

Các kỹ năng chuyển đổi cần thiết cho sinh viên mới tốt nghiệp

Hoàng Hương Giang*

* Tổ T42, khoa SPTA, Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQG HN

Received: 10/2/2024; Accepted: 15/2/2024; Published: 8/3/2024

Abstract: The rapid changes in the future labor market highlight the significance of transferable skills as a crucial learning outcome for university graduates. These skills are highly valued by employers as they ensure that new hires can quickly adapt and excel in their new roles. It is vital for graduates, who will soon enter the workforce, to identify their strengths and acquire the necessary skills to meet the demands of potential employers.

Keywords: Transferable skills, university graduates, workforce

1. Đặt vấn đề

Trong quá khứ, người ta thường sớm chọn một công việc phù hợp và làm nghề đó suốt đời cho đến khi nghỉ hưu. Tuy nhiên, trong thời đại ngày nay, mọi người được kỳ vọng sẽ có sự linh hoạt cũng như khả năng học hỏi liên tục. Thế giới công việc hiện đại đặc trưng bởi sự thay đổi liên tục, tạo ra một môi trường nghề nghiệp không ổn định và khó đoán trước hơn. Gần đây, đã có xu hướng làm việc theo kiểu nổi tiếp, tức là liên tục chuyển đổi công việc hoặc nghề nghiệp.

Trong cuốn sách của William Bridges có tựa đề “Quản lý quá trình chuyển đổi: Tận dụng tối đa sự thay đổi”, ông chỉ ra rằng một người được tuyển dụng cần phải chuẩn bị tốt để đáp ứng các yêu cầu hiện tại và các nhiệm vụ khác nhau (Bridges, 2004). Bộ công cụ kỹ năng khác nhau sẽ liên tục được yêu cầu, ngay cả đối với cùng một công việc hoặc nghề nghiệp. Đối với đa số, lập kế hoạch nghề nghiệp không phải là một quá trình tuyến tính trong đó họ tuân theo các bước cố định, đạt được một mục tiêu nhất định và gắn bó lâu dài với một công việc hoặc nghề nghiệp. Trong quá trình phát triển, mọi người liên tục xem xét lại kế hoạch nghề nghiệp của mình.

Thị trường việc làm đang trải qua sự thay đổi nhanh chóng và yêu cầu tuyển dụng cũng đang thay đổi theo. Theo Muhamad (2012), có nhiều lo ngại về sự thiếu hụt kỹ năng để đảm nhiệm các vị trí chủ chốt, đặc biệt là ở cấp độ kỹ năng cao hơn. Sự thiếu hụt này không chỉ liên quan đến các kỹ năng kỹ thuật cụ thể mà còn bao gồm các kỹ năng và phẩm chất cá nhân. Kỹ năng cứng hoặc kỹ năng liên quan đến công việc có ý nghĩa quan trọng; tuy nhiên, chúng

không đủ để tiến xa trong công việc, thỏa mãn tiềm năng cá nhân và thăng tiến xã hội. Việc sở hữu kỹ năng chuyển đổi chính là chìa khóa thành công đối với sinh viên đại học khi bước chân vào thị trường lao động nhiều biến động như hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Định nghĩa kỹ năng chuyển đổi

Liên Hợp Quốc định nghĩa các kỹ năng chuyển đổi là những năng lực và hành vi thiết yếu được sử dụng và dễ dàng áp dụng để đạt được mục tiêu đề ra. Nâng cao kỹ năng chuyển đổi đóng một phần không thể thiếu trong hầu hết các kế hoạch phát triển cá nhân. Theo Drummond (1998), các kỹ năng có thể được sử dụng ở nhiều vai trò, ngành nghề và bối cảnh khác nhau ngoài lĩnh vực học thuật được gọi là kỹ năng chuyển giao. Peter Kearns (2001) chỉ ra rằng các kỹ năng có thể chuyển giao là cần thiết cho khả năng được tuyển dụng và có liên quan đến các cấp độ khác nhau. Các kỹ năng có thể chuyển đổi rất quan trọng đối với các cá nhân nhằm nâng cao khả năng làm việc của họ, để người sử dụng lao động tìm được nhân viên có trình độ và đối với nền kinh tế cần lực lượng lao động có tay nghề cao để tăng trưởng kinh tế và khả năng cạnh tranh.

Theo UNICEF, các kỹ năng chuyển đổi được chia thành 4 khía cạnh chính: khía cạnh xã hội, nhận thức, cá nhân và công cụ. Thứ nhất, “Sáng tạo” được định nghĩa là khả năng tạo ra và áp dụng những ý tưởng mới, độc đáo. Thứ hai là “Tư duy phê phán”. Nó có nghĩa là khả năng đặt câu hỏi, xác định các giả định và đánh giá sự kiện. Đó là một trong những kỹ năng cần thiết để hiểu một thế giới không ngừng thay đổi. “Giải quyết vấn đề” là xác định vấn đề và đề xuất

giải pháp để giải quyết những vấn đề này. Tiếp theo, “Hợp tác” được xem là quá trình cùng nhau làm việc để đạt được mục tiêu chung và cùng có lợi. “Kỹ năng đàm phán” là quá trình giao tiếp có sự tham gia của ít nhất 2 bên để đạt được thỏa thuận. “Ra quyết định” là quá trình lựa chọn các phương án ưu tiên từ một loạt các phương án thay thế dựa trên các tiêu chí cụ thể. “Tự quản lý” là nhận biết và kiểm soát cảm xúc. “Khả năng phục hồi” được hiểu là khả năng điều hướng thành công trong những hoàn cảnh khó khăn và thay đổi. Nó cho phép phát triển các hành vi tích cực khi đối mặt với căng thẳng, mối đe dọa hoặc xung đột. “Giao tiếp” có thể được định nghĩa là khả năng chia sẻ ý nghĩa thông qua trao đổi thông tin và hiểu biết chung, là chìa khóa cho tất cả các kỹ năng khác. “Tôn trọng” sự đa dạng là khả năng nhận ra sự độc đáo và khác biệt của mỗi cá nhân. “Đồng cảm” có nghĩa là hiểu được cảm xúc của người khác mà không phán xét họ và có thể tự mình trải nghiệm chúng. “Sự tham gia” có thể được coi là hành động tham gia và gây ảnh hưởng đến các quá trình, quyết định và hoạt động.

2.2. Các kỹ năng chuyển đổi nhà tuyển dụng mong muốn ở sinh viên tốt nghiệp

2.2.1. Giao tiếp

Đầu tiên trong danh sách là giao tiếp. Trở thành một người giao tiếp tốt có nghĩa là có thể truyền đạt suy nghĩ một cách lịch sự, rõ ràng và giàu thông tin.

Kỹ năng giao tiếp có ích trong nhiều tình huống. Nếu làm việc trong một cửa hàng, họ sẽ cần phải thoải mái và tự tin khi nói chuyện với khách hàng và giải quyết các thắc mắc. Nếu làm việc trong văn phòng, việc có kỹ năng giao tiếp bằng lời nói và văn bản tốt sẽ giúp ích khi họ nói chuyện điện thoại, tham gia các cuộc họp và viết email.

2.2.2. Giải quyết vấn đề

Một kỹ năng khác mà nhà tuyển dụng đang tìm kiếm là giải quyết vấn đề. Đây là về cách ứng viên tiếp cận một nhiệm vụ và bất kỳ vấn đề nào phát sinh như một phần của nhiệm vụ đó.

Giải quyết vấn đề tốt là xác định một vấn đề, tìm ra cách giải quyết vấn đề đó và thực hiện các giải pháp đó. Khi kết thúc một nhiệm vụ, nên đánh giá các phương pháp họ đã sử dụng để giải quyết vấn đề và mức độ hiệu quả của nó. Nhìn lại và suy ngẫm về những gì đã diễn ra tốt đẹp và những gì có thể đã diễn ra tốt hơn sẽ giúp họ cải thiện cách tiếp cận các nhiệm vụ trong tương lai.

2.2.3. Tổ chức, lập kế hoạch hoặc quản lý

Các nhà tuyển dụng trong hầu hết các lĩnh vực sẽ mong đợi sinh viên tốt nghiệp có trình độ tổ chức cơ bản. Có thể quản lý thời gian của cá nhân là điều quan trọng. Họ có thể phải lên kế hoạch cho mọi việc cho người khác, chẳng hạn như tổ chức các cuộc họp hoặc đưa ra thời hạn cho đồng nghiệp hoặc bộ phận để hoàn thành công việc của họ.

Sinh viên đã có nhiều thời gian để trau dồi kỹ năng tổ chức khi còn ngồi trên ghế nhà trường, vì họ phải quản lý thời gian của mình giữa các học phần khác nhau để đáp ứng các thời hạn khác nhau. Hoặc là họ có một công việc bán thời gian khi còn học đại học hoặc là thành viên của một xã hội? Ngay cả việc sắp xếp khối lượng công việc cùng với đời sống xã hội cũng có nghĩa là đã biết cách lập kế hoạch thời gian một cách hiệu quả.

2.2.4. Làm việc theo nhóm

Làm việc nhóm là một kỹ năng quan trọng mà ai cũng cần có, bởi vì không ai có thể làm việc một mình mãi. Với tính linh hoạt và khả năng áp dụng cao, kỹ năng làm việc nhóm là một trong những kỹ năng cốt lõi và quý giá nhất cần nên phát triển.

2.2.5. Tư duy phản biện

Tư duy phản biện là một trong những kỹ năng quan trọng nhất giúp họ có cái nhìn khách quan và toàn diện về các vấn đề. Thay vì chỉ đánh giá thông tin một cách đơn giản, tư duy phản biện yêu cầu họ phải tìm hiểu kỹ hơn về bằng chứng và lập luận đằng sau tính chính xác hoặc sai lầm của các luận điểm, từ đó tránh mắc phải những sai lầm đáng tiếc.

2.2.6. Lãnh đạo

Kỹ năng lãnh đạo không chỉ dành riêng cho cấp trên hay người quản lý. Mỗi cá nhân có thể và nên phát triển kỹ năng này để áp dụng vào việc “lãnh đạo bản thân”. Kỹ năng lãnh đạo giúp họ nhìn nhận công việc một cách tổng thể và chiến lược hơn, từ đó sắp xếp và điều phối công việc một cách hiệu quả hơn. Dù chưa là một nhà quản lý, việc rèn luyện kỹ năng này sớm sẽ giúp họ sẵn sàng đảm nhận vai trò lãnh đạo trong tương lai.

2.2.7. Phân tích

Nghiên cứu và phân tích là hai kỹ năng cùng nhau, giúp họ tiếp cận công việc một cách khoa học và cơ bản. Khi giao nhận nhiệm vụ mới, nghiên cứu kỹ giúp họ nắm rõ mọi chi tiết liên quan đến công việc. Phân tích giúp họ không bỏ sót bất kỳ bước nào cần thực hiện để đạt được mục tiêu cuối cùng.

(Xem tiếp trang 278)

đề “*Tiêu dùng thông minh – Tiêu dùng tiết kiệm*”, vẽ tranh cổ động cho hoạt động “*Tiêu dùng xanh – Tiêu dùng văn hóa*”...

Kết hợp cùng với phụ huynh trong việc tuyên truyền, vận động gia đình thực hiện những hoạt động tiêu dùng có văn hóa, khích lệ học sinh tham gia các hoạt động tiêu dùng của gia đình nhằm phục vụ quá trình sinh hoạt cũng như sản xuất.

3. Kết luận

Giáo dục văn hóa tiêu dùng cho học sinh trung học phổ thông là nội dung rất quan trọng và cần thiết, giúp các em hình thành các phẩm chất và năng lực cần thiết của một người công dân trong xã hội hiện đại. Mục tiêu quan trọng của giáo dục văn hóa tiêu dùng không chỉ giúp học sinh hiểu được tầm quan trọng của văn hóa tiêu dùng mà còn hình thành thói quen, hành vi tiêu dùng có văn hóa. Nếu học sinh được trang bị tốt những kiến thức, phẩm chất và năng lực cần thiết để trở thành những người tiêu dùng có văn hóa trong tương lai thì các em sẽ thích ứng kịp với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam, thực sự trở thành những người công dân toàn cầu. Vì vậy, nội dung và phương pháp giáo dục văn hóa tiêu dùng chính là những yếu tố mang tính quyết định đối với hình thành những phẩm chất và năng lực cần thiết

cho học sinh thông qua dạy học môn GDKT&PL.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), “Chương trình giáo dục phổ thông 2018 - Chương trình tổng thể,” Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), “Chương trình môn Giáo dục kinh tế và pháp luật”, Hà Nội.
3. Trần Thị Mai Phương (2023), Giáo dục kinh tế và pháp luật 10, NXB Giáo dục Việt Nam
4. Trần Thị Mai Phương (2023), Sách Giáo viên Giáo dục kinh tế và pháp luật 10, NXB Giáo dục Việt Nam
5. Trần Thị Mai Phương (2023), Giáo dục kinh tế và pháp luật 11, NXB Giáo dục Việt Nam
6. Trần Thị Mai Phương (2023), Sách Giáo viên Giáo dục kinh tế và pháp luật 11, NXB Giáo dục Việt Nam
7. Nguyễn Minh Đoan – Trần Thị Mai Phương (2023), Giáo dục kinh tế và pháp luật 11, NXB Giáo dục Việt Nam.
8. Huỳnh Văn Sơn (2023), Giáo dục kinh tế và pháp luật 11, NXB Giáo dục Việt Nam.
9. Nguyễn Hoàng Ánh (2014), Đạo đức kinh doanh tại Việt Nam – Thực trạng và giải pháp, Đại học Ngoại thương, Hà Nội.

Các kỹ năng chuyển đổi cần thiết...(tiếp theo trang 230)

2.2.8. Tư duy sáng tạo

Kỹ năng tư duy sáng tạo giúp họ tìm ra ý tưởng mới, phát triển giải pháp độc đáo và tạo ra sự khác biệt. Điều này bao gồm suy nghĩ khác biệt, kết hợp các ý tưởng không liên quan, tưởng tượng và khám phá các khả năng mới. Kỹ năng tư duy sáng tạo cần được khuyến khích và phát triển để đạt được sự tiến bộ và đổi mới trong công việc và cuộc sống.

3. Kết luận

Tìm kiếm công việc ngay khi tốt nghiệp không phải lúc nào cũng là một quá trình dễ dàng. Vấn đề nan giải là: Nếu cần kinh nghiệm để có được việc làm, nhưng cần một công việc để có kinh nghiệm, thì những sinh viên mới tốt nghiệp nên làm gì?

Tuy nhiên, đối với các nhà tuyển dụng thì một bảng điểm đẹp chưa phải là điều quan trọng nhất họ cần ở sinh viên vừa tốt nghiệp. Ngoài kỹ năng chuyên môn, kinh nghiệm, việc sở hữu các kỹ năng chuyển đổi sẽ là chìa khóa mở ra cơ hội nghề nghiệp không giới hạn. Nó có thể bao gồm các kỹ năng mềm như giao tiếp, lãnh đạo và làm việc nhóm, nhưng chúng

cũng có thể bao gồm các kỹ năng cứng như kiến thức về các phần mềm khác nhau và thành thạo các ngôn ngữ mã hóa. Biết những kỹ năng này sẽ giúp sinh viên mới ra trường tạo ra một CV ấn tượng chứng tỏ họ có kiến thức, năng lực và khả năng phù hợp với yêu cầu của công việc được quảng cáo.

Tài liệu tham khảo

1. Burke, V., Jones, I., & Doherty, M. (2005). Analysing student perceptions of transferable skills via undergraduate degree programmes. *Active Learning in Higher Education*, 6(2), 132–144. doi: 10.1177/1469787405054238
2. Muhamad, S. (2012). *Graduate Employability and Transferable Skills: A review*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/287021703_Graduate_employability_and_transferable_skills_A_review
3. UNICEF (2022). *The 12 Transferable skills*. Retrieved from <https://www.unicef.org/lac/media/32441/file/The%2012%20Transferable%20Skills.pdf>