■Ngày nhận bài: 08/02/2024 ■Ngày sửa bài: 22/3/2024 ■Ngày chấp nhận đăng: 19/4/2024

Năng lực nhân sự ngành quản lý xây dựng: Sự khác biệt giữa góc nhìn người sử dụng lao động và sinh viên

Professional competencies of construction management personnel: the difference between the perspectives of employers and students

> **PHAN THANH PHƯƠNG[1, 2], NGUYỄN MỘNG HUYỀN NHI[1], VÕ ĐĂNG KHOA[1,2,*]**
[1]Bộ môn QLDA Xây dựng, Khoa Xây dựng, Trường Đại học Mở TP.HCM
[2]Nhóm NCLN về QLDA & Tri thức chuyên nghiệp (K2P), Trường Đại học Mở TP.HCM
*Email: khoa.vd@ou.edu.vn

TÓM TẮT

Hiểu rõ sự khác biệt giữa nhu cầu thị trường được thể hiện bởi quan điểm đánh giá của người sử dụng lao động và nhận thức năng lực nghề nghiệp qua góc nhìn của sinh viên - đại diện cho nhóm lao động tương lai trong lĩnh vực xây dựng. Điều này, sẽ đóng góp tích cực cho mối quan hệ giữa hai nhóm lao động và sử dụng lao động. Hơn nữa, nó có thể là những gợi ý giúp giải quyết được bài toán đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cho ngành. Bài viết đánh giá sự khác biệt giữa yêu cầu thực tế của thị trường lao động và nhận thức về năng lực nghề nghiệp của sinh viên ngành quản lý xây dựng (QLXD) tại TP.HCM. Từ đó, phân tích các yếu tố cần thiết cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm quản lý xây dựng. Nghiên cứu sử dụng mẫu bao gồm nhà tuyển dụng và sinh viên, với 91 bảng khảo sát hợp lệ. Dữ liệu được phân tích bằng kiểm định T-test cho thấy kết quả khác biệt có ý nghĩa thống kê về các nhóm yếu tố *Kiến thức, Kỹ năng, Thuộc tính cá nhân và Tính chuyên nghiệp* giữa 2 nhóm đối tượng: Nhà tuyển dụng và sinh viên. Trong đó, nhóm yếu tố *Kỹ năng và Tính chuyên nghiệp* là quan trọng hơn với quan điểm của nhà tuyển dụng để cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD. Mặt khác, sinh viên cho rằng *Kiến thức và Thuộc tính cá nhân* là đáng được cân nhắc hơn. Kết quả nghiên cứu chỉ ra những khác biệt trong góc nhìn về năng lực nghề nghiệp giữa nhà tuyển dụng và sinh viên. Những kết quả được bàn luận sẽ cung cấp những hàm ý cho đề xuất các giải pháp và chương trình đào tạo phù hợp với thực tế.

Từ khóa: Nhà tuyển dụng; sinh viên; nhu cầu thị trường; năng lực nghề nghiệp; ngành quản lý xây dựng; kiểm định T-test.

ABSTRACT

Understanding the differences between market demand, represented by the employer's perspective, and professional competence perception, represented by the student's perspective, influences the relationship between these two groups of employers and employees. Furthermore, it can provide insights into solving the problem of training and providing high-quality human resources for the construction industry. This research examines the difference between the assessments of employers and employees represented by students on the factors affecting the professional competence of construction management in Ho Chi Minh City. The study collected responses from employers and students, with 91 valid questionnaires. The data was analyzed using a T-test, which revealed significant differences between the two groups of respondents in their ratings of Knowledge, Skills, Personal Attributes, and Professionalism factors. The Skills and Professionalism factors are more important from the employer's perspective for constructing the professional competence of construction managers. On the other hand, students believe that Knowledge and Personal Attributes are more important. The research results show differences in the perspectives on professional competence between employers and students. These results are discussed and provide implications for proposing solutions and suitable education programs tailored to practical demands in the construction industry.

Keywords: Employers; students; market demand; professional competence; construction management; statistical testing of differences (T-test).

1. GIỚI THIỆU

QLXD là một lĩnh vực đầy năng động, yêu cầu sinh viên phải sở hữu năng lực đa dạng để giải quyết các công việc tích hợp giữa kỹ thuật, kinh tế và quản lý trong ngành Xây dựng. Nghiên cứu này khám phá sự khác biệt giữa nhu cầu thị trường và nhận thức về năng lực nghề nghiệp của sinh viên trong lĩnh vực QLXD tại TP.HCM - nơi có tốc độ phát triển kinh tế và đô thị hóa nhanh chóng. Với vị thế là đầu tàu của nền kinh tế cả nước, TP.HCM là thị trường có nhu cầu về nhân lực đáp ứng được các kỹ năng chuyên môn trong lĩnh vực QLXD lớn. Do đó, yêu cầu việc đào tạo ngành QLXD trở nên sôi động hơn. Hiểu rõ hơn về đặc điểm, yêu cầu nghề nghiệp của ngành và xu hướng của nó trong thị trường sẽ góp phần nâng cao hiệu quả trong việc đáp ứng nguồn nhân lực cho ngành QLXD.

Phát triển từ khái niệm "thị trường" trong tác phẩm của Adam Smith [1], thị trường lao động có thể hiểu là nơi mà những người lao động gặp gỡ và trao đổi với những người sử dụng lao động, đang tìm kiếm lao động và sử dụng sức lao động (cung và cầu về sức lao động). Ví dụ, người lao động có kỹ năng chuyên môn phù hợp có thể đáp ứng và làm việc trong hoạt động sản xuất của nhà tuyển dụng. Trong xu hướng phát triển hiện đại của thị trường lao động, việc đào tạo chuyên môn của sinh viên để phục vụ thị trường lao động, nên tham khảo các giá trị cơ bản được phản ánh và đề xuất bởi các chuyên gia hoạt động trong cùng lĩnh vực [2]. Báo Xây dựng [3] có bài viết về đáp ứng thị trường lao động như sau: *"Hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng của Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường. Nhiều công trình lớn ở nước ta vẫn phải phụ thuộc vào nguồn nhân lực của nước ngoài, kể cả lực lượng thiết kế, giám sát và vận hành thiết bị tiên tiến như công trình giao thông ngầm, công trình hoá chất phức tạp…"* Điều này phản ánh thực trạng việc đáp ứng nhu cầu thị trường lao động là rất đáng được xem xét từ các bên bao gồm người học - người lao động tương lai, cơ sở đào tạo, và doanh nghiệp sử dụng lao động. Trong đó, người học đóng vai trò kết nối giữa doanh nghiệp sử dụng lao động và cơ sở đào tạo. Việc nhận thức để định hướng phát triển về năng lực nghề nghiệp của người học từ lúc đang học, một cách phù hợp với nhu cầu thị trường sẽ có thể tạo ra cơ hội nghề nghiệp tốt hơn cho họ. Cũng là một cách tiếp cận chủ động với môi trường luôn biến đổi và cần nhiều hơn sự thích ứng chủ động với các thay đổi.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu được thực hiện nhằm mục tiêu đo lường để đưa ra so sánh, đánh giá giữa nhu cầu của nhà tuyển dụng và nhận thức của sinh viên về mức độ quan trọng của các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD. Việc giải quyết được mục tiêu đã đặt ra sẽ tạo ra góc nhìn tổng quan cho 2 nhóm đối tượng chính, bao gồm: nhà tuyển dụng và sinh viên. Kết quả sẽ góp phần vào việc hiểu rõ hơn nhu cầu của các nhà tuyển dụng và tạo cơ sở để sinh viên chủ động trong việc chuẩn bị "hành trang"- các yêu cầu của thị trường nhằm mở rộng các cơ hội việc làm khi tốt nghiệp. Hơn nữa, nghiên cứu được kỳ vọng sẽ là những gợi ý góp phần vào xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, giúp nhà tuyển dụng và sinh viên đồng nhất về góc nhìn trên các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD.

2. TỔNG QUAN

Thị trường lao động là thị trường trong đó có các dịch vụ lao động được mua và bán thông qua quá trình để xác định mức độ có việc làm của lao động, cũng như mức độ tiền công [4]. Do đó, thị trường lao động luôn luôn có nhu cầu. Nhu cầu của người sử dụng lao động đối với người tìm kiếm việc làm đầu tiên phải kể đến năng lực nghề nghiệp. Nghiên cứu này sẽ tập trung phân tích các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD. Năng lực nghề nghiệp là khả năng và hiểu biết sâu sắc về kỹ năng và kiến thức liên quan đến một ngành nghề cụ thể. Nó bao gồm sự hiểu biết vững về các phương pháp làm việc, quy trình, và kỹ thuật cần thiết để thực hiện công việc một cách hiệu quả. Các nghiên cứu trên thế giới trước đây đã xác định các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD, bao gồm: chương trình đào tạo, kiến thức, kỹ năng, thuộc tính cá nhân, và tính chuyên nghiệp. Nhóm nghiên cứu Gregory J. Skulmoski & Francis T. Hartman (2010) [5] thực hiện nghiên cứu về yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD, kết quả của nghiên cứu chỉ ra rằng năng lực được cấu thành từ yếu tố *Kỹ năng* (Giao tiếp, Lãnh đạo, Quản lý dự án) và *Thuộc tính cá nhân* (Quản lý cảm xúc). Cristina Torres-Machí và cộng sự (2013) [6] đã đề cập rằng yếu tố *Kiến thức* (Ngoại ngữ) và *Kỹ năng* (Giao tiếp) là những yếu tố chính cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD. Liguo Shi và cộng sự (2014) [7] cũng đã kết luận rằng các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD, bao gồm: *Chương trình đào tạo* (Chương trình học thuật kết hợp với thực hành thực tế) và *Tính chuyên nghiệp* (Học tập chuyên môn liên tục, Khả năng vận dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc). Intan Bayani bt Zakaria và cộng sự (2015) [8] đã đề cập đến yếu tố *Kỹ năng* (Giao tiếp, Giải quyết vấn đề và đưa ra quyết định, Làm việc nhóm, Lập kế hoạch và đặt mục tiêu) và *Thuộc tính cá nhân* (Tinh thần trách nhiệm). Darryll Bravenboer & Stan Lester (2016) [9] đã kết luận rằng *Chương trình đào tạo* (Bằng cấp, chứng chỉ trong xây dựng) và yếu tố *Thuộc tính cá nhân* (Thái độ) cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD. Gần đây, trong cuốn sách của Frank Harris (2021) [10], yếu tố *Kiến thức* (Kinh doanh) và *Tính chuyên nghiệp* (Đạo đức nghề nghiệp) đóng vai trò rất quan trọng để cấu thành nghề nghiệp của người làm QLXD. P Nuwan và cộng sự (2021) [11] cũng đã có kết quả nghiên cứu về: *Chương trình đào tạo* (Chương trình học thuật tích hợp đào tạo kỹ năng); *Kiến thức* (Quản lý dự án); *Tính chuyên nghiệp* (Khả năng vận dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc) là các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của sinh viên ngành QLXD. Kết quả nghiên cứu của John Aliu & Clinton Aigbavboa (2023) [12] bao gồm yếu *Kiến thức* (Kinh doanh) và *Kỹ năng* (Lãnh đạo, Giải quyết vấn đề). Nghiên cứu John Posillico & cộng sự (2023) [13] chỉ ra *Kiến thức* (Kỹ thuật) và *Thuộc tính cá nhân* (Sự chuẩn bị cho nghề nghiệp) là các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm quản lý xây dựng. Kết quả nghiên cứu của Le Thi Phuong Thao và cộng sự (2023) [14] đã cho thấy *Chương trình đào tạo* (Chương trình học thuật tích hợp đào tạo kỹ năng); *Kiến thức* (Quản lý dự án); *Tính chuyên nghiệp* (Khả năng vận dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc) là các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD. 23 yếu tố chính cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD đã được nghiên cứu tổng hợp, thể hiện ở bảng 1.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Dữ liệu

Bảng câu hỏi được thiết kế gồm Phần mở đầu, Phần thông tin chung, Phần các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD, Phần thông tin về người trả lời, bảng câu hỏi sơ bộ được điều chỉnh dựa trên nghiên cứu thử nghiệm thông qua thảo luận với chuyên gia trong ngành và có chức vụ quản lý và kết quả khảo sát sơ bộ với 10 người tham gia. Sau điều chỉnh, bảng câu hỏi chính thức, được sử dụng để thu thập dữ liệu chính thức.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả và suy luận để phân tích dữ liệu. Về phương pháp thống kê mô tả, thông tin của người tham gia khảo sát được trình bày thông qua biểu đồ tròn để thể hiện đặc điểm của các đáp viên. Bên cạnh đó, điểm của các yếu tố cấu thành năng lực được mô tả thông qua các giá trị trung bình, phương sai, độ lệch chuẩn, thể hiện bằng công thức 1, 2, và 3. Khoảng tứ phân vị với biểu đồ hộp box plot cũng được sử dụng để mô tả đặc điểm dữ liệu, xem công thức tính IQR, xem công thức (4).

Bảng 1. Các yếu tố chính cấu thành năng lực nghề nghiệp

Tác giả	Yếu tố
Gregory J. Skulmoski & Francis T. Hartman (2010) [5]	*Kỹ năng* (Giao tiếp, Lãnh đạo, Quản lý dự án); *Thuộc tính cá nhân* (Quản lý cảm xúc)
Cristina Torres-Machí và cộng sự (2013) [6]	*Kiến thức* (Ngoại ngữ); *Kỹ năng* (Giao tiếp)
Liguo Shi và cộng sự (2014) [7]	*Chương trình đào tạo* (Chương trình học thuật kết hợp với thực hành thực tế); *Tính chuyên nghiệp* (Học tập chuyên môn liên tục, Khả năng vận dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc)
Intan Bayani bt Zakaria và cộng sự (2015) [8]	*Kỹ năng* (Giao tiếp, Giải quyết vấn đề và đưa ra quyết định, Làm việc nhóm, Lập kế hoạch và đặt mục tiêu); *Thuộc tính cá nhân* (Tinh thần trách nhiệm)
Darryll Bravenboer & Stan Lester (2016) [9]	*Chương trình đào tạo* (Bằng cấp, chứng chỉ trong xây dựng); *Thuộc tính cá nhân* (Thái độ)
Frank Harris (2021) [10]	*Kiến thức* (Kinh doanh); *Tính chuyên nghiệp* (Đạo đức nghề nghiệp)
P Nuwan và cộng sự (2021) [11]	*Chương trình đào tạo* (Chương trình học thuật tích hợp đào tạo kỹ năng); *Kiến thức* (Quản lý dự án); *Tính chuyên nghiệp* (Khả năng vận dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc)
John Aliu & Clinton Aigbavboa (2023) [12]	*Kiến thức* (Kinh doanh); *Kỹ năng* (Lãnh đạo, Giải quyết vấn đề)
John Posillico & cộng sự (2023) [13]	*Kiến thức* (Kỹ thuật); *Thuộc tính cá nhân* (Sự chuẩn bị chi nghề nghiệp)
Le Thi Phuong Thao và cộng sự (2023) [14]	*Chương trình đào tạo* (Chương trình học thuật kết hợp báo cáo chuyên đề); *Kiến thức* (Ngoại ngữ); *Kỹ năng* (Làm việc nhóm); *Thuộc tính cá nhân* (Khả năng chịu áp lực công việc)

Giá trị trung bình: $\bar{x} = \frac{x_1+x_2+\cdots x_n}{n}$ (1)

Phương sai: $s^2 = \frac{\sum_{i=1}^{n}(x_i-\bar{x})^2}{n-1}$ (2)

Độ lệch chuẩn: $s = \sqrt{s^2} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n}(x_i-\bar{x})^2}{n-1}}$ (3)

Trong đó:

$\bar{x}$ là giá trị trung bình.

x_i là giá trị của biến.

n là kích thước của mẫu

s là độ lệch chuẩn.

Khoảng tứ phân vị: $IQR = Q3 - Q1$ (4)

Trong đó:

IQR là khoảng tứ phân vị

$Q1$ là phân vị thứ nhất.

$Q3$ là phân vị thứ ba.

Về phương pháp thống kê suy luận, kiểm định sự khác biệt (T-test) để xem xét sự khác biệt giữa trung bình các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp giữa 2 nhóm nhà tuyển dụng và sinh viên, thể hiện ở công thức (5). Việc sàng lọc và phân tích dữ liệu trong nghiên cứu được thực hiện trên phần mềm Excel và SPSS

Giá trị t: $t = \frac{\overline{x_1}-\overline{x_2}}{s_p\sqrt{\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}}}$ (5)

Trong đó:

$\overline{x_1}$ và $\overline{x_2}$ là giá trị trung bình của hai nhóm.

s_p là ước lượng của độ lệch chuẩn chung trong hai nhóm, được tính:

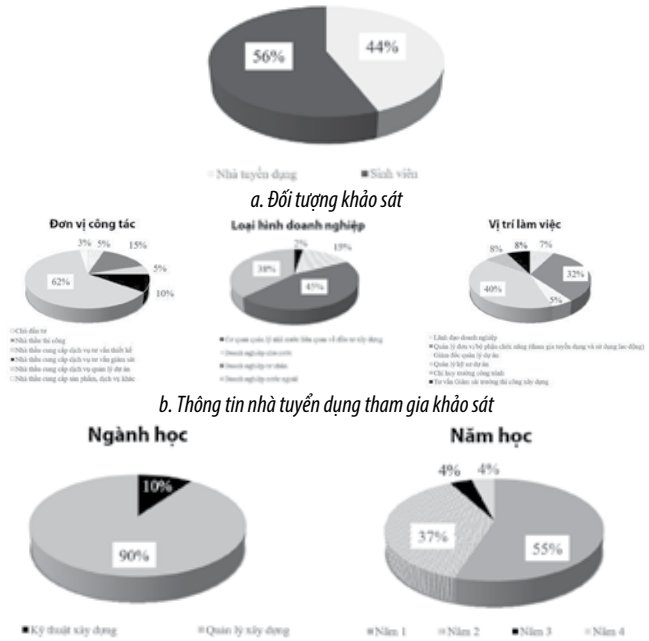
$s_p = \sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2+(n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2}}$ (s_1^2, s_2^2 là phương sai của hai nhóm)

n_1, n_2 là kích thước của hai nhóm.

4. KẾT QUẢ

4.1. Thông tin người tham gia khảo sát

Tổng dữ liệu sau sàng lọc là 91, dữ liệu thống kê mô tả về đối tượng khảo sát cho thấy hai nhóm: nhà tuyển dụng (44%) và sinh viên (56%). Nhóm nhà tuyển dụng phần lớn đến từ doanh nghiệp tư nhân (45%), có vị trí quản lý/kỹ sư dự án (40%), và phần lớn làm việc cho nhà thầu cung cấp các dịch vụ tư vấn. Nhóm sinh viên đến từ ngành học xây dựng, với chuyên ngành QLXD và kỹ thuật xây dựng, với 45% sinh viên có nhiều hơn một năm tham gia theo học ngành nghề. Thông tin chi tiết về nhà tuyển dụng và sinh viên được thể hiện trong hình 1.



a. Đối tượng khảo sát

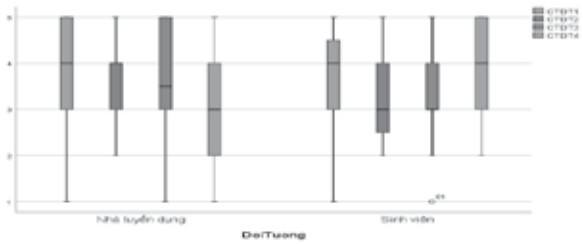
b. Thông tin nhà tuyển dụng tham gia khảo sát

c. Thông tin sinh viên tham gia khảo sát

Hình 1. Thông tin đáp viên

4.2. Yếu tố chương trình đào tạo

Phân bố dữ liệu về nhóm yếu tố chương trình đào tạo, gồm có CTDT1, CTDT2, CTDT3, và CTDT4, thể hiện thông qua biểu đồ hộp ở hình 2. Về giá trị trung bình, CTDT1 được nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất trong nhóm với giá trị 3.60. Mặt khác, CTDT4 lại sinh viên đánh giá cao nhất với giá trị 3.63 (bảng 2). Hơn nữa, khảo sát cho thấy sự khác biệt trong đánh giá của nhà tuyển dụng và sinh viên về tầm quan trọng của hai yếu tố CTDT2 và CTDT4 trong năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD.



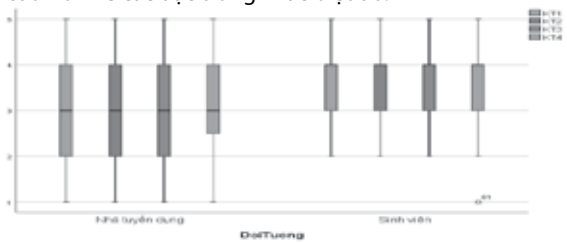
Hình 2. Biểu đồ hộp của nhóm yếu tố Chương trình đào tạo

Bảng 2. Kết quả thống kê mô tả của nhóm yếu tố Chương trình đào tạo

Yếu tố mã hóa	Yếu tố	Đối tượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn
CTDT1	Chương trình học thuật kết hợp với thực hành thực tế	Nhà tuyển dụng	3.60	1.19
		Sinh viên	3.59	1.12
CTDT2	Chương trình học thuật tích hợp đào tạo kỹ năng	Nhà tuyển dụng	3.53	1.04
		Sinh viên	3.33	0.99
CTDT3	Chương trình học thuật kết hợp báo cáo chuyên đề	Nhà tuyển dụng	3.53	1.20
		Sinh viên	3.43	1.08
CTDT4	Bằng cấp, chứng chỉ trong xây dựng	Nhà tuyển dụng	3.33	1.19
		Sinh viên	3.63	1.15

4.3. Yếu tố Kiến thức

Phân bố dữ liệu về nhóm yếu tố Kiến thức, gồm có KT1, KT2, KT3, và KT4 thể hiện thông qua biểu đồ hộp ở hình 3. Về giá trị trung bình, KT4 được nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất trong nhóm yếu tố Kiến thức với giá trị 3.35. Mặt khác, KT2 được nhóm sinh viên đánh giá cao nhất trong nhóm yếu tố với giá trị 3.75 (bảng 3). Sự chênh lệch giá trị trung bình của nhóm yếu tố KT là khá lớn giữa nhà tuyển dụng và sinh viên. Ví dụ, KT2 có sự khác biệt giữa nhà tuyển dụng (3.08) và sinh viên (3.75) thể hiện lần lượt cho mức độ độ trung bình và cao. Hơn nữa, sự khác biệt xuất hiện ở toàn bộ nhóm yếu tố Kiến thức, điều này cho phép một cơ sở để cân nhắc thực hiện một phân tích sâu hơn về các đặc trưng khác biệt đó.



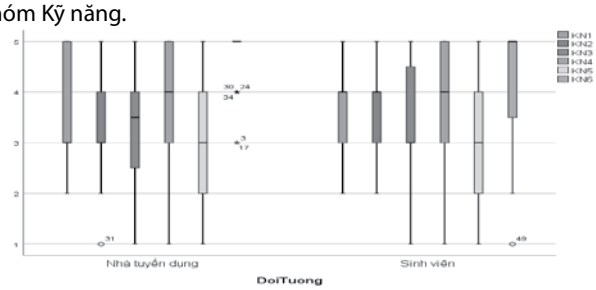
Hình 3. Biểu đồ hộp của nhóm yếu tố Kiến thức

Bảng 3. Kết quả thống kê mô tả của nhóm yếu tố Kiến thức

Yếu tố mã hóa	Yếu tố	Đối tượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn
KT1	Kiến thức về quản lý dự án	Nhà tuyển dụng	3.20	1.11
		Sinh viên	3.61	1.00
KT2	Kiến thức về kỹ thuật	Nhà tuyển dụng	3.08	1.25
		Sinh viên	3.75	0.94
KT3	Kiến thức về kinh doanh	Nhà tuyển dụng	3.13	1.20
		Sinh viên	3.59	0.94
KT4	Trình độ ngoại ngữ	Nhà tuyển dụng	3.35	1.10
		Sinh viên	3.47	1.12

4.4. Yếu tố Kỹ năng

Phân bố dữ liệu về nhóm yếu tố Kỹ năng, gồm có KN1, KN2, KN3, KN4, KN5, và KN6 thể hiện thông qua biểu đồ hộp ở hình 4. Về giá trị trung bình, KN6 được nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất trong nhóm yếu tố Kỹ năng với giá trị 4.75. Được nhóm sinh viên đánh giá cao nhất trong nhóm yếu tố Kỹ năng với giá trị 4.18 (bảng 4). Mặc dù, KN6 được xếp hạng cao nhất dựa trên đánh giá của nhóm nhà tuyển dụng và sinh viên, KN6 vẫn có sự khác biệt về đánh giá của nhà tuyển dụng và sinh viên cho mức độ quan trọng của nó trong nhóm Kỹ năng.



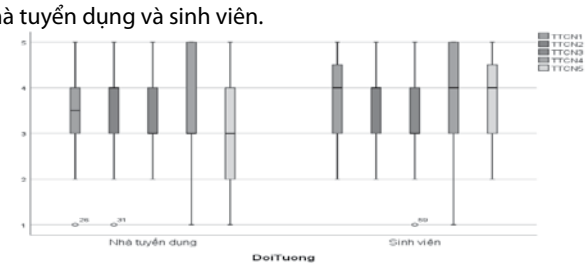
Hình 4. Biểu đồ hộp của nhóm yếu tố Kỹ năng

Bảng 4. Kết quả thống kê mô tả của nhóm yếu tố Kỹ năng

Yếu tố mã hóa	Yếu tố	Đối tượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn
KN1	Lãnh đạo	Nhà tuyển dụng	3.60	1.11
		Sinh viên	3.53	1.01
KN2	Giao tiếp	Nhà tuyển dụng	3.53	1.06
		Sinh viên	3.55	1.01
KN3	Giải quyết vấn đề và đưa ra quyết định	Nhà tuyển dụng	3.45	1.15
		Sinh viên	3.49	1.16
KN4	Làm việc nhóm	Nhà tuyển dụng	3.78	1.03
		Sinh viên	3.76	1.12
KN5	Lập kế hoạch và đặt mục tiêu	Nhà tuyển dụng	3.35	1.15
		Sinh viên	3.14	1.22
KN6	Quản lý dự án	Nhà tuyển dụng	4.75	0.54
		Sinh viên	4.18	1.01

4.5. Yếu tố Thuộc tính cá nhân

Phân bố dữ liệu về nhóm yếu tố Thuộc tính cá nhân, gồm có TTCN1, TTCN2, TTCN3, TTCN4, và TTCN5 thể hiện thông qua biểu đồ hộp ở hình 5. Về giá trị trung bình, TTCN1 được nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất trong nhóm yếu tố Thuộc tính cá nhân với giá trị 3.55. Mặt khác, TTCN4 được nhóm sinh viên đánh giá cao nhất trong nhóm yếu tố Kỹ năng với giá trị 3.8 (bảng 5). Sự khác biệt nội nhóm được thể hiện rõ ở TTCN5, với trung bình 3.15 và 3.69 giữa 2 nhóm nhà tuyển dụng và sinh viên.



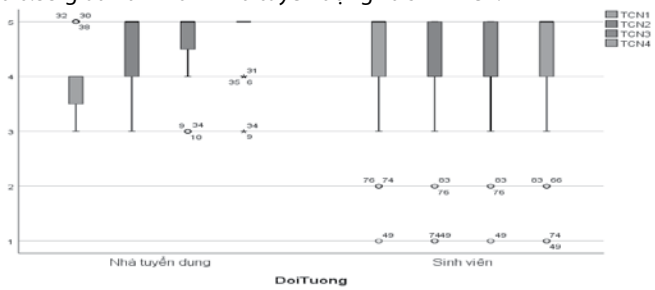
Hình 5. Biểu đồ hộp của nhóm yếu tố Thuộc tính cá nhân

Bảng 5. Kết quả thống kê mô tả của nhóm yếu tố Thuộc tính cá nhân

Yếu tố mã hóa	Yếu tố	Đối tượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TTCN1	Thái độ	Nhà tuyển dụng	3.55	1.06
		Sinh viên	3.71	1.03
TTCN2	Tinh thần, trách nhiệm	Nhà tuyển dụng	3.53	1.06
		Sinh viên	3.65	0.96
TTCN3	Sự chuẩn bị cho nghề nghiệp	Nhà tuyển dụng	3.35	0.89
		Sinh viên	3.45	1.05
TTCN4	Khả năng chịu áp lực công việc, nghề nghiệp	Nhà tuyển dụng	3.48	1.22
		Sinh viên	3.80	1.10
TTCN5	Quản lý cảm xúc	Nhà tuyển dụng	3.15	1.19
		Sinh viên	3.69	1.01

4.6. Yếu tố Tính chuyên nghiệp

Phân bố dữ liệu về nhóm yếu tố tính chuyên nghiệp, gồm có TCN1, TCN2, TCN3, và TCN4 thể hiện thông qua biểu đồ hộp ở hình 6. Về giá trị trung bình, TCN4 được nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất trong nhóm yếu tố tính chuyên nghiệp với giá trị 4.75. Mặt khác, TCN1, TCN3, và TCN4 được nhóm sinh viên đánh giá cao như nhau trong nhóm yếu tố tính chuyên nghiệp với giá trị 4.2 (bảng 6). Sự khác biệt về đánh giá cao nhất thể hiện ở TCN4, độ lệch ghi nhận là 0.55 giữa hai nhóm nhà tuyển dụng và sinh viên.



Hình 6. Biểu đồ hộp của nhóm yếu tố Tính chuyên nghiệp

Bảng 6. Kết quả thống kê mô tả của nhóm yếu tố Tính chuyên nghiệp

Yếu tố mã hóa	Yếu tố	Đối tượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TCN1	Kinh nghiệm làm việc	Nhà tuyển dụng	3.90	0.63
		Sinh viên	4.20	1.02
TCN2	Học tập chuyên môn liên tục	Nhà tuyển dụng	4.55	0.64
		Sinh viên	4.10	1.06
TCN3	Khả năng vận dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc	Nhà tuyển dụng	4.68	0.62
		Sinh viên	4.20	0.96
TCN4	Đạo đức nghề nghiệp	Nhà tuyển dụng	4.75	0.54
		Sinh viên	4.20	1.10

4.7. Sự khác biệt góc nhìn giữa nhà tuyển dụng và sinh viên về các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD

Từ những thông tin mô tả về các đặc tính của các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp, kết quả cho thấy các đánh giá nhìn chung ở điểm số cao, thể hiện được sự ủng hộ về các yếu tố cấu thành năng lực. Tuy nhiên, vẫn có những yếu tố có sự khác biệt khá lớn trong cách đánh giá của hai nhóm đối tượng. Sự khác biệt này cho thấy cần có sự kết nối và giao tiếp hiệu quả giữa nhà tuyển dụng và sinh viên để thống nhất về các yếu tố then chốt trong năng lực nghề nghiệp, giúp sinh viên định hướng phát triển phù hợp với nhu cầu thị trường. Để chỉ ra được sự khác biệt của các nhóm yếu tố, kiểm định T-test được sử dụng để kiểm tra giả thuyết rằng không có sự khác biệt giữa đánh giá về các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp giữa nhóm nhà tuyển dụng và sinh viên. Phép kiểm được thực hiện trên 23 yếu tố thành phần cấu thành năng lực nghề nghệp và kết quả có bảy yếu tố thành phần khác biệt có ý nghĩa thống kê (bảng 7).

Từ kết quả kiểm định T-test cho thấy sự khác biệt giữa nhà tuyển dụng và sinh viên về các yếu tố trong các nhóm yếu tố:

- Nhóm Chương trình đào tạo: Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê.
- Nhóm Kiến thức: KT2 (Kiến thức về kỹ thuật) và KT3 (Kiến thức về kinh doanh) có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê
- Nhóm Kỹ năng: KN6 (Quản lý dự án) có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê
- Nhóm Thuộc tính cá nhân: TTCN5 (Quản lý cảm xúc) có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê.
- Nhóm Tính chuyên nghiệp: TCN2 (Học tập chuyên môn liên tục), TCN3 (Khả năng vận dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc) và TCN4 (Đạo đức nghề nghiệp) có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê.

Nhìn chung, nhà tuyển dụng và sinh viên có sự khác biệt về quan điểm đối với một số yếu tố trong nhóm kiến thức, nhóm kỹ năng, nhóm thuộc tính cá nhân, và nhóm tính chuyên nghiệp. Trong đó nhóm kiến thức và nhóm thuộc tính cá nhân được sinh viên quan tâm cao hơn. Ngược lại, nhóm kỹ năng và tính chuyên nghiệp lại được nhà tuyển dụng chú trọng hơn. Cần có sự phối hợp chặt chẽ trong việc định hướng nghề nghiệp giữa nhà trường và doanh nghiệp để xây dựng môi trường với các mục tiêu đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

Bảng 7. Kết quả kiểm định sự khác biệt giữa nhà tuyển dụng và sinh viên về CTDT

Yếu tố		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
CTDT1	a	0.44	0.51	0.05	89.00	0.96
	na			0.05	81.10	0.96
CTDT2	a	0.12	0.73	0.90	89.00	0.37
	na			0.89	82.13	0.38
CTDT3	a	0.67	0.42	0.39	89.00	0.70
	na			0.39	79.48	0.70
CTDT4	a	0.07	0.79	-1.23	89.00	0.22
	na			-1.23	82.63	0.22
KT1	a	1.14	0.29	-1.84	89.00	0.07
	na			-1.81	79.27	0.07
KT2*	a	1.49	0.23	-2.93	89.00	0.00
	na			-2.83	70.25	0.01
KT3*	a	2.60	0.11	-2.06	89.00	0.04
	na			-2.00	72.48	0.05
KT4	a	0.10	0.76	-0.51	89.00	0.61
	na			-0.52	84.62	0.61
KN1	a	1.10	0.30	0.32	89.00	0.75
	na			0.31	79.92	0.75
KN2	a	0.09	0.77	-0.11	89.00	0.91
	na			-0.11	81.68	0.91
KN3	a	0.01	0.93	-0.17	89.00	0.87
	na			-0.17	83.97	0.87
KN4	a	0.63	0.43	0.05	89.00	0.96
	na			0.05	86.94	0.96
KN5	a	0.12	0.73	0.85	89.00	0.40
	na			0.86	86.05	0.39
KN6*	a	18.77	0.00	3.23	89.00	0.00
	na			3.46	79.60	0.00
TTCN1	a	0.08	0.77	-0.71	89.00	0.48
	na			-0.71	82.53	0.48
TTCN2	a	0.51	0.48	-0.58	89.00	0.57
	na			-0.57	79.31	0.57
TTCN3	a	1.41	0.24	-0.49	89.00	0.63
	na			-0.50	88.31	0.62
TTCN4	a	1.17	0.28	-1.35	89.00	0.18
	na			-1.34	79.26	0.19
TTCN5*	a	0.87	0.35	-2.33	89.00	0.02
	na			-2.28	76.52	0.03

TCN1	a	10.79	0.00	-1.61	89.00	0.11
	na			-1.70	84.88	0.09
TCN2*	a	4.84	0.03	2.37	89.00	0.02
	na			2.51	83.83	0.01
TCN3*	a	6.54	0.01	2.74	89.00	0.01
	na			2.89	85.91	0.01
TCN4*	a	14.41	0.00	2.93	89.00	0.00
	na			3.15	76.59	0.00

Note: a: Equal variances assumed, na: Equal variances not assumed, *có ý nghĩa thống kê (p = 0.05)

5. KẾT LUẬN

Hiệu quả của thị trường lao động được tăng lên khi các nhà tuyển dụng tìm thấy được các ứng viên tiềm năng và phù hợp với những yêu cầu tuyển dụng. Song, việc tiếp nhận các chuyển biến và thay đổi của yêu cầu tuyển dụng, học viên, sinh viên cần có những định hướng để chuẩn bị "hành trang" phù hợp trước khi tham gia vào thị trường. Nghiên cứu về các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của người làm QLXD góp phần đánh giá những góc nhìn đa chiều trong hoạt động đào tạo và sử dụng lao động thông qua quan điểm của sinh viên và nhà tuyển dụng. Dữ liệu được thu thập thông qua các đánh giá về yếu tố cầu thành năng lực nghề nghiệp với 5 nhóm yếu tố (chương trình đào tạo, kiến thức, kỹ năng, thuộc tính cá nhân, và tính chuyên nghiệp) cùng với 23 yếu tố thành phần. Kết quả nghiên cứu chỉ ra được 7 yếu tố thành phần khác biệt có ý nghĩa thống kê dưới góc nhìn của nhà tuyển dụng và sinh viên trong trong số 23 yếu tố đã được đặt ra ở đầu nghiên cứu. Trong đó, KT2 (Kiến thức về kỹ thuật), KT3 (Kiến thức về kinh doanh), KN6 (Kỹ năng quản lý dự án), TTCN5 (Quản lý cảm xúc), TCN2 (Học tập chuyên môn liên tục), TCN3 (Khả năng vận dụng kiến thức chuyên ngành vào công việc) và TCN4 (Đạo đức nghề nghiệp). Kết quả chỉ ra rằng tất cả các nhóm yếu tố trên đều được đánh giá trên mức điểm trung bình 3.0 ở cả hai nhóm nhà tuyển dụng và sinh viên. Trong đó, nhóm yếu tố thuộc về kiến thức (KT2, KT3) và thuộc tính cá nhân (TTCN5) được nhóm sinh viên quan tâm hơn nhà tuyển dụng dẫn đến việc đã phần nào thỏa mãn nhu cầu thị trường. Ngược lại, nhóm yếu tố thuộc về Kỹ năng (KN6) và Tính chuyên nghiệp (TCN2, TCN3, và TCN4) được đánh giá cao bởi các nhà tuyển dụng hơn dẫn đến tính đáp ứng toàn diện của nhóm sinh viên còn hạn chế trong các khía cạnh này. Từ kết quả nghiên cứu, các gợi ý có thể được sử dụng cho các bên liên quan như nhà tuyển dụng, cơ sở đào tạo, và sinh viên. Đối với nhà tuyển dụng, giúp tuyển dụng hiệu quả thông qua việc hiểu rõ nhu cầu và năng lực của sinh viên mới ra trường và từ đó đưa ra chiến lược tuyển dụng và quản lý nhân sự. Hơn nữa, nhà tuyển dụng có thể hợp tác bền vững với người lao động dựa trên mối quan hệ cung cầu trên thị trường lao động bằng sự thấu hiểu và tin tưởng lẫn nhau. Đối với cơ sở đào tạo, giúp thay đổi thích ứng với các biến đổi liên tục của nhu cầu thị trường trong việc thiết kế các khóa học. Giúp tăng khả năng đánh giá toàn diện, cung cấp cho các bên cái nhìn tổng quan về nguồn nhân lực tương lai và hỗ trợ việc đánh giá năng lực ứng viên hiệu quả. Đối với sinh viên, việc phát triển bản thân được cung cấp từ những định hướng về quan điểm, tư duy, năng lực và kỹ năng cần thiết cho thị trường lao động. Hơn nữa, tăng sự chủ động trong việc chuẩn bị cho tương lai của sinh viên để họ lên kế hoạch học tập và phát triển phù hợp với góc nhìn thực tế về ngành học.

Nghiên cứu sẽ góp phần nâng cao hiệu quả tuyển dụng, xây dựng mối quan hệ hợp tác bền vững giữa doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và sinh viên, đồng thời hỗ trợ sinh viên phát triển bản thân để đáp ứng yêu cầu của ngành QLXD trong tương lai.

Lời cảm ơn

Nhóm tác giả xin chân thành cảm ơn Trường Đại học Mở TP. HCM đã hỗ trợ nhóm nghiên cứu thực hiện đề tài "Nghiên cứu nhu cầu thị trường và nhận thức về năng lực nghề nghiệp của sinh viên ngành quản lý xây dựng" (mã số 847).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Adam Smith. (1776). The Wealth of Nations. Printed for W. Strahan, and T.Cadell, in the strand.

2. Ganieva, Y. N., Kiryakova, A. V., Gladkikh, G., Lopanova, E. V., Sazonova, A. N., Mitina, G. V., & Shirokikh, O. B. (2019). Axiological aspect of student professional training: Matching demand and offers of labor market. Humanities & Social Sciences Revie.

3. Báo Xây dựng. (13/06/2023). Đào tạo nhân lực ngành Xây dựng: Đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Khai thác từ https://baoxaydung.com.vn/dao-tao-nhan luc-nganh-xay-dung-dap-ung-yeu-cau-thi-truong-lao-dong-353414.html .

4. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). (2011). Tài liệu thảo luận của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Khai thác từ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo- hanoi/documents/publication/wcms_649348.pdf .

5. Skulmoski, G. J., & Hartman, F. T. (2010). Information systems project manager soft competencies: A project-phase investigation. Project Management Journal, 41(1), 61-80.

6. Torres-Machí, C., Carrión, A., Yepes, V., & Pellicer, E. (2013). Employability of graduate students in construction management. Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice, 139(2), 163-170. .

7. Shi, L., Ye, K., Lu, W., & Hu, X. (2014). Improving the competence of construction management consultants to underpin sustainable construction Trang 18 in China. Habitat International, 41, 236-242.

8. bt Zakaria, I. B., Mohamed, M. R. B., bt Ahzahar, N., & bt Hashim, S. Z. (2015). A Study on Leadership Skills of Project Manager for a Successful Construction Project. International Academic Research Journal of Social Science, 1(2).

9. Bravenboer, D., & Lester, S. (2016). Towards an integrated approach to the recognition of professional competence and academic learning. Education+ Training, 58(4), 409-421.

10. Harris, F., McCaffer, R., Baldwin, A., & Edum-Fotwe, F. (2021). Modern construction management. John Wiley & Sons.

11. Nuwan, P. M. M. C., Perera, B. A. K. S., & Dewagoda, K. G. (2021). Development of core competencies of construction managers: The effect of training and education. Technology, Knowledge and Learning, 26,.

12. Aliu, J., & Aigbavboa, C. (2023). Key generic skills for employability of built environment graduates. International Journal of Construction Management, 23(3), 542-552.

13. Posillico, J., Edwards, D., Roberts, C., & Shelbourn, M. (2023). Professional skills development: foundational curriculum skills and competencies of UK construction management programmes. Education+ Training.

14. Hoang, 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. Hue University Journal of Science: Economics and Development, 13.