thương mại tại Trường Đại học Cần Thơ. Thông qua phỏng vấn 174 sinh viên ngành Quản trị kinh doanh và Kinh doanh thương mại của Trường Đại học Cần Thơ kết quả nghiên cứu cho thấy, các nhân tố bao gồm: Đặc điểm cá nhân; Động lực bản thân; Chương trình đào tạo; Hoạt động tương tác trong lớp học; Hoạt động ngoại khóa tác động tích cực đến việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên.

Từ khóa: phát triển kỹ năng mềm, sinh viên, ngành quản trị kinh doanh thương mại, Trường Đại học Cần Thơ

Summary

Through interviews with 174 students majoring in Business administration and Commercial business, Can Tho University, the study aims to examine factors affecting their development of soft skills. Research result shows that Personal characteristics, Self-motivation, Training programs, Classroom interactions, Extracurricular activities have a positive impact on soft skills development of students.

Keywords: development of soft skills, students, Business administration and Commercial business majors, Can Tho University

GIỚI THIỆU

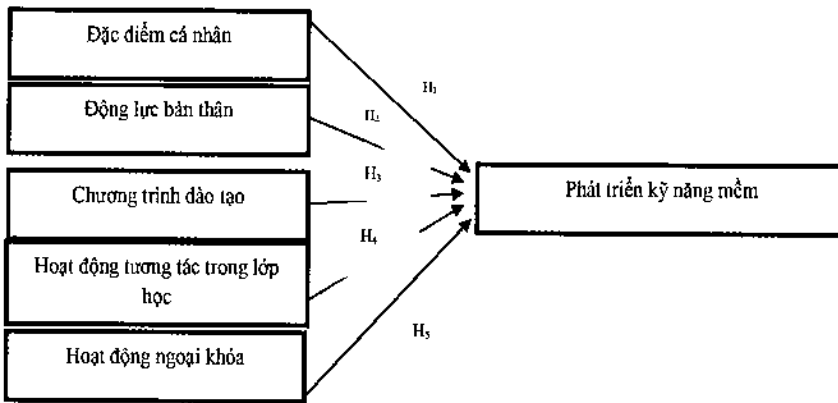
TP. Cần Thơ đặt mục tiêu đến năm 2025, sẽ phát triển thành đô thị thông minh đầu tiên của khu vực Tây Nam Bộ. Điều đó đòi hỏi cần phải có một nguồn lao động dồi dào, có chuyên môn và năng lực cao đóng góp vào việc phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố. Để đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, các trường cao đẳng, đại học ngày càng quan tâm đến việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên hơn. Tuy nhiên, việc phát triển các kỹ năng mềm trong thực tế lại không

như mong đợi của nhiều sinh viên, kết quả là khi ra trường, sinh viên phải đối mặt với nhiều thách thức trên thị trường lao động, do thiếu hụt kỹ năng. Vì vậy, việc tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên nói chung và sinh viên Trường Đại học Cần Thơ nói riêng là cần thiết. Nghiên cứu này chủ yếu tập trung vào việc khám phá và đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh và Kinh doanh thương mại thuộc Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ. Từ đó, đề xuất các giải pháp để có thể giúp cho sinh viên nhận thức sâu sắc và trang bị đầy đủ những kỹ năng mềm cần thiết để đáp ứng cho nhu cầu của thị trường lao động đầy tính cạnh tranh như ngày nay.

*, **, ***, ****, Trường Đại học Cần Thơ

Ngày nhận bài: 04/4/2022; Ngày phân biên: 12/4/2022; Ngày duyệt đăng: 21/4/2022

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Theo Cimatti (2016) và Cornalli (2018), kỹ năng mềm là những kỹ năng không liên quan trực tiếp đến một công việc cụ thể và được biết đến là những thuộc tính cá nhân và năng lực xã hội của một con người. Robles (2012) cho rằng, kỹ năng mềm bao gồm các đặc điểm: tính cách, thái độ, thói quen và hành vi hơn là năng khiếu hoặc các kiến thức thuộc khía cạnh kỹ thuật, đồng thời, các thuộc tính này có thể khiến một cá nhân trở thành một nhân viên tốt.

Theo Kluger và DeNisi (1996), 3 lý thuyết có thể hướng dẫn và cung cấp thông tin cho tư duy và nghiên cứu về các khía cạnh nhận thức, cảm xúc và xã hội của kỹ năng mềm đó là: lý thuyết kiểm soát, lý thuyết thiết lập mục tiêu và lý thuyết phân bổ.

Nhìn chung, với 3 lý thuyết để đánh giá các kỹ năng mềm trên, lý thuyết phân bổ là nền tảng tốt nhất để đánh giá các kỹ năng mềm. Điều này là do, lý thuyết phân bổ cho phép một cá nhân có thể đánh giá kỹ năng mềm của mình bằng cách xem xét lại bản thân và các tác động của xã hội. Thông qua đó, người học có thể dễ dàng nhận thấy được những nhân tố bên trong của bản thân (như: nhận thức, hành vi, động lực...) và các nhân tố bên ngoài (như: phương pháp giảng dạy và chương trình đào tạo) ảnh hưởng đến việc phát triển các kỹ năng mềm.

Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên cơ sở của lý thuyết phân bổ, mô hình phát triển kỹ năng mềm của Bộ Giáo dục Đại học Malaysia (MOHE, 2006) và mô hình Passport của tác giả Ricchiardi và Emanuel (2018), đồng thời, kế thừa có chỉnh sửa và bổ sung các nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài, nhóm tác giả đưa ra 5 nhân tố ảnh hưởng đến việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên, đó là: Đặc điểm cá nhân (ĐĐCN); Động lực bản thân (ĐLBST); Chương trình đào tạo (CTĐT); Hoạt động tương tác trong lớp học (HĐTT); Hoạt động ngoại khóa (HĐNK). Mô hình nghiên cứu như Hình.

Đặc điểm cá nhân

Theo Schulz (2008), phần lớn các kỹ năng mềm bị ảnh hưởng bởi các đặc điểm tính cách và thói quen cá nhân. Các đặc điểm cá nhân trong trường hợp để phát triển kỹ năng mềm, bao gồm: tính cách, thái độ tự nhìn nhận năng lực bản thân, thói quen học tập và việc điều chỉnh cảm xúc của bản thân (Ricchiardi và Emanuel, 2018).

Giả thuyết H1: Các đặc điểm cá nhân có tác động tích cực đến việc Phát triển kỹ năng mềm của sinh viên.

Động lực bản thân

Động lực bản thân được hiểu là sự nỗ lực và cố gắng của một cá nhân để hoàn thành một công việc nào đó. Động lực bản thân có ảnh hưởng đến thái độ học tập, tự tạo động lực cho bản thân và việc định hướng mục tiêu (Ricchiardi và Emanuel, 2018).

Giả thuyết H2: Động lực bản thân có tác động tích cực đến việc Phát triển kỹ năng mềm của sinh viên.

Chương trình đào tạo

Các nghiên cứu của Noah và Aziz (2020), Nugraha và Purnamasari (2018) cho rằng, chương trình đào tạo đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong việc phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên. Kết quả của các nghiên cứu trên cũng cho thấy, việc dạy các kỹ mềm như một môn học độc lập là không hiệu quả và các kỹ năng này cần được dạy lồng ghép vào các khóa học.

Giả thuyết H3: Chương trình đào tạo có tác động tích cực đến việc Phát triển kỹ năng mềm của sinh viên.

Hoạt động tương tác trong lớp học

Theo Yoke và Ngang (2015), các tương tác trong lớp học đóng một vai trò không nhỏ trong quá trình phát triển kỹ năng mềm của sinh viên. Việc thực hiện các bài tập nhóm hoặc thảo luận sẽ dẫn đến việc hình thành kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng làm việc nhóm và việc quản lý xung đột giữa các thành viên.

Giả thuyết H4: Hoạt động tương tác trong lớp học có tác động đến việc Phát triển kỹ năng mềm của sinh viên.

Hoạt động ngoại khóa

Theo Munadi và các cộng sự (2021), các sinh viên cho rằng, chỉ có kiến thức thông qua các hoạt động học tập ở trường đại học là chưa đủ để tìm được việc làm trong tương lai. Bằng cách tham gia vào các hoạt động ngoại khóa,

sinh viên có thể phát huy được những kỹ năng vô hình của mình. Kết quả nghiên cứu của Khasanzyanova (2017) chỉ ra rằng, các kỹ năng mềm có được khi tham gia các hoạt động ngoại khóa là các kỹ năng cá nhân, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tương tác giữa các cá nhân và các kỹ năng khác...

Giả thuyết H5: Hoạt động ngoại khóa có tác động tích cực đến việc Phát triển kỹ năng mềm của sinh viên.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành thu thập thông tin thông qua bảng câu hỏi với 174 đáp viên là sinh viên ngành Quản trị kinh doanh, Kinh doanh thương mại tại Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện trong năm 2021. Kết quả thu về 174 mẫu phiếu hợp lệ được đưa vào sử dụng trong phân tích.

Các phương pháp phân tích được sử dụng trong nghiên cứu là: phương pháp thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phương pháp hồi quy tuyến tính đa biến để kiểm tra mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập với biến phụ thuộc.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Phân tích Cronbach's Alpha

Sau khi kiểm định giá trị thang đo bằng Cronbach's Alpha, nhân tố ĐĐCN có 6 biến quan sát với hệ số Alpha là 0,835. Tuy nhiên, biến ĐĐCN4 (Gia đình là cơ sở học tập kỹ năng mềm) có hệ số < 0,4, nên bị loại. Nhân tố ĐLBТ gồm 4 biến quan sát, có hệ số Alpha = 0,790. Nhân tố CTĐT, gồm 5 biến quan sát với hệ số Alpha = 0,822. Nhân tố HĐTТ gồm 4 biến quan sát, có hệ số Alpha = 0,798. Tương tự, yếu tố HĐNK gồm 5 biến quan sát, có hệ số Alpha = 0,811. Tóm lại, qua kiểm định Cronbach's Alpha ta thấy, hầu hết hệ số Alpha đều > 0,6 chứng tỏ thang đo này được chấp nhận tương ứng với 24 quan sát sẽ tiếp tục được sử dụng trong phân tích EFA ở bước tiếp theo.

Tiếp theo, nhóm tác giả tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo Phát triển kỹ năng mềm của sinh viên với 3 biến quan sát. Kết quả cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha là 0,758 > 0,6, đồng thời, các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng > 0,3, nên đạt yêu cầu về độ tin cậy và được sử dụng cho phân tích tiếp theo.

BẢNG: KẾT QUẢ MÔ HÌNH HỒI QUY

Mô hình	Sai số chuẩn	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Hằng số	0,523		-7,133	0,000		
Đặc điểm cá nhân	0,091	0,240	4,270	0,000	0,853	1,173
Chương trình đào tạo	0,092	0,332	5,660	0,000	0,787	1,270
Hoạt động ngoại khóa	0,099	0,258	4,309	0,000	0,754	1,327
Hoạt động tương tác trong lớp học	0,090	0,148	2,506	0,013	0,770	1,299
Động lực bản thân	0,070	0,224	3,978	0,000	0,849	1,178
Sig. F						0,000
Hệ số R ² hiệu chỉnh						0,533
Hệ số Durbin - Watson						2,055

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Phân tích EFA

Kết quả phân tích EFA cho thấy: Độ tin cậy của các biến quan sát (Factor loading > 0,5); Kiểm định tính thích hợp của mô hình (0,5 < KMO = 0,807 < 1); Kiểm định Bartlett về tương quan của các biến quan sát (Sig. = 0,000 và Sig. < 0,05); Kiểm định phương sai mô hình là 60,418% (Cumulative variance > 50%). Qua đó, có 24 biến quan sát được rút trích và chia thành 5 nhóm, các nhóm nhân tố: Đặc điểm cá nhân (6 biến quan sát); Chương trình đào tạo (5 biến quan sát); Hoạt động ngoại khóa (5 biến quan sát); Hoạt động tương tác trong lớp học (4 biến quan sát); Động lực bản thân (4 biến quan sát).

Phân tích hồi quy

Kết quả nghiên cứu (Bảng) cho thấy, tất cả các nhân tố đều có tương quan thuận với Phát triển kỹ năng mềm của sinh viên (tức là việc phát triển kỹ năng mềm sẽ được tác động tích cực, nếu như 5 nhân tố thỏa mãn ngày càng cao). Trong đó, nhân tố CTĐT có tác động cùng chiều lớn nhất đến Phát triển kỹ năng mềm của sinh viên với hệ số là 0,332 có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Nhân tố HĐNK có tác động cùng chiều lớn thứ hai với hệ số là 0,258. Thứ ba là nhân tố ĐĐCN, với hệ số là 0,240. Thứ tư là nhân tố ĐLBТ, với hệ số là 0,224. Cuối cùng là nhân tố HĐTТ, với hệ số là 0,148.

KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Kết luận

Nghiên cứu đã xác định 5 nhóm nhân tố tác động đến việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên. Tuy nhiên, mức độ tác động của các nhân tố là khác nhau, cụ thể các nhân tố được xếp theo thứ tự tác động giảm dần là: (1) Chương trình đào tạo; (2) Hoạt động ngoại khóa; (3) Đặc điểm cá nhân; (4) Động lực bản thân; (5) Hoạt động tương tác trong lớp học.

Một số giải pháp

Dựa trên những nghiên cứu trước đây và thực tiễn nghiên cứu tại địa bàn thực tế, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế và nâng

cao hơn nữa việc phát triển kỹ năng mềm của sinh viên tại Trường Đại học Cần Thơ, như sau:

Thứ nhất, Nhà trường cần có chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy phù hợp, đồng thời đầu tư phương tiện dạy học và hoàn thiện cơ sở vật chất, nhằm đáp ứng nhu cầu học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của sinh viên. Cần đưa các môn học kỹ năng mềm này trở thành môn học bắt buộc trong chương trình đào tạo để có thể hoàn thiện hơn các kỹ năng cho sinh viên. Đồng thời, sau khi hoàn tất các học phần về kỹ năng mềm, Nhà trường cần cấp giấy chứng nhận hoàn thành học phần kỹ năng theo nhu cầu của sinh viên, để giúp họ tự tin hơn khi phỏng vấn tìm việc làm sau khi ra trường.

Thứ hai, tạo môi trường tích cực và lành mạnh để rèn luyện kỹ năng mềm của sinh viên bằng cách tăng cường tổ chức các hoạt động ngoại khóa, các buổi hội thảo để sinh viên có cơ hội tìm hiểu và thực hành kỹ năng mềm trong thực tế. Các câu lạc bộ/hội/nhóm cần tăng cường thêm các hoạt động ngoại khóa, giao lưu giữa sinh viên nhiều khóa, nhiều khối ngành để giúp sinh viên học hỏi được những kinh nghiệm trong học tập và cuộc sống. Cần tổ chức thêm nhiều cuộc thi liên quan đến kỹ năng mềm để sinh viên có thể phát huy và nâng cao được các kỹ năng của bản thân.

Thứ ba, bản thân sinh viên cần nhận thức được điểm mạnh và điểm yếu của bản thân về khía cạnh tính cách và hành vi, để có thể phát huy những điểm mạnh và

khắc phục điểm yếu của bản thân. Về mặt tính cách, cần biết điều chỉnh cảm xúc của bản thân khi giao tiếp với người khác; cần có thái độ cởi mở, tự tin khi giao tiếp; tạo môi trường sống tích cực và lạc quan.

Thứ tư, sinh viên cần phát huy thái độ chủ động học tập, rèn luyện kỹ năng tự học, tự nghiên cứu để phát triển kỹ năng mềm. Để nâng cao được kỹ năng mềm, bản thân sinh viên cần có thái độ chủ động học tập hơn nữa, rèn luyện kỹ năng tự học, tự nghiên cứu, gạt bỏ phương pháp tư duy, thói quen học tập và lối sống bị động, không phù hợp với môi trường đại học.

Thứ năm, tăng cường hoạt động lồng ghép kỹ năng mềm, như: giải quyết vấn đề, thuyết trình, phản biện, nhập vai, làm việc nhóm... vào các môn học của sinh viên. Thêm vào đó, để tạo bầu không khí sôi nổi và hứng thú cho sinh viên trong lúc học, giảng viên cần tổ chức thêm một vài cuộc thi giữa các nhóm hoặc giữa các lớp với nhau, đóng vai diễn kịch để giải quyết vấn đề, đưa ra các bài tập tình huống... □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bernd Schulz (2008). The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge, *Journal of Language and Communication*, 146-154
2. Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises, *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97-130
3. Cornalli, F. (2018). *Training and developing soft skills in higher education*, The 4th International Conference on Higher Education Advances, Valencia, Spain
4. Khasanzyanova A. (2017). How volunteering helps students to develop soft skills, *Int Rev Educ*, 63, 363-379
5. Kluger, A., DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory, *Psychological Bulletin*, 119, 254-284
6. Marcel M. Robles (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace, *Business Communication Quarterly*, 75(4) 453-465
7. MOHE (Ministry of Higher Education Malaysia) (2006). *Modul pembangunan kemahiran insaniah (soft skills) untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia*, (Soft skills development module for Malaysian institutions of higher learning), Serdang: Universiti Putra Malaysia Publishers
8. Noah and Aziz (2020). A Systematic review on soft skills development among university graduates, *EDUCATUM, Journal of Social Science*, 6(1), 43-58
9. Nugraha, Purnamasari (2018). Building Student Soft Skill Ability through Cooperative Learning, *Business and Management Research*, 65, 8-12
10. Paola Ricchiardi and Federica Emanuel (2018). Soft Skill Assessment in Higher Education, *Educational, Cultural and Psychological Studies Journal*, 21-53
11. Stephen Gibb (2014). Soft skills assessment: theory development and the research agenda, *International Journal of Lifelong Education*, 33(4), 455-471
12. Tang Cheng Yoke and Tang Keow Ngang (2015). A study on soft skill development among final year diploma in business studies students, *Malaysian Online Journal of Education Management*, 3(2), 32-50