

VAI TRÒ KỸ NĂNG MỀM VÀ KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG TỪ GÓC NHÌN CỦA SINH VIÊN MỚI TỐT NGHIỆP KHỎI NGÀNH KINH TẾ

● NGUYỄN THỊ ĐÀI TRANG

Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (UEH)

Email: trangngtd@ueh.edu.vn

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm khám phá cách thức kỹ năng mềm (SK) ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng (EMP) dưới góc nhìn của sinh viên sau khi tốt nghiệp từ khối ngành kinh tế. Kết hợp Lý thuyết các bên liên quan và Lý thuyết tín hiệu, nghiên cứu xem xét vai trò trung gian của sự phù hợp với doanh nghiệp (OF) ảnh hưởng trong cơ chế giữa kỹ năng mềm và khả năng tuyển dụng. Kết quả cho thấy, cơ chế tác động trung gian toàn phần, tức là kỹ năng mềm ảnh hưởng gián tiếp đến khả năng được tuyển dụng thông qua sự phù hợp với doanh nghiệp thay vì trực tiếp. Từ đó, nghiên cứu gợi ý các cơ sở giáo dục cần chú trọng nâng cao nhận thức và phát triển khả năng nhận diện, đồng thời truyền tải tín hiệu về sự phù hợp tổ chức cho người học, nhằm giúp họ chuẩn bị tốt hơn trước các yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường lao động.

Từ khóa: kỹ năng mềm, sự phù hợp với doanh nghiệp, danh tiếng trường đại học, khả năng được tuyển dụng, góc nhìn sinh viên.

1. Đặt vấn đề

Thị trường lao động hiện đại đang chứng kiến sự thay đổi đáng kể trong tiêu chí đánh giá mức độ "sẵn sàng làm việc" của ứng viên, với sự đo lường khả năng tuyển dụng chuyển hướng từ coi trọng kỹ năng kỹ thuật sang các năng lực hành vi (Mwita và cộng sự, 2024). Chính vì thế, kỹ năng mềm dần trở thành yếu tố cốt lõi quyết định khả năng trúng tuyển của người lao động (Finch và cộng sự, 2013), phản ánh qua các năng lực then chốt như thích ứng,

hợp tác và hòa hợp văn hóa (Donald và cộng sự, 2025; Succi & Canovi, 2020). Dù tầm quan trọng của kỹ năng mềm là không thể phủ nhận trong thực tiễn ứng tuyển và làm việc, vẫn tồn tại một "khoảng cách kỹ năng" đáng kể trong lực lượng lao động mới ra trường, khi nhà tuyển dụng cho rằng ứng viên (nhất là các trường có danh tiếng) vững về lý thuyết nhưng lại chật vật thích nghi với môi trường làm việc thực tế do thiếu hụt kỹ năng mềm (AlThukair & Rattray, 2022; Sharma, 2018).

Nghịch lý này cho thấy sự thiết yếu khi ứng viên có sự thấu hiểu về khả năng được tuyển dụng của chính mình (Donald và cộng sự, 2018; Zhang và cộng sự, 2024). Với tư cách là những chủ thể trực tiếp tham gia vào thị trường lao động, cách người trẻ tự đánh giá và "tiếp thị" giá trị bản thân cũng quan trọng không kém những yêu cầu khách quan từ phía doanh nghiệp (Rothwell và cộng sự, 2008; Tymon, 2013). Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu cũng chỉ ra hiện tượng cú sốc thực tế của những người trẻ chính thức bước vào môi trường công sở, khi những kỳ vọng lý tưởng ban đầu va vấp với áp lực và yêu cầu khắt khe của môi trường công sở (Grosemans và cộng sự, 2023; Kramer, 1974).

Do đó, nghiên cứu này tập trung vào ứng viên - là những sinh viên mới ra trường - tự đánh giá năng lực tuyển dụng của bản thân sau quá trình trải nghiệm tuyển dụng và làm việc thực tế tại doanh nghiệp. Kết hợp Lý thuyết các bên liên quan và Lý thuyết tín hiệu, những người mới ra trường - dưới lăng kính nghiên cứu - được nhìn nhận là các chủ thể chủ động, biết cách mã hóa những năng lực tiềm ẩn (cụ thể là kỹ năng mềm) thành những tín hiệu rõ ràng để thu hút nhà tuyển dụng và giảm bớt sự bất cân xứng thông tin trên thị trường lao động (Connelly và cộng sự, 2011; Spence, 2002). Trong quá trình này, kỹ năng mềm không tác động trực tiếp mà thông qua sự phù hợp với doanh nghiệp - yếu tố đóng vai trò cầu nối quan trọng quyết định khả năng trúng tuyển, bởi lẽ các kỹ năng mềm chỉ giúp ứng viên "giải mã" tốt hơn văn hóa tổ chức để nhận ra sự tương đồng giá trị của bản thân và doanh nghiệp (Kristof, 1996; Swider và cộng sự, 2015). Với góc tiếp cận này, nghiên cứu kỳ vọng thấu hiểu quá trình nhân sự mới đi làm tự điều chỉnh nhận thức để phân định được những lầm tưởng về năng lực bản thân với mức độ mà mỗi cá nhân sẵn sàng đáp ứng trước những đòi hỏi của thị trường lao động.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu này được xây dựng trên sự kết hợp giữa lý thuyết các bên liên quan (Stakeholder theory) và lý thuyết tín hiệu (Signaling theory) nhằm giải thích cơ chế quan hệ giữa kỹ năng mềm

(SK) và khả năng được tuyển dụng (EMP) dưới góc nhìn của sinh viên mới ra trường. Theo lý thuyết các bên liên quan, các tổ chức không tồn tại độc lập mà trong một mạng lưới các bên liên quan có mối quan hệ tương tác chặt chẽ, bao gồm cả các nội bộ và bên ngoài (Dmytriiev và cộng sự, 2021). Ở bối cảnh tuyển dụng bao gồm các bên trường đại học, doanh nghiệp và người học đòi hỏi sự phối hợp linh hoạt để thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động (Bailur, 2006; Laplume và cộng sự, 2008).

Trong khi đó, lý thuyết tín hiệu được sử dụng để giải thích cách sinh viên truyền tải các năng lực khó quan sát của mình trong điều kiện bất cân xứng thông tin (Spence, 2002; Connelly và cộng sự, 2011). Sự kết hợp giữa hai lý thuyết được thể hiện thông qua cơ chế “Tín hiệu - Phù hợp” (Signal-Fit), theo đó ứng viên mới ra trường không chỉ phát tín hiệu về tiềm năng thông qua các yếu tố có thể quan sát như kỹ năng mềm và bằng cấp và các chứng chỉ khác... (Connelly và cộng sự, 2024), mà còn sử dụng các tín hiệu để dự đoán kết quả tuyển dụng cùng tự đánh giá mức độ phù hợp của bản thân với môi trường làm việc (Connelly và cộng sự, 2011; Swider và cộng sự, 2015). Do đó, quá trình chuyển tiếp từ giáo dục sang việc làm được nhìn nhận như một sự tương tác đa chiều giữa các bên liên quan, trong đó trách nhiệm tìm kiếm sự phù hợp được chia sẻ giữa sinh viên, cơ sở đào tạo và nhà tuyển dụng (Tymon, 2013).

Kỹ năng mềm và khả năng được tuyển dụng

Theo McLagan (1996) và Spencer và Spencer (2008) kỹ năng mềm không chỉ là yếu tố hỗ trợ mà chính là năng lực nền tảng, là thành phần không thể thiếu để kiến tạo nên năng lực chuyên môn toàn diện của một nhân sự. Nghiên cứu này áp dụng định nghĩa của bộ kỹ năng mềm gồm 6 thành phần chính (Nguyễn, 2025, trang 175): (1) Ứng dụng công nghệ, (2) Giao tiếp và trình bày (nói), (3) Viết, (4) Tư duy phản biện, (5) Quản lý thời gian, và (6) Thích nghi. Nhiều nghiên cứu học thuật nhấn mạnh vai trò của kỹ năng mềm trong việc nâng cao sức hấp dẫn của ứng viên trong mắt nhà tuyển dụng, hỗ trợ quá trình tìm kiếm, giữ chân nhân sự và tạo điều

kiện thuận lợi cho sự phát triển nghề nghiệp lâu dài (Peeters và cộng sự, 2019; Shah và cộng sự, 2023). Xuất phát từ quan điểm trên, giả thuyết được quan tâm như sau:

H1. Kỹ năng mềm ảnh hưởng tích cực đến khả năng được tuyển dụng.

Kỹ năng mềm và sự phù hợp với doanh nghiệp

Theo Lý thuyết tín hiệu, kỹ năng mềm hoạt động như những cơ chế thiết yếu giúp cá nhân giải mã các đặc điểm văn hóa ngầm, không thể quan sát trực tiếp của một tổ chức (Spence, 2002). Những sinh viên mới ra trường sở hữu nền tảng trí tuệ cảm xúc và kỹ năng giao tiếp vững vàng thường được trang bị lợi thế lớn hơn trong việc diễn giải các giá trị, chuẩn mực và phong cách làm việc thông qua các thông tin tuyển dụng (Swider và cộng sự, 2015). Năng lực giải mã này cho phép họ tinh ý nhận diện những sự tương đồng giữa hệ giá trị cốt lõi của bản thân và định hướng của doanh nghiệp (Kristof-Brown và cộng sự, 2023). Một cách hiệu quả, kỹ năng mềm giúp thu hẹp khoảng cách tâm lý giữa những nhân sự trẻ và thị trường lao động thực tế, tạo điều kiện để họ dễ dàng hình dung bức tranh bản thân đang hòa nhập và phát triển mạnh mẽ bên trong một môi trường văn hóa tổ chức cụ thể (Wang và cộng sự, 2020). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2. Kỹ năng mềm ảnh hưởng tích cực đến sự phù hợp với doanh nghiệp.

Mối quan hệ giữa sự phù hợp với doanh nghiệp và khả năng được tuyển dụng

Khả năng được tuyển dụng có nội hàm dưới góc độ của ứng viên, theo đó khả năng tuyển dụng được định nghĩa là sự tự nhận thức của cá nhân về khả năng đạt được và duy trì việc làm bền vững trên thị trường lao động (Rothwell và cộng sự, 2008; Vanhercke và cộng sự, 2014). Các ứng viên trẻ không định nghĩa khả năng trúng tuyển chỉ là năng lực kỹ thuật để thực thi một công việc cụ thể, mà sâu xa hơn là tiềm năng để tồn tại và phát triển vững chắc trong một cấu trúc xã hội của doanh nghiệp (Grosemans và cộng sự, 2023). Các nghiên cứu đã khẳng định, sự tương thích với doanh nghiệp là một tiền tố trực tiếp định hình khả năng được tuyển

dụng, một khi những sinh viên nuôi dưỡng niềm tin vững chắc rằng họ thực sự thuộc về một môi trường làm việc cụ thể, sự tự tin vào khả năng giành được và duy trì vị trí công việc của họ sẽ tăng lên đáng kể, khiến họ tự nhìn nhận bản thân là một sự lựa chọn tự nhiên và ưu việt trong mắt nhà tuyển dụng (Collet & Hine, 2015; Donald và cộng sự, 2025). Do đó, nghiên cứu đề xuất:

H3. Sự phù hợp với doanh nghiệp ảnh hưởng tích cực đến khả năng được tuyển dụng.

Vai trò trung gian của sự phù hợp với doanh nghiệp

Khi nhận thức rõ ràng về mức độ phù hợp văn hóa ở mức cao, các ứng viên trẻ sẽ giảm bớt sự lo lắng về vị thế cũng như nỗi sợ bị từ chối, từ đó chuyển hóa những kỹ năng mềm mang tính trừu tượng thành sự tự tin nghề nghiệp cụ thể và vững chắc (Grosemans và cộng sự, 2023). Lập luận này được củng cố bởi bằng chứng thực nghiệm từ Donald và cộng sự (2025), những người đã phát hiện ra khát vọng nghề nghiệp của người lao động trẻ không chỉ phụ thuộc vào việc họ có thể làm được những gì, mà còn phụ thuộc sâu sắc vào nơi họ thực sự cảm thấy mình thuộc về. Từ những diễn giải này, có thể thấy mối quan hệ giữa kỹ năng mềm và khả năng được tuyển dụng không chỉ đơn thuần là một tác động trực tiếp, mà còn được định hình và trung gian thông qua quá trình xác nhận tâm lý về sự tương thích với tổ chức. Do đó, nghiên cứu đề xuất:

H4. Kỹ năng mềm ảnh hưởng gián tiếp đến khả năng được tuyển dụng thông qua sự phù hợp với doanh nghiệp.

3. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu tập trung vào những người đã tốt nghiệp các chuyên ngành liên quan đến kinh doanh, vì đây là nhóm đối tượng có sự quan tâm sát sao và nhận thức rõ rệt về khả năng được tuyển dụng do tính định hướng nghề nghiệp cao của ngành học (Tymon, 2013). Mẫu nghiên cứu chính thức bao gồm 218 sinh viên mới ra trường. Đa số các đáp viên nằm trong độ tuổi từ 18 đến 25, với nữ giới chiếm tỷ lệ là 83% tổng thể mẫu, nam giới chiếm 17% với tình trạng nghề nghiệp tương ứng toàn

thời gian, bán thời gian, chưa có việc làm và chưa đi làm lần lượt là 41,3%, 20,6%, 23,4% và 14,7%.

Kết quả phân tích dữ liệu từ 218 sinh viên cho thấy, các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều đạt tiêu chuẩn, nằm trong khoảng từ 0.722 đến 0.887. Cụ thể, các biến quan sát thuộc cấu trúc kỹ năng mềm có hệ số tải từ 0.836 đến 0.893; sự phù hợp với doanh nghiệp từ 0.775 đến 0.836; danh tiếng trường đại học từ 0.833 đến 0.882 và khả năng được tuyển dụng từ 0.722 đến 0.887. Như vậy, tất cả các biến quan sát đều đạt yêu cầu về độ tin cậy chỉ báo vì đều vượt ngưỡng 0.708.

Độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha và CR): Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy, các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều đạt tiêu chuẩn, nằm trong khoảng từ 0.722 đến 0.887. Cụ thể, các biến quan sát thuộc cấu trúc kỹ năng mềm có hệ số tải từ 0.836 đến 0.893; sự phù hợp với doanh nghiệp từ 0.775 đến 0.836. Như vậy, tất cả các biến quan sát đều đạt yêu cầu về độ tin cậy chỉ báo vì đều vượt ngưỡng 0.708. Độ hội tụ (Convergent Validity): Một thang đo đạt yêu cầu về độ hội tụ khi chỉ số AVE lớn hơn 0.5, nghĩa là biến tiềm ẩn giải thích được hơn 50% phương sai của các biến quan sát (Hair và cộng sự, 2020). Kết quả cho thấy, tất cả các nhân tố đều thỏa mãn điều kiện này, với giá trị AVE nằm trong khoảng từ 0.663 đến 0.740.

Độ phân biệt (Discriminant Validity) cho kết quả tất cả các chỉ số HTMT giữa các cấu trúc: Kỹ năng mềm (SK), Sự phù hợp với doanh nghiệp (OF) và Khả năng được tuyển dụng (EMP) đều thấp

hơn ngưỡng 0.85. Điều này xác nhận rằng các khái niệm trong mô hình là khác biệt nhau về mặt thống kê (Henseler và cộng sự, 2015). Thêm vào đó, kết quả phân tích cho thấy, các giá trị VIF của các biến tiềm ẩn dao động từ 1.000 đến 1.413. Tất cả các giá trị này đều thấp hơn ngưỡng 3.0, kết luận không xảy ra trường hợp đa cộng tuyến giữa biến độc lập của (Hair và cộng sự, 2019).

Kết quả từ mô hình định lượng cho thấy, biến Sự phù hợp với doanh nghiệp (OF) có R bình phương hiệu chỉnh = 0.289. Biến Khả năng được tuyển dụng (EMP) có R bình phương hiệu chỉnh = 0.398. Các giá trị này cho thấy mô hình giải thích được 28.9% sự biến thiên của sự phù hợp với doanh nghiệp và 39.8% sự biến thiên của khả năng được tuyển dụng. Theo Hair và cộng sự (2019), các mức giá trị này được xem là chấp nhận được trong các nghiên cứu về hành vi xã hội. (Bảng 1)

Kết quả kiểm định giả thuyết

Kết quả cho thấy, mối quan hệ giữa kỹ năng mềm và khả năng được tuyển dụng không có ý nghĩa thống kê ($\beta = 0.113, p > 0.05$). Điều này hàm ý, đối với những nhân sự đã tốt nghiệp, việc sở hữu kỹ năng mềm đơn thuần không trực tiếp làm tăng nhận thức về khả năng được tuyển dụng của họ trên thị trường. Do đó, giả thuyết H1 bị bác bỏ. Kết quả còn cho thấy, tác động của kỹ năng mềm đến sự phù hợp với doanh nghiệp là tích cực và có ý nghĩa thống kê rất mạnh ($\beta = 0.541, p < 0.001$). Kết quả này khẳng định, kỹ năng mềm đóng vai trò quan

Bảng 1. Kết quả của kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Mối quan hệ	(β)	p-value	Quyết định
H1	SK → EMP	0.113	0.141	Bác bỏ
H2	SK → OF	0.541	0.000	Chấp nhận
H3	OF → EMP	0.567	0.000	Chấp nhận
H4	SK → OF → EMP	0.306	0.000	Chấp nhận

Nguồn: Tác giả tổng hợp và xử lý từ dữ liệu khảo sát.

trọng giúp sinh viên giải mã văn hóa tổ chức và nhận thấy sự tương thích của bản thân với doanh nghiệp. Do đó, giả thuyết H2 được chấp nhận. Đối với giả thuyết H3, kết quả chỉ ra tác động mạnh nhất trong mô hình nghiên cứu ($\beta = 0.567, p < 0.001$). Kết luận giả thuyết H3 được chấp nhận và thông tin nhân sự mới ra trường cảm thấy bản thân phù hợp với tổ chức, sự tự tin về khả năng có việc làm và duy trì công việc của họ tăng lên đáng kể.

Đối với vai trò trung gian của sự phù hợp, kết quả khẳng định sự tồn tại của vai trò trung gian biến sự phù hợp (H4 được chấp nhận), tức kỹ năng mềm ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng thông qua vai trò trung gian của sự phù hợp với doanh nghiệp ($\beta = 0.306, p < 0.001$).

4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu này khái niệm hóa khả năng việc làm từ quan điểm lấy ứng viên làm trung tâm, mở rộng các nghiên cứu hiện đang chủ yếu tập trung vào lăng kính nhà tuyển dụng. Các kết quả chỉ ra, đối với những nhân sự mới ra trường tại Việt Nam, khả năng việc làm không thể chỉ quy vào việc sở hữu các kỹ năng đơn thuần, mà là sự đánh giá tâm lý được hình thành bởi sự phù hợp với doanh nghiệp được cảm nhận và các tín hiệu từ thể chế giáo dục. Trái ngược với các lập luận về vốn nhân lực vốn giả định mối liên kết trực tiếp giữa kỹ năng và khả năng việc làm (Donald và cộng sự, 2025; Shah và cộng sự, 2023; Succi & Canovi, 2020), kết quả cho thấy, kỹ năng mềm không dự báo trực tiếp nhận thức về khả năng việc làm của sinh viên, mà chỉ thực sự vận hành thông qua sự phù hợp với doanh nghiệp. Kỹ năng mềm không chỉ đóng vai trò là năng lực cá nhân mà còn là nguồn lực để ứng viên giải mã môi trường tổ chức. Kết quả nghiên cứu này cho thấy đối với những người mới bắt đầu sự nghiệp, khả năng việc làm liên kết chặt chẽ với sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức hơn là năng lực kỹ thuật đơn thuần (Swider và cộng sự, 2015; Donald và cộng sự, 2025). Nếu không có vai trò trung gian của sự phù hợp với tổ chức, kỹ năng mềm vẫn chưa được hiện thực hóa trong nhận thức về khả năng việc làm.

Cơ chế trung gian toàn phần nêu trên liên quan

đến hai mắt xích nền tảng: kỹ năng mềm định hình sự phù hợp doanh nghiệp (H2) và sự phù hợp doanh nghiệp dẫn đến khả năng được tuyển dụng (H3). Từ lăng kính Lý thuyết tín hiệu (Connelly và cộng sự, 2011), kỹ năng mềm không chỉ là năng lực làm việc mà còn là công cụ giải mã môi trường tổ chức. Nói cách khác những nhân sự có kỹ năng mềm tốt sẽ nhạy bén hơn trong việc đọc vị các chuẩn mực văn hóa, từ đó dễ dàng nhận ra sự tương đồng về giá trị với nhà tuyển dụng. Nhận thức về sự tương đồng này lại chính là tiền đề quyết định sự tự tin nghề nghiệp. Đặc biệt trong bối cảnh văn hóa tuyển dụng tại Việt Nam, nơi các doanh nghiệp thường đề cao thái độ, sự hòa hợp và lòng trung thành hơn là kỹ năng kỹ thuật trong giai đoạn đầu, sự tự tin về khả năng trúng tuyển chỉ hình thành khi ứng viên cảm nhận bản thân thực sự tương thích với văn hóa công ty. Những phát hiện này củng cố quan điểm rằng đối với người mới bắt đầu sự nghiệp, khả năng việc làm liên kết chặt chẽ với sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức hơn là năng lực kỹ thuật độc lập (Swider và cộng sự, 2015; Donald và cộng sự, 2025).

5. Kết luận và kiến nghị

Nghiên cứu cho thấy, kỹ năng mềm không tác động trực tiếp đến khả năng được tuyển dụng, mà chỉ phát huy hiệu quả khi được chuyển hóa thành mức độ phù hợp với môi trường tổ chức. Điều này cho thấy sự phù hợp với doanh nghiệp là cơ chế then chốt trong việc chuyển hóa kỹ năng mềm thành lợi thế tuyển dụng.

Cơ sở giáo dục Đại học cần nâng cao vai trò của kỹ năng mềm trong đào tạo đại học

Kết quả nghiên cứu cho thấy, kỹ năng mềm không tác động trực tiếp đến khả năng được tuyển dụng mà thông qua sự phù hợp với doanh nghiệp. Điều này cho thấy kỹ năng mềm không chỉ là yếu tố bổ trợ mà cần được nhìn nhận như một năng lực cốt lõi trong việc hình thành khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. Do đó, các cơ sở giáo dục đại học cần nâng cao vị thế của kỹ năng mềm trong chiến lược đào tạo, thay vì xem đây là các nội dung phụ trợ bên ngoài chương trình chính. Cụ thể, kỹ năng mềm cần được xác định là một trong những chuẩn đầu ra quan trọng, gắn liền với khả

năng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Việc nhấn mạnh vai trò của kỹ năng mềm sẽ giúp sinh viên nhận thức rõ hơn về giá trị của các năng lực như giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện hay đàm phán trong việc xây dựng sự phù hợp năng lực với môi trường làm việc. Bên cạnh đó, việc nâng cao tầm quan trọng của kỹ năng mềm cũng góp phần định hướng lại cách tiếp cận của các bên liên quan, bao gồm nhà trường và doanh nghiệp, trong việc đánh giá năng lực của sinh viên khi kỹ năng mềm được đặt ở đúng vị trí trong quá trình đào tạo. Các cơ sở giáo dục đại học cần chuẩn hóa dạy học kỹ năng mềm từ chương trình đào tạo, các kỹ năng cần có, số tín chỉ, đội ngũ giảng dạy, phương pháp dạy - học. Điều đó thể hiện các cơ sở giáo dục đại học đặt đúng vị trí học phần kỹ năng mềm trong chương trình đào tạo.

Cung cấp hoặc gia tăng tư vấn nghề nghiệp trong trường đại học

Các nghiên cứu cho thấy, nhóm nhân sự mới ra trường nhiều người thường giữ quan điểm lạc quan thái quá về khả năng việc làm trước khi thực sự ra trường. Các dịch vụ hỗ trợ, tư vấn nghề nghiệp có thể thu hẹp khoảng cách này bằng cách cung cấp cơ hội tiếp xúc sớm hơn với thực tế khắt khe của thị

trường lao động. Các chương trình cố vấn kết nối những người chuẩn bị tốt nghiệp với những sinh viên đã đi làm đặc biệt hữu ích. Những nhân sự đã có trải nghiệm thực tế có thể chia sẻ kinh nghiệm tuyển dụng và làm rõ cách các kỹ năng cũng như nền tảng đại học được nhà tuyển dụng đánh giá cùng nhau. Điều này giúp người học thoát khỏi việc nhìn nhận kỹ năng và danh tiếng một cách tách biệt, từ đó chuẩn bị cho việc tự đánh giá bản thân thực tế hơn trước những cú sốc thực tế của thị trường.

Người học nên có định hướng cá nhân chuyển hóa kỹ năng mềm thành sự phù hợp với tổ chức

Sinh viên với vai trò người tìm việc nên chủ động tìm hiểu về các giá trị của nhà tuyển dụng thông qua mạng lưới sinh viên và các cuộc phỏng vấn để đánh giá sự phù hợp của bản thân một cách chính xác nhất. Hiệu quả của các tín hiệu về năng lực cũng thay đổi theo nền tảng cơ sở đào tạo. Những người tốt nghiệp có thể tận dụng sự liên kết với nhà trường để hỗ trợ hồ sơ ứng tuyển của mình. Cần chuẩn bị các hồ sơ năng lực, các chứng chỉ chuyên môn hoặc các dự án ứng dụng thực tế để truyền tải khả năng thích nghi và sự phù hợp, nhằm vượt qua những rào cản tâm lý về thích nghi thực sự khi đi làm ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

AlThukair, D., & Rattray, J. (2022). Beyond medical degrees: employers' views of the quality indicators of medical graduates in Saudi Arabia. *Journal of Further and Higher Education*, 46(6), 793-806.

Bailur, S. (2006). Using Stakeholder Theory to Analyze Telecenter Projects. *Information Technologies and International Development*, 3(3), 61-80.

Collet, C., & Hine, D. (2015). Employability skills for knowledge intensive industries: Employers' perspectives. In *Proceedings of the 2015 International Conference on Learning and Teaching* (pp. 1-11). Singapore: Temasek Polytechnic.

Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., & Reutzel, C. R. (2011). Signaling Theory: a Review and Assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39-67.

Connelly, B. L., Certo, S. T., Reutzel, C. R., DesJardine, M. R., & Zhou, Y. S. (2024). Signaling Theory: State of the Theory and Its Future. *Journal of Management*, 51(1).

Dmytriiev, S. D., Freeman, R. E., & Hörisch, J. (2021). The Relationship between Stakeholder Theory and Corporate Social Responsibility: Differences, Similarities, and Implications for Social Issues in Management. *Journal of Management Studies*, 58(6), 1441-1470.

Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career development international*, 23(5), 513-540.

Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2024). Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016–2022). *Studies in Higher Education*, 49(1), 1-15.

Donald, W. E., Mouratidou, M., Hughes, H. P. N., & Padgett, R. (2025). Employability, aspirations, and career resources: reflective diary insights from postgraduate international students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(3), 652-667.

Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education+ training*, 55(7), 681-704.

Grosemans, I., De Cuyper, N., Forrier, A., & Vansteenkiste, S. (2023). Graduation is not the end, it is just the beginning: Change in perceived employability in the transition associated with graduation. *Journal of vocational behavior*, 145, 103915.

Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.

Kramer, M. (1974). *Reality shock: Why nurses leave nursing*. St. Louis: C. V. Mosby Company.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.

Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel psychology*, 76(2), 375-412.

Laplume, A. O., Sonpar, K., & Litz, R. A. (2008). Stakeholder theory: Reviewing a theory that moves us. *Journal of management*, 34(6), 1152-1189.

McLagan, P. (1996). Great Ideas Revisited. Competency Models. Creating the Future of HRD. *Training & Development*, 50(1), 60-65.

Mwita, K., Mwilongo, N., & Mwamboma, I. (2024). The role of soft skills, technical skills and academic performance on graduate employability. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(5), 767-776.

Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79-93.

Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12.

Shah, N., Bano, S., Saraih, U. N., Abdelwahed, N. A. A., & Soomro, B. A. (2023). Leading towards the students’ career development and career intentions through using multidimensional soft skills in the digital age. *Education+ Training*, 65(6/7), 848-870.

Sharma, V. (2018). Soft Skills: An Employability Enabler. *The IUP Journal of Soft Skills*, 7(2), 25–32.

Spence, M. (2002). Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets. *American Economic Review*, 92(3), 434-459.

Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.

Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers’ perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.

Swider, B. W., Zimmerman, R. D., & Barrick, M. R. (2015). Searching for the right fit: Development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *Journal of Applied psychology*, 100(3), 880.

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education+ Training*, 59(4), 338-352.

Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in higher education*, 38(6), 841-856.

Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.

Wagner Mainardes, E., Alves, H., & Raposo, M. (2011). Stakeholder theory: issues to resolve. *Management decision*, 49(2), 226-252.

Wang, W., He, L., Wu, Y. J., & Goh, M. (2020). Signaling persuasion in crowdfunding entrepreneurial narratives: The subjectivity vs objectivity debate. *Computers in Human Behavior*, 114, 106576.

Zhang, H., Khaskheli, A., Raza, S. A., & Masood, A. (2024). Linkage between students' skills and employability: Moderating influence of university reputation. *Corporate Reputation Review*, 27(4), 229-248.

Ngày nhận bài: 9/02/2026
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 24/02/2026
Ngày chấp nhận đăng bài: 16/3/2026

THE ROLE OF SOFT SKILLS IN SHAPING EMPLOYABILITY:
EVIDENCE FROM FRESH ECONOMICS GRADUATES

● NGUYEN THI DAI TRANG

University of Economics Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

This study examines how soft skills influence employability among graduates in economics-related fields, integrating Stakeholder Theory and Signaling Theory. The study focuses on the mediating role of organizational fit in the relationship between soft skills and employability. The findings indicate a fully mediated effect, whereby soft skills enhance employability indirectly through organizational fit rather than exerting a direct influence. These results highlight the critical role of organizational fit as a mechanism linking individual competencies to labor market outcomes and underscore the importance of effectively identifying and communicating signals of fit in increasingly competitive employment contexts.

Keywords: soft skills, job suitability, university reputation, employability, student perspective.