
MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG NHU CẦU VỀ TRÌNH ĐỘ, KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP CỦA LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP: BẰNG CHỨNG THỰC NGHIỆM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Phạm Minh Tiến

Trường Đại học Tài chính – Marketing

Email: phamminhtien@ufm.edu.vn

Lê Trung Đạo

Trường Đại học Tài chính – Marketing

Email: ltdao@ufm.edu.vn

Mã bài báo: JED-1517

Ngày nhận: 09/12/2023

Ngày nhận bản sửa: 03/01/2024

Ngày duyệt đăng: 04/02/2024

Mã DOI: 10.33301/JED.V1.1517

Tóm tắt:

Nghiên cứu nhằm phân tích mức độ đáp ứng nhu cầu của người lao động trực tiếp về trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của 4 ngành công nghiệp trọng điểm trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Bộ dữ liệu khảo sát gồm 50 doanh nghiệp và 365 lao động trực tiếp sản xuất của 4 ngành công nghiệp trọng yếu đang hoạt động tại Thành phố Hồ Chí Minh. Thông qua phương pháp phân tích thống kê mô tả, kiểm định so sánh cặp và mô hình IPA&AEG, kết quả nghiên cứu cho thấy (1) nhu cầu về Kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội và hành vi là nhóm kỹ năng được doanh nghiệp quan tâm nhiều nhất; (2) đây cũng là nhóm kỹ năng có mức độ đáp ứng thấp nhất so với nhu cầu của doanh nghiệp; (3) trình độ, kỹ năng của người lao động đáp ứng cho công việc hiện tại, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng tương xứng với nhu cầu của doanh nghiệp. Thông qua mô hình IPA&AEG, các thành phần trình độ, kỹ năng được sơ đồ hóa, từ đó làm cơ sở hình thành các gợi ý hành động.

Từ khóa: Kỹ năng nhận thức, trình độ, kỹ năng xã hội và hành vi, kĩ năng công nghệ.

Mã JEL: J01, J24, F16, F66.

Workers' ability to meet the requirements for qualifications and skills: empirical evidence in Ho Chi Minh City

Abstract:

The study analyses the workers' ability to meet the requirements for job qualifications and skills of 4 key industries in Ho Chi Minh City. The data sample includes 50 enterprises, and 365 workers in these 4 industries. By using descriptive statistics, paired samples t-test and the IPA&AEG model, study results show that (1) Cognitive, social and behavioural skills are the skillset employers pay most attention to; (2) this is also the skillset least satisfied, compared to employers' requirements; (3) Though workers' qualifications and skills are sufficient for their current work, they do not satisfactorily meet the demand of enterprises yet. Through the the IPA&AEG model, components of qualification and skill are diagrammed; then, the suggestion of actions are proposed.

Keywords: Cognitive skills, qualifications, social and behavioral skills, technical skills.

JEL codes: J01, J24, F16, F66.

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh đất nước đang hội nhập ngày càng sâu rộng với khu vực và quốc tế, sự xuất hiện của tiến bộ khoa học và công nghệ, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, từ đó đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực cao hơn và có tính cạnh tranh. Đối với Việt Nam nói chung và thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, chất lượng nguồn nhân lực hiện đang là thách thức lớn. Thời gian qua, việc nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động đã được sự quan tâm, chú trọng trong công tác giáo dục và đào tạo từ trung ương đến địa phương. Đội ngũ công nhân thành phố Hồ Chí Minh đã phát triển mạnh mẽ, tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu và chất lượng từng bước được nâng lên. Với đội ngũ hơn 4,69 triệu lao động (Cục thống kê Hồ Chí Minh, 2023), chiếm 50,05% dân số, giai cấp công nhân là lực lượng quan trọng góp phần to lớn vào sự phát triển kinh tế - xã hội thành phố và có mặt trong tất cả các thành phần, các ngành, nghề quan trọng của kinh tế, đang là lực lượng chủ yếu vận hành, sử dụng các công cụ sản xuất hiện đại. Bên cạnh những kết quả đạt được, trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ lao động (đặc biệt là lao động trực tiếp sản xuất) tại các doanh nghiệp vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng kịp xu thế. Từ đó, đặt ra yêu cầu cấp thiết cho công tác đào tạo chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, nhất là những giải pháp căn bản với tầm nhìn xa, nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu cao của thị trường lao động phong phú, đa dạng.

Nghiên cứu này nhằm đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng nhu cầu về trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động trực tiếp trên 2 phương diện doanh nghiệp và người lao động. Ba khía cạnh của kỹ năng đo lường trong khảo sát STEP về kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội và hành vi được kế thừa để đánh giá trong nghiên cứu. Thông qua thông qua mô hình IPA&AEG, các chiến lược hành động được gợi ý từ kết quả nghiên cứu.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Các khái niệm liên quan

2.1.1. Trình độ

Nghiên cứu này sẽ tiếp cận đánh giá trình độ lao động dựa trên cơ sở phân chia thành 2 nhóm: (i) *giáo dục phổ thông và cao đẳng trở lên*; (ii) và *giáo dục nghề nghiệp*. Cơ sở này cũng dựa trên cách phân loại của Bộ dữ liệu Điều tra khảo sát mức sống dân cư (VHLSS) và khảo sát của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đang thực hiện. Khi đó, (i) nhóm *Giáo dục phổ thông và cao đẳng trở lên* bao gồm: Không bằng cấp, Tiểu học, Trung học cơ sở, Trung học phổ thông, Cao đẳng, Đại học, Thạc sĩ, Tiến sĩ... (được gọi tắt là Trình độ học vấn); (ii) nhóm *Giáo dục nghề nghiệp* bao gồm: Không bằng cấp, Sơ cấp nghề, Trung cấp nghề, Trung học chuyên nghiệp, Cao đẳng nghề... (được gọi tắt là Trình độ chuyên môn, nghề nghiệp).

2.1.2. Kỹ năng

Trong khảo sát của Ngân hàng Thế giới (2014) có tên gọi Kỹ năng hướng đến việc làm và năng suất (Skills toward employment and productivity – STEP), bộ kỹ năng của người lao động bao gồm nhiều lĩnh vực kỹ năng khác nhau như: *kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội và hành vi, và kỹ năng kỹ thuật*.

Bảng 1: Ba khía cạnh của kỹ năng đo lường trong khảo sát STEP

Nhận thức	Xã hội và hành vi	Kỹ thuật
Gồm việc sử dụng tư duy logic, trực giác và sáng tạo	Kỹ năng mềm, kỹ năng xã hội, kỹ năng sống, đặc điểm tính cách	Bao gồm sự khéo tay và việc sử dụng phương pháp, nguyên vật liệu, công cụ, dụng cụ
Khả năng giải quyết vấn đề một cách bản năng so với sử dụng kiến thức để giải quyết vấn đề	Cởi mở để trải nghiệm, tận tâm, hướng ngoại, biết cách tán đồng, ổn định về cảm xúc	Kỹ năng kỹ thuật được phát triển thông qua đào tạo nghề hoặc học trên công việc
Khả năng trình bày miệng, tính toán, giải quyết vấn đề, trí nhớ (ngắn hạn và dài hạn) và tốc độ tư duy	Kiểm soát bản thân, kiên trì, kỹ năng ra quyết định, kỹ năng tương tác cá nhân.	Các kỹ năng liên quan đến một nghề cụ thể (ví dụ: kỹ sư, nhà kinh tế, chuyên gia IT,...)

Nguồn: Pierre & cộng sự (2014).

2.2. Mô hình phân tích mức độ quan trọng – thực hiện (IPA)

Slack (1994) trình bày mô hình IPA (The importance – performance analysis model) nhằm xem xét mối quan hệ giữa mức độ quan trọng và mức độ thực hiện của các thuộc tính sản phẩm. Bằng cách sử dụng khuynh hướng trung tâm như giá trị trung bình, trung vị... hay một đo lường mang tính xếp hạng, điểm số về

mức độ quan trọng và mức độ thực hiện được sắp xếp và phân loại thành mức cao và mức thấp; sau đó ghép hai tập hợp đã được xếp hạng này lại với nhau, vị trí của mỗi thuộc tính sẽ có thể rơi vào một trong bốn góc phần tư của sơ đồ lưới mức độ quan trọng – thực hiện (the importance performance grid). Giá trị trung bình của mức độ quan trọng và thực hiện có thể sử dụng để vẽ sơ đồ lưới. Sơ đồ lưới này được sử dụng để đưa ra những thuộc tính ưu tiên cần phải cải tiến (Slack, 1994) và có thể cung cấp những gợi ý cho hệ thống chiến lược (Burns, 1986). IPA đã được sử dụng rộng rãi bởi các nhà nghiên cứu và thực hành liên quan đến sự hài lòng của khách hàng và quản lý chất lượng trong các lĩnh vực khác nhau như chăm sóc sức khỏe, khách sạn, du lịch, đánh giá người tiêu dùng, quản trị marketing, khách sạn và du lịch, dịch vụ công cộng, giáo dục đại học, chất lượng nguồn nhân lực (như Sukardi, 2023; Wohlfart & cộng sự, 2022; Mujahidin & cộng sự, 2021; Hamid & cộng sự, 2014; Barac, 2009;...). IPA đã được chứng minh là một công cụ phân tích hiệu quả để thực hiện và nó đã được các nhà nghiên cứu và quản lý sử dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau (Lovelock & cộng sự, 1998). Nghiên cứu sẽ vận dụng lý thuyết này trong việc phân tích đánh giá trên phương diện xem xét giữa nhu cầu (mức độ quan trọng) và mức độ đáp ứng (mức độ thực hiện) của từng thành phần trình độ, kỹ năng của người lao động (thuộc tính sản phẩm).

Bảng 2: Sơ đồ lưới IPA (The importance performance grid)

<i>Cực kỳ quan trọng</i>	
A Tập trung, nỗ lực ở đây <i>Hiệu quả tối</i>	B Duy trì, giữ vững công việc tốt <i>Thực hiện xuất sắc</i>
C Ưu tiên thấp	D Sự tàn phá quá mức cần thiết
<i>Ít quan trọng</i>	

Nguồn: Kitcharoen (2004), Martilla & James (1977).

2.3. Sơ đồ lưới A-E của Harvey

Vận dụng lý thuyết từ mô hình IPA để đo lường nhu cầu và mức độ đáp ứng về trình độ, kỹ năng của người lao động, từ đó có thể đưa ra được những hành động đối với mỗi thuộc tính. Tuy nhiên, mỗi hành động chiến lược này vẫn chưa chi tiết. Harvey (2001) đã đề xuất sơ đồ lưới A-E để phân tích dữ liệu thu được từ khảo sát sự hài lòng. Đồng thời, đề xuất có thể kết hợp giữa mô hình IPA và sơ đồ lưới A-E; tạm gọi là mô hình IPA&AEG (The importance – Performance analysis and A-E grid). IPA&AEG chủ yếu kế thừa ý tưởng của sơ đồ lưới A-E nhằm chia chi tiết mức độ thực hiện thành 5 mức, thay vì 2 mức cao và thấp (của mô hình IPA). Tác giả sẽ vận dụng mô hình IPA&AEG trong nghiên cứu này, mức độ thực hiện được đo lường thông qua mức độ đáp ứng đối với các thành phần trình độ, kỹ năng; mức độ quan trọng được đo lường thông qua nhu cầu của doanh nghiệp đối với từng nhóm trình độ, kỹ năng. Các thang điểm đánh giá cũng được điều chỉnh cho phù hợp với nghiên cứu của tác giả.

2.4. Xây dựng khung phân tích

Từ cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu thực nghiệm và phương pháp thảo luận chuyên gia, thành phần trình độ gồm A1 – trình độ học vấn, A2 – trình độ chuyên môn, nghề nghiệp; các thành phần kỹ năng của người lao động trực tiếp sản xuất được điều chỉnh gồm Kỹ năng kỹ thuật và Kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi.

- Kỹ năng kỹ thuật gồm: B1 – Ngoại ngữ, B2 – Tin học, B3 – Ngôn ngữ chuyên môn, B4 – An toàn lao động, Phòng cháy chữa cháy, B5 – Sử dụng trang bị bảo hộ lao động, B6 – Sử dụng công cụ, dụng cụ, B7 – Nguyên liệu đầu vào, B8 – Cấu tạo, thiết kế của sản phẩm, B9 – Các tiêu chuẩn, quy định của sản phẩm, B10 – Kiểm tra, đánh giá sản phẩm, B11 – Công nghệ sản xuất, B12 – Thao tác chuyên môn.

- Kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi gồm: C1 – Giao tiếp cơ bản, C2 – Giải quyết vấn đề, C3 – Làm việc nhóm, C4 – Sắp xếp công việc, C5 – Cẩn thận, C6 – Hướng dẫn, C7 – Làm việc năng suất, C8 – Lắng nghe, C9 – Kiểm soát cảm xúc, C10 – Đạo đức làm việc, C11 – Làm việc tốt dưới áp lực.

Các nội dung đánh giá được lựa chọn phù hợp với tình hình và điều kiện làm việc của đối tượng được nghiên cứu. Trong đó, tác giả sẽ đi sâu vào 4 (nhóm) ngành công nghiệp trọng điểm (hay trọng yếu) của Thành phố Hồ Chí Minh là: cơ khí, chế biến tinh lương thực thực phẩm (thường gọi tắt là lương thực, thực phẩm), hóa dược – cao su (gọi tắt là hóa nhựa – cao su), điện tử - công nghệ thông tin. Đối tượng khảo sát tập trung chủ yếu vào các doanh nghiệp (khối quản lý) và người lao động trực tiếp sản xuất. Khung đánh

giá về trình độ, kỹ năng cho người lao động (gọi tắt là khung phân tích) được phát triển trên cơ sở khái niệm ban đầu và tổng hợp các cơ sở nghiên cứu đã nêu. Khung phân tích sẽ tập trung vào giải quyết các mục tiêu đã được đặt ra. *Thứ nhất*, đánh giá khả năng đáp ứng trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của đoàn viên công đoàn và công nhân lao động đang làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh tại thời điểm t_0 dưới 2 góc độ: người lao động đánh giá (P_{LD}) và người sử dụng lao động (doanh nghiệp) đánh giá (P_{DN}). *Thứ hai*, đánh giá nhu cầu của doanh nghiệp về trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của công nhân lao động (E_{DN}). *Thứ ba*, từ cơ sở đánh giá hiện trạng mức độ đáp ứng của người lao động (P_{LD} , P_{DN}) và nhu cầu của doanh nghiệp (E_{DN}) đề xuất một số gợi ý nhằm đảm bảo trình độ, năng lực làm việc trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế (tại thời điểm t_1).

Bảng 3: Hệ thống tiêu chí đánh giá trình độ, kỹ năng

Nhóm kỹ năng	Chonko & Caballero (1991)	Tomkovich & cộng sự (1996)	Kelley & Bridges (2005)	Newton & cộng sự (2005)	Turner & cộng sự (2006)	Sharma & Sharma (2010)	Mitchell & cộng sự (2010)	Nguyễn Quốc Việt & Nguyễn Minh Thảo (2002)	Vũ Thế Dũng & Trần Thanh Tòng (2008)	Phạm Thị Lan Hương & Trần Triệu Khải (2010)	Rasul & cộng sự (2013)	Nguyễn Hoàng Lan & Nguyễn Minh Hiền (2015)	Hoàng Thị Kim Oanh & cộng sự (2017)	John & cộng sự (2018)	Fajaryati & cộng sự (2020)	Sokhanvar & cộng sự (2021)	Phòng vấn nhóm
Trình độ																	
A1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
A2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
Kỹ năng kỹ thuật																	
B1				x				x	x			x					x
B2	x	x	x	x				x	x	x		x	x				x
B3	x			x	x							x					x
B4								x		x	x				x		x
B5												x			x		x
B6								x							x		x
B7												x			x		x
B8								x				x			x		x
B9												x			x		x
B10								x							x		x
B11												x			x		x
B12	x	x						x				x			x		x
Kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi																	
C1		x		x		x	x	x	x			x	x	x	x	x	x
C2			x	x		x	x	x		x	x	x		x	x	x	x
C3				x		x		x				x	x	x	x	x	x
C4	x				x					x	x	x		x	x		x
C5												x		x			x
C6												x		x			x
C7	x							x		x	x			x			x
C8												x			x	x	x
C9			x				x						x		x		x
C10		x				x	x	x		x	x	x		x		x	x
C11							x	x				x	x				x

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

3. Phương pháp phân tích

Trên cơ sở khung phân tích, nhóm nghiên cứu hình thành hệ thống các tiêu chí nhằm phục vụ các thông tin số liệu đánh giá trình độ, kỹ năng người của lao động. Các hệ thống tiêu chí và thang đo đánh giá được thể hiện qua 2 bộ phiếu khảo sát dành cho doanh nghiệp và người lao động. Thang đo Likert 5 điểm nêu lên những đánh giá của doanh nghiệp và người lao động về khả năng đáp ứng về trình độ của lao động đối với công việc hiện tại (1 = Hoàn toàn không đáp ứng đến 5= Hoàn toàn đáp ứng) và nhu cầu về trình độ của doanh nghiệp đối với người lao động hiện tại (1= Hoàn toàn không cần thiết đến 5= Hoàn toàn cần thiết).

Phương pháp chọn mẫu mục tiêu được lựa chọn cho nghiên cứu này vì tiếp cận doanh nghiệp gặp hạn chế trong bối cảnh hậu Covid-19. Thông qua thảo luận với Liên đoàn cấp quận, huyện và Ban quản lý KCN-KCX (Hepza) xác định doanh nghiệp và chọn doanh nghiệp có thể tiếp cận khảo sát. Nghiên cứu thực hiện kết hợp nhiều cách thức khác nhau để tiến hành khảo sát bao gồm: thông qua các tổ chức Liên đoàn lao động cấp quận, huyện; Thông qua Ban quản lý KCN-KCX và tự tổ chức khảo sát thông qua giới thiệu của Liên đoàn lao động cấp quận, huyện.

Việc đánh giá về hiện trạng về nhu cầu và mức độ đáp ứng của người lao động về trình độ, kỹ năng được qui ước như sau:

$E_{i,DN}$: Điểm trung bình đánh giá của doanh nghiệp về nhu cầu (kỳ vọng) về trình độ, kỹ năng i đối với người lao động

$P_{i,DN}$: Điểm trung bình đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng (thực hiện) về trình độ, kỹ năng i của lao động đối với công việc hiện tại

$P_{i,LD}$: Điểm trung bình đánh giá của lao động về mức độ đáp ứng (thực hiện) của họ về trình độ, kỹ năng i đối với công việc hiện tại

Bảng 4: Khung điểm đánh giá nhu cầu và đáp ứng của lao động về trình độ, kỹ năng

Nhu cầu: $E_{i,DN}$		Đáp ứng: $P_{i,DN}, P_{i,LD}$	
Điểm đánh giá	Phân vùng	Điểm đánh giá	Phân vùng
$1,0 \div < 3,7$	Không cần thiết	$1,0 \div < 2,2$	Hoàn toàn không đáp ứng
$3,7 \div < 4,0$	Cần thiết	$2,2 \div < 2,8$	Không đáp ứng
$4,0 \div < 5,0$	Rất cần thiết	$2,8 \div < 3,2$	Bình thường
		$3,2 \div < 3,8$	Đáp ứng
		$3,8 \div < 5,0$	Đáp ứng tốt

Nguồn: Harvey (2001), Williams (2002) và tác giả tổng hợp.

Ngoài ra, nghiên cứu sẽ ghép hai tập hợp “Nhu cầu – Đáp ứng” với nhau, vị trí của mỗi thuộc tính trình độ, kỹ năng sẽ được xác định vào “vùng vấn đề” tương ứng của mô hình IPA&AEG, từ đó làm căn cứ gợi ý các chiến lược. Mô hình IPA&AEG được hiệu chỉnh và sử dụng trong nghiên cứu.

Bảng 5: Các gợi ý hành động từ mô hình IPA&AEG

	Hoàn toàn không đáp ứng	Không đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng	Đáp ứng tốt	
Rất cần thiết	E_Nhu cầu khẩn cấp về các hoạt động	D_Các hành động được ưu tiên cao	C_Có những mục tiêu phân đầu cho các cải tiến trong tương lai	B_Đảm bảo không gì sụt giảm, cải tiến nếu có khả năng	A_Giữ tiêu chuẩn xuất sắc	5
Cần thiết	e_Các hoạt động vẫn bản để cải tiến vùng này	d_Đặt mục tiêu cho sự tái tiến	c_Đảm bảo rằng không có sự suy giảm	b_Giữ vững tiêu chuẩn	a_Tránh sự phá hủy quá mức	3,7
Không cần thiết	(e)_Cải tiến nếu nguồn lực cho phép	(d)_Hãy đảm bảo rằng sẽ không có sự suy giảm trong tương lai	(c)_Chú ý ở mức độ giới hạn	(b)_Giữ vững các tiêu chuẩn nếu có khả năng	(a)_Không cần hoạt động nào ở đây	1
	1	2,2	2,8	3,2	3,8	5

Nguồn: Harvey (2001), Williams (2002).

4. Kết quả nghiên cứu

Trên cơ sở qui mô tổng thể theo số liệu điều tra của Cục thống kê, qui mô mẫu được điều chỉnh và triển khai trong thực tế gồm 50 doanh nghiệp và 365 lao động trực tiếp sản xuất đang làm việc tại các doanh nghiệp này.

Bảng 6: Cơ cấu mẫu nghiên cứu

STT	Ngành	Doanh nghiệp		Lao động	
		Tần số	Tần suất (%)	Tần số	Tần suất (%)
1	Cơ khí	20	40,00	123	33,70
2	Chế biến lương thực, thực phẩm	9	18,00	96	26,30
3	Hóa nhựa – Cao su	14	28,00	101	27,67
4	Điện tử - Công nghệ thông tin	7	14,00	45	12,33
Tổng cộng		50	100,00	365	100,00

Nguồn: Tác giả tổng hợp kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2023.

4.1. Nhu cầu về trình độ, kỹ năng

Bảng 7: Nhu cầu doanh nghiệp về trình độ, kỹ năng cho người lao động theo ngành

Trình độ, kỹ năng		Chung	Cơ khí	Lương thực, thực phẩm	Hóa nhựa, cao su	Điện tử
A.	Trình độ	3,78	3,61	3,75	4,07	3,78
A1	Học vấn	3,65	3,67	3,86	3,86	3,74
A2	Chuyên môn, nghề nghiệp	3,90	3,56	3,64	4,29	3,82
B.	Kỹ năng kỹ thuật	3,88	3,87	3,83	3,93	3,87
B1	Ngoại ngữ	2,90	3,00	3,07	3,43	3,04
B2	Tin học	3,30	3,33	3,50	3,57	3,40
B3	Ngôn ngữ chuyên môn	3,50	3,44	3,64	3,71	3,56
B4	An toàn lao động, PCCC	4,25	4,33	4,00	3,86	4,14
B5	Sử dụng trang bị bảo hộ lao động	4,30	4,22	4,36	4,14	4,28
B6	Sử dụng công cụ, dụng cụ	4,35	4,22	4,21	4,14	4,26
B7	Nguyên liệu đầu vào	3,85	4,11	3,93	4,29	3,98
B8	Cấu tạo, thiết kế của sản phẩm	3,90	3,78	3,79	4,00	3,86
B9	Các tiêu chuẩn, quy định của sản phẩm	4,05	4,11	3,71	3,86	3,94
B10	Kiểm tra, đánh giá sản phẩm	4,10	4,11	3,93	3,86	4,02
B11	Công nghệ sản xuất	3,90	3,78	3,86	3,86	3,86
B12	Thao tác chuyên môn	4,15	4,00	3,93	4,43	4,10
C.	Kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi	4,09	4,04	3,99	4,19	4,07
C1	Giao tiếp cơ bản	4,10	3,78	3,93	4,00	3,98
C2	Giải quyết vấn đề	3,90	4,00	4,00	4,14	3,98
C3	Làm việc nhóm	4,05	4,00	3,79	4,14	3,98
C4	Sắp xếp công việc	4,00	4,11	3,86	4,29	4,02
C5	Cẩn thận	4,10	4,33	4,07	4,29	4,16
C6	Hướng dẫn	4,00	4,00	3,86	4,29	4,00
C7	Làm việc năng suất	4,15	4,11	4,14	4,29	4,16
C8	Lắng nghe	4,05	4,00	4,14	4,29	4,10
C9	Kiểm soát cảm xúc	4,15	3,67	3,86	3,86	3,94
C10	Đạo đức làm việc	4,30	4,33	4,14	4,29	4,26
C11	Làm việc tốt dưới áp lực	4,15	4,11	4,14	4,29	4,16

Ghi chú:

Điểm	Phân vùng	Điểm	Phân vùng	Điểm	Phân vùng
1,0 ÷ < 3,7	Không cần thiết	3,7 ÷ < 4,0	Cần thiết	4,0 ÷ < 5,0	Rất cần thiết

Nhu cầu (kỳ vọng) doanh nghiệp về trình độ, kỹ năng của người lao động được đánh giá thông qua 3 nhóm yếu tố cấu thành tương ứng với 25 biến quan sát.

Trong đó, nhận thức, xã hội và hành vi là nhóm kỹ năng được doanh nghiệp quan tâm nhiều nhất, kế đến là kỹ năng kỹ thuật và cuối cùng là trình độ của người lao động. Cụ thể:

Nhóm Trình độ (gồm 2 biến quan sát): Giá trị trung bình điểm đánh giá chung là 3,64. Trong đó, nhu cầu về trình độ chuyên môn, nghề nghiệp (A1-3,69) có điểm trung bình cao hơn so với trình độ học vấn (A2-3,58). Theo xếp hạng trên mô hình IPA&AEG, A1 thuộc vùng “Không cần thiết”, A2 tiệm cận vùng “Cần thiết”. Điều này cho thấy rằng, hầu hết doanh nghiệp vẫn chú trọng nhiều hơn về trình độ chuyên môn, nghề nghiệp so với trình độ học vấn đối với nhóm lao động trực tiếp sản xuất. Kết quả phân tích cho từng ngành cũng ủng hộ nhận định trên. Riêng đối với ngành Hóa nhựa – cao su; Điện tử - Công nghệ thông tin yêu cầu về trình độ học vấn cao hơn so với các nhóm ngành còn lại (2 ngành này có mức đánh giá A1 ở vùng “Cần thiết”). Ngành Cơ khí; Điện tử đòi hỏi mức độ cao hơn đối với lao động về trình độ chuyên môn, nghề nghiệp (2 ngành này có mức đánh giá A2 ở vùng “Cần thiết” và “Rất cần thiết”).

Nhóm Kỹ năng kỹ thuật (gồm 12 biến quan sát): Giá trị trung bình điểm đánh giá chung là 3,80. Trong đó, nhóm kỹ năng được doanh nghiệp xác định thuộc vùng “Rất cần thiết” bao gồm: B4 – An toàn lao động, phòng cháy chữa cháy, B5 – Sử dụng trang bị bảo hộ lao động, B6 – Sử dụng công cụ, dụng cụ, B12 – Thao tác chuyên môn. Nhóm kỹ năng được doanh nghiệp xác định thuộc vùng “Không/Ít cần thiết” bao gồm: B1 – Ngoại ngữ, B2 – Tin học, B3 – Ngôn ngữ chuyên môn. Các kỹ năng còn lại được xếp vào vùng “Cần thiết”. Kết quả phân tích cho từng ngành càng rõ rệt hơn và thể hiện tính đặc thù của ngành. Trong đó, ngành Điện tử có yêu cầu cao hơn đối với lao động về khả năng đọc được ngôn ngữ chuyên môn. Các kỹ năng kỹ thuật còn lại được đánh giá vùng tiệm cận “Cần thiết”, “Cần thiết” và “Rất cần thiết”.

Nhóm Kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi (gồm 11 biến quan sát): Giá trị trung bình điểm đánh giá là 4,03. Hầu hết, các kỹ năng được doanh nghiệp đánh giá “Cần thiết” và “Rất cần thiết” đối với lao động trực tiếp sản xuất. Trong đó, nhóm kỹ năng được doanh nghiệp xác định thuộc vùng “Rất cần thiết” bao gồm: C4 – Sắp xếp công việc, C5 – Cần thận, C7 – Làm việc năng suất, C8 – Lắng nghe, C10 – Đạo đức làm việc, C11 – Làm việc tốt dưới áp lực. Các kỹ năng còn lại được xếp vào vùng “Cần thiết”. Đối với công việc của lao động trực tiếp sản xuất, doanh nghiệp rất quan tâm đến sự tỉ mỉ, trung thực, chịu khó và khả năng làm việc tốt dưới áp lực cao – kết quả từ phỏng vấn chuyên sâu. Nhóm kỹ năng C4, C5, C7, C8, C10, C11 là những yêu cầu bắt buộc của doanh nghiệp cần có đối với người lao động.

4.2. Đáp ứng về trình độ, kỹ năng

Mức độ đáp ứng về trình độ, kỹ năng của người lao động được đánh giá thông qua các biến quan sát sẽ được phân tích dưới 2 góc độ: doanh nghiệp và người lao động. Trên cơ sở mẫu 365 lao động, tác giả tiến hành ghép cặp với 50 doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp sẽ tự đánh giá việc đáp ứng trình độ, kỹ năng của người lao động trong doanh nghiệp họ; và người lao động trong từng doanh nghiệp cũng tự đánh giá về mức độ đáp ứng của bản thân.

Nhóm Trình độ (gồm 2 biến quan sát): trình độ chuyên môn, nghề nghiệp hiện tại của người lao động chung được xếp vào vùng “Đáp ứng” ở cả 2 góc nhìn doanh nghiệp và người lao động, với giá trị trung bình điểm đánh giá của doanh nghiệp là 3,53/5 và người lao động là 3,25. Trong đó, 2 nhóm ngành được đánh giá đáp ứng nhất là lương thực, thực phẩm và hóa nhựa, cao su.

Nhóm Kỹ năng kỹ thuật (12 biến quan sát): Giá trị trung bình điểm đánh giá là 3,53 (doanh nghiệp) và 3,31 (người lao động). Trong đó, hầu hết các kỹ năng được doanh nghiệp và người lao động đánh giá đáp ứng đối với công việc hiện tại. Tuy nhiên, các kỹ năng về B1 – Ngoại ngữ, B2 – Tin học, B3 – Ngôn ngữ chuyên môn chỉ đáp ứng ở mức bình thường, không đáp ứng đối với công việc, đặc biệt là kỹ năng Ngoại ngữ. Ngoài ra, các kết quả theo ngành cho thấy rằng, một số kỹ năng về kỹ thuật như: *An toàn lao động; phòng cháy chữa cháy; Sử dụng trang bị bảo hộ lao động; Sử dụng công cụ, dụng cụ; Nguyên liệu đầu vào; Cấu tạo, thiết kế của sản phẩm; Các tiêu chuẩn, quy định của sản phẩm; Kiểm tra, đánh giá sản phẩm; Công nghệ sản xuất; Thao tác chuyên môn* đã được bản thân người lao động đánh giá đáp ứng tốt tại nhóm ngành Cơ khí. Tuy nhiên, doanh nghiệp đánh giá đáp ứng tốt chỉ 4 kỹ năng là *An toàn lao động; Phòng cháy chữa cháy; Sử dụng trang bị bảo hộ lao động; Thao tác chuyên môn*. Còn lại là được doanh nghiệp đánh

giá ở mức đáp ứng.

Nhóm Kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi (11 biến quan sát): Các kỹ năng này đều được doanh nghiệp và người lao động đánh giá đáp ứng đối với công việc hiện tại ở tất cả các kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi, với giá trị trung bình điểm đánh giá chung của doanh nghiệp và người lao động bằng nhau ở mức 3,63/5 và lớn hơn 3,2 ở tất cả 11 kỹ năng. Trong đó, ngành Cơ khí có các kỹ năng gồm Cẩn thận; Làm việc năng suất; Lắng nghe; Đạo đức làm việc được doanh nghiệp và người lao động đánh giá đáp ứng tốt, với giá trị trung bình lớn hơn 3,8. Giá trị trung bình điểm đánh giá là 3,48 (doanh nghiệp) và 3,53 (người lao động).

Bảng 8: Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng về trình độ, kỹ năng của lao động trực tiếp

Trình độ, kỹ năng		Chung	Cơ khí	Lương thực, thực phẩm	Hóa nhự, cao su	Điện tử
A.	Trình độ	3,53	3,28	3,07	3,29	3,32
A1	Học vấn	3,40	3,33	3,00	3,14	3,24
A2	Chuyên môn, nghề nghiệp	3,65	3,22	3,14	3,43	3,40
B.	Kỹ năng kỹ thuật	3,53	3,56	3,48	3,48	3,52
B1	Ngoại ngữ	2,55	2,33	2,64	2,57	2,54
B2	Tin học	3,00	2,78	3,29	3,00	3,04
B3	Ngôn ngữ chuyên môn	3,25	3,22	3,07	3,14	3,18
B4	An toàn lao động, PCCC	3,80	4,11	3,64	3,57	3,78
B5	Sử dụng trang bị bảo hộ lao động	3,85	4,22	3,79	3,71	3,88
B6	Sử dụng công cụ, dụng cụ	3,85	4,00	3,86	3,71	3,86
B7	Nguyên liệu đầu vào	3,60	3,67	3,36	4,00	3,60
B8	Cấu tạo, thiết kế của sản phẩm	3,60	3,33	3,57	3,57	3,54
B9	Các tiêu chuẩn, quy định của sản phẩm	3,70	3,78	3,43	3,43	3,60
B10	Kiểm tra, đánh giá sản phẩm	3,75	3,78	3,79	3,71	3,76
B11	Công nghệ sản xuất	3,60	3,78	3,71	3,43	3,64
B12	Thao tác chuyên môn	3,80	3,78	3,64	3,86	3,76
C.	Kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi	3,63	3,75	3,49	3,70	3,62
C1	Giao tiếp cơ bản	3,65	3,56	3,57	3,57	3,60
C2	Giải quyết vấn đề	3,45	3,33	3,43	3,57	3,44
C3	Làm việc nhóm	3,60	3,56	3,43	3,71	3,56
C4	Sắp xếp công việc	3,55	3,78	3,64	3,86	3,66
C5	Cẩn thận	3,50	4,22	3,43	3,86	3,66
C6	Hướng dẫn	3,70	3,78	3,50	3,71	3,66
C7	Làm việc năng suất	3,65	3,89	3,57	3,86	3,70
C8	Lắng nghe	3,75	3,89	3,50	3,57	3,68
C9	Kiểm soát cảm xúc	3,65	3,33	3,21	3,43	3,44
C10	Đạo đức làm việc	3,75	4,22	3,50	3,86	3,78
C11	Làm việc tốt dưới áp lực	3,70	3,67	3,57	3,71	3,66

**Bảng 9: Đánh giá của lao động về mức độ
đáp ứng về trình độ, kỹ năng của họ**

Trình độ, kỹ năng		Chung	Cơ khí	Lương thực, thực phẩm	Hóa nhựa, cao su	Điện tử
A.	Trình độ	3,25	2,95	3,30	3,43	3,21
A1	Học vấn	3,28	2,93	3,33	3,64	3,24
A2	Chuyên môn, nghề nghiệp	3,23	2,97	3,27	3,22	3,17
B.	Kỹ năng kỹ thuật	3,31	3,69	3,30	3,36	3,42
B1	Ngoại ngữ	2,54	2,34	2,60	2,47	2,50
B2	Tin học	2,80	2,23	2,87	2,87	2,68
B3	Ngôn ngữ chuyên môn	3,09	3,03	3,09	3,07	3,07
B4	An toàn lao động, PCCC	3,67	4,50	3,44	3,62	3,82
B5	Sử dụng trang bị bảo hộ lao động	3,73	4,32	3,54	3,80	3,84
B6	Sử dụng công cụ, dụng cụ	3,69	4,11	3,48	3,51	3,72
B7	Nguyên liệu đầu vào	3,26	4,00	3,28	3,33	3,47
B8	Cấu tạo, thiết kế của sản phẩm	3,35	3,83	3,39	3,29	3,48
B9	Các tiêu chuẩn, quy định của sản phẩm	3,35	4,04	3,52	3,64	3,62
B10	Kiểm tra, đánh giá sản phẩm	3,28	3,93	3,50	3,51	3,54
B11	Công nghệ sản xuất	3,33	4,05	3,39	3,36	3,54
B12	Thao tác chuyên môn	3,66	3,91	3,56	3,80	3,72
C.	Kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi	3,63	3,98	3,50	3,71	3,70
C1	Giao tiếp cơ bản	3,61	3,92	3,48	3,58	3,65
C2	Giải quyết vấn đề	3,59	3,73	3,37	3,62	3,57
C3	Làm việc nhóm	3,57	3,94	3,54	3,67	3,67
C4	Sắp xếp công việc	3,63	3,89	3,53	3,82	3,70
C5	Cẩn thận	3,70	4,23	3,65	3,87	3,85
C6	Hướng dẫn	3,61	4,05	3,48	3,84	3,72
C7	Làm việc năng suất	3,65	4,04	3,50	3,76	3,72
C8	Lắng nghe	3,68	4,02	3,50	3,78	3,73
C9	Kiểm soát cảm xúc	3,44	3,65	3,36	3,49	3,48
C10	Đạo đức làm việc	3,80	4,36	3,64	3,78	3,90
C11	Làm việc tốt dưới áp lực	3,63	3,91	3,47	3,64	3,66

Ghi chú:

Điểm đánh giá
1,0 ÷ < 2,2
2,2 ÷ < 2,8
2,8 ÷ < 3,2

Phân vùng
 Hoàn toàn không đáp ứng
 Không đáp ứng
 Bình thường

Điểm đánh giá
3,2 ÷ < 3,8
3,8 ÷ < 5,0

Phân vùng
 Đáp ứng
 Đáp ứng tốt

5. Kết luận và gợi ý hành động

Kết quả phân tích hiện trạng trình độ, kỹ năng về nhu cầu của doanh nghiệp và đáp ứng của người lao động (dưới 2 góc độ doanh nghiệp và người lao động trực tiếp) cho thấy:

Thứ nhất, kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi là nhóm kỹ năng được doanh nghiệp quan tâm nhiều nhất, kế đến là kỹ năng kỹ thuật và cuối cùng là trình độ của người lao động. Nguyễn Hoàng Lan & Nguyễn Minh Hiền (2015) kết luận các doanh nghiệp đánh giá chất lượng của nhóm kỹ năng thấp hơn nhóm kỹ năng nhận thức, nhóm kỹ năng xã hội và hành vi. Tương tự, Sharma & Sharma (2010), nhận định kỹ năng mềm được xem là kỹ năng quan trọng nhất trên thị trường việc làm toàn cầu hiện nay. Kết quả nghiên cứu cũng được

ủng hộ bởi Vũ Thế Dũng & Trần Thanh Tòng (2008), Phạm Thị Lan Hương & Trần Triệu Khải (2010), Rasul & cộng sự (2013), Hoàng Thị Kim Oanh & cộng sự (2017), John & cộng sự (2018), Fajaryati & cộng sự (2020), Sokhanvar & cộng sự (2021).

Thứ hai, trình độ, kỹ năng của người lao động hiện tại ở các doanh nghiệp đáp ứng cho công việc; tuy nhiên vẫn chưa tương xứng với nhu cầu (kỳ vọng) của doanh nghiệp trong bối cảnh hiện tại và tương lai xét cả trên 3 phương diện: trình độ, kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng nhận thức, xã hội và hành vi. Nguyễn Hoàng Lan & Nguyễn Minh Hiền (2015) cho rằng sự thiếu hụt về chất lượng là đặc biệt lớn đối với các kỹ năng như khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế, trình độ ngoại ngữ, năng lực tư duy sáng tạo, tính kỷ luật trong công việc,... Nguyễn Quốc Việt & Nguyễn Minh Thảo (2002), Vũ Thế Dũng & Trần Thanh Tòng (2008), Phạm Thị Lan Hương & Trần Triệu Khải (2010), Rasul & cộng sự (2013), Hoàng Thị Kim Oanh & cộng sự (2017) cũng đã chỉ ra khoảng trống về kỹ năng hiện nay của lao động Việt Nam, tập trung chủ yếu vào kỹ năng mềm và kỹ năng nghề nghiệp.

Các gợi ý chiến lược từ mô hình IPA&AEG:

Vùng B – gồm 10 thuộc tính: B4 – An toàn lao động, PCCC; B5 – Sử dụng trang bị bảo hộ lao động; B6 – Sử dụng công cụ, dụng cụ; B12 – Thao tác chuyên môn; C4 – Sắp xếp công việc; C5 – Cẩn thận; C7 – Làm việc năng suất; C8 – Lắng nghe; C10 – Đạo đức làm việc; C11 – Làm việc tốt dưới áp lực. Chiến lược mô hình đề xuất “Đảm bảo không có gì sụt giảm, cải tiến nếu có khả năng”. Vùng vấn đề này được doanh nghiệp xác định nhu cầu rất cần thiết và đáp ứng của lao động ở mức cơ bản; cho nên nếu có sự sụt giảm về mức độ đáp ứng của người lao động thì sẽ có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động của doanh nghiệp. Do đó, đối với các thành phần kỹ năng ở nhóm này phải đảm bảo được mức độ đáp ứng tối thiểu như hiện tại. Doanh nghiệp cần xác định những đối tượng lao động chưa đạt được mức độ đáp ứng tối thiểu này để có chính sách hỗ trợ, chế độ khuyến khích họ tham gia đào tạo (đánh giá, khen thưởng...). Và thậm chí có thể xem đây là các điều kiện tiên quyết khi tuyển dụng lao động (vì có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của họ nếu có sự thay đổi về công nghệ hay hệ thống máy móc mới).

Vùng b – gồm 10 thuộc tính: B7 – Nguyên liệu đầu vào; B8 – Cấu tạo, thiết kế của sản phẩm; B9 – Các tiêu chuẩn, quy định của sản phẩm; B10 – Kiểm tra, đánh giá sản phẩm; B11 – Công nghệ sản xuất; C1 – Giao tiếp cơ bản; C2 – Giải quyết vấn đề; C3 – Làm việc nhóm; C6 – Hướng dẫn; C9 – Kiểm soát cảm xúc. Nhóm kỹ năng này thuộc vùng “Giữ vững tiêu chuẩn”. Nhu cầu của doanh nghiệp đối với nhóm kỹ năng này là cần thiết và đáp ứng của lao động ở mức cơ bản. Vì thế, nếu có sự sụt giảm về mức độ đáp ứng của người lao động sẽ ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp. Đối với các thành phần kỹ năng này chỉ cần duy trì như tình trạng hiện tại. Tuy nhiên, doanh nghiệp cần có những tiêu chuẩn đánh giá định kỳ (hàng tháng/hàng quý/hàng năm) để người lao động có thể nhận biết được tầm quan trọng của kỹ năng và tự chủ động cải thiện.

Phần © – gồm 2 thuộc tính: A1 – Trình độ học vấn; B3 – Ngôn ngữ chuyên môn. Chiến lược mô hình đề xuất “Chú ý vì đang ở mức độ giới hạn”.

Phần (d) – gồm 1 thuộc tính: B1 – Ngoại ngữ. Chiến lược mô hình đề xuất “Đảm bảo sẽ không có suy giảm trong tương lai”.

Vùng © và (d) có nhu cầu của doanh nghiệp “Cơ bản” và đáp ứng của lao động ở mức thấp và trung bình. Vì vậy, đối với nhóm kỹ năng này không ảnh hưởng nhiều đến hoạt động của doanh nghiệp và quyền lợi của người lao động trực tiếp sản xuất. Tuy nhiên, người lao động cũng nên nhận thức được đây cũng là các kỹ năng mà doanh nghiệp quan tâm.

Ngoài ra, kết quả có sự khác biệt tương đối nhỏ giữa góc nhìn doanh nghiệp và người lao động ở kỹ năng Trình độ chuyên môn, nghề nghiệp và Tin học. Trong đó: (i) A2 – Trình độ chuyên môn, nghề nghiệp cần được cân nhắc vì đang ở vùng giới hạn giữa “Giữ vững các tiêu chuẩn nếu có khả năng” và “Chú ý ở mức độ giới hạn”; (ii) B2 – Tin học: Kỹ năng này cần được “Chú ý ở mức độ giới hạn” và “Hãy đảm bảo rằng sẽ không có suy giảm trong tương lai”.

Nghiên cứu cung cấp cơ sở khoa học và bộ tiêu chí đánh giá trình độ và kỹ năng của lao động phù hợp cho từng ngành, cũng như phương đánh giá mới trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu có ích đối với các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp, trường học trong việc đào tạo, người lao động lựa chọn các kỹ năng nghề nghiệp theo yêu cầu của doanh nghiệp. Nghiên cứu còn một số hạn chế

(1) Quy mô mẫu còn nhỏ, chưa bao phủ hết đối tượng nghiên cứu; (2) nghiên cứu mới tập trung ở 4 ngành công nghiệp trọng điểm; (3) Chỉ dừng lại ở thống kê mô tả và mô hình IPA&AEG. Vì vậy, nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng quy mô mẫu, quy mô ngành, sử dụng thêm các phương pháp khác như kiểm định trung bình (t-test),...

Tài liệu tham khảo

- Barac, K. (2009), 'South African training officers' perceptions of the knowledge and skills requirements of entry-level trainee accountants', *Meditari: Research Journal of the School of Accounting Sciences*, 17(2), 19-46. <https://hdl.handle.net/10520/EJC72575>.
- Burns, A.C. (1986), 'Generating marketing strategy priorities based on relative competitive position', *Journal of Consumer Marketing*, 3(4), 49-56. <https://doi.org/10.1108/eb008179>.
- Chonko, L.B. & Caballero, M.J. (1991), 'Marketing madness, or how marketing departments think they're in two places at once when they're not anywhere at all (according to some)', *Journal of Marketing Education*, 13(1), 14-25. <https://doi.org/10.1108/eb008179>.
- Cục thống kê Hồ Chí Minh (2023), *Niên giám thống kê thành phố Hồ Chí Minh 2022*, nhà xuất bản Tổng Hợp Thành Phố Hồ Chí Minh.
- Fajaryati, N., Budiyono, A.M. & Wiranto, W. (2020), 'The employability skills needed to face the demands of work in the future: Systematic literature reviews', *Open Engineering*, 10(1), 595-603. <https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072>.
- Hamid, M.S.A., Islam, R. & Hazilah, A.M.N. (2014), 'Malaysian graduates' employability skills enhancement: an application of the importance performance analysis', *Journal for Global Business Advancement*, 7(3), 181-197. <https://doi.org/10.1504/JGBA.2014.064078>.
- Harvey, L. (2001), *Student feedback: a report to the higher education funding council for England*, Taylor & Francis Ltd. <https://doi.org/10.1080/1353832032000085421>.
- Hoàng Thị Kim Oanh, Trần Thị Hằng, Đặng Thị Xen (2007), 'Nhận thức về kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên ngành quản trị kinh doanh – Trường đại học lâm nghiệp', *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp*, 1, 150-158.
- John, D.D., Chen, Y., Navaee, S. & Gao, W. (2018), 'STEM education from the industry practitioners' perspective', *American Society for Engineering Education Paper ID #21917*, American Society for Engineering Education.
- Kelley, C.A. & Bridges, C. (2005), 'Introducing professional and career development skills in the marketing curriculum', *Journal of Marketing Education*, 27(3), 212-218. <https://doi.org/10.1177/0273475305279526>.
- Kitcharoen, K. (2004), 'The importance-performance analysis of service quality in administrative departments of private universities in Thailand', *ABAC Journal*, 24(3), 20-46. <https://repository.au.edu/handle/6623004553/13220>.
- Lovelock C.H., Patterson P.G. & Walker R.H. (1998), *Service marketing*, Sydney: Prentice-Hall.
- Martilla, J.A. & James, J.C. (1977), 'Importance-performance analysis', *Journal of Marketing*, 41(1), 77-79. <https://doi.org/10.1177/002224297704100112>.
- Mitchell, G.W., Skinner, L.B. & White, B.J. (2010), 'Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators', *Delta Pi Epsilon Journal*, 52(1), 43-53. <https://www.proquest.com/openview/e1e4492ba524f4ae699ab205fc6aafd6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=34490>.
- Mujahidin, E., Nurhayati, I., Hafidhuddin, D., Bahrudin, E. & Endri, E. (2021), 'Importance performance analysis model for implementation in National Education Standards (SNPs)', *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(5), 114-114. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0127>.
- Newton, B., Hurstfield, J., Miller, L., Page, R. & Akroyd, K. (2005), 'What employers look for when recruiting the unemployed and inactive: skills, characteristics and qualifications', *Department for Work and Pensions (Research report No.295)*, Department for Work and Pensions.
- Ngân hàng Thế giới (2014), *Phát triển kỹ năng: Xây dựng lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường*, Báo

cáo phát triển Việt Nam, <https://www.worldbank.org/vi/country/vietnam/publication/vietnam-development-report2014-skilling-up-vietnam-preparing-the-workforce-for-a-modern-market-economy>>.

- Nguyễn Hoàng Lan & Nguyễn Minh Hiền (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 Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu giáo dục*, 31(2), 1-14.
- Nguyễn Quốc Việt & Nguyễn Minh Thảo (2012), 'Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua phát triển kỹ năng lao động và vai trò của giáo dục phổ thông', *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, 28, 185-192.
- Phạm Thị Lan Hương & Trần Triệu Khải (2010), 'Nhận thức về kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị marketing tại trường đại học kinh tế đà nẵng', *Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng*, 5(40), 165-175.
- Pierre, G., Puerta, M.L.S., Valerio, A. & Rajadel, T. (2014), *STEP Skills Measurement Surveys*, California: World Bank Group. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2014/07/28/000470435_20140728092431/Rendered/PDF/897290NWP0P132085290B00PUBLIC001421.pdf.
- Rasul, M.S., Abd Rauf, R.A. & Mansor, A.N. (2013), 'Employability skills indicator as perceived by manufacturing employers', *Asian Social Science*, 9(8), 42-46. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n8p42>.
- Sharma, G. & Sharma, P. (2010), 'Importance of soft skills development in 21st century Curriculum', *International Journal of Education & Allied Sciences*, 2(2), 39-44.
- Slack, N. (1994), 'The importance-performance matrix as a determinant of improvement priority', *International Journal of Operations & Production Management*, 14(5), 59-75. <https://doi.org/10.1108/01443579410056803>.
- Sokhanvar, Z., Salehi, K. & Sokhanvar, F. (2021), 'Advantages of authentic assessment for improving the learning experience and employability skills of higher education students: A systematic literature review', *Studies in Educational Evaluation*, 70, p.101030. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101030>.
- Sukardi, S. (2023), 'The development of prospective teachers' entrepreneurial competencies based on importance performance analysis (IPA)', *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: e-Saintika*, 7(1), 30-47. <https://doi.org/10.36312/esaintika.v7i1.1139>.
- Tomkovick, C., Erffmeyer, R.C. & Hietpas, G. (1996), 'Evaluating entry-level sales applicants: An application of policy capturing by collegiate recruiters', *Marketing Education Review*, 6(3), 29-40. <https://doi.org/10.1080/10528008.1996.11488556>.
- Turner, S.L., Trotter, M.J., Lapan, R.T., Czajka, K.A., Yang, P. & Brissett, A.E. (2006), 'Vocational skills and outcomes among Native American adolescents: A test of the integrative contextual model of career development', *The Career Development Quarterly*, 54(3), 216-226. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00153.x>.
- Vũ Thế Dũng & Trần Thanh Tòng (2008), *Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng đối với sinh viên mới tốt nghiệp các ngành quản lý – kinh tế: Ứng dụng phương pháp phân tích nội dung*, Khoa Quản lý Công nghiệp – Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh.
- Williams, J. (2002), 'Student Satisfaction: A British model of effective use of student feedback in quality assurance and enhancement', presentation at 14th International Conference on Assessment and Quality in Higher Education, China, December 24th - 27th.
- Wohlfart, O., Adam, S. & Hovemann, G. (2022), 'Aligning competence-oriented qualifications in sport management higher education with industry requirements: An importance-performance analysis', *Industry and Higher Education*, 36(2), 163-176. <https://doi.org/10.1177/09504222211016284>.