

THÁI ĐỘ VÀ TRẢI NGHIỆM THỰC TẾ - CHÌA KHÓA THÀNH CÔNG CỦA ỨNG VIÊN TRONG QUÁ TRÌNH TUYỂN DỤNG VÀ LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP

Nguyễn Mạnh Hà, Nguyễn Thành Đạt
Trường Đại học Công nghiệp Việt – Hưng

Tóm tắt: Bài viết này phân tích vai trò của thái độ và trải nghiệm thực tế đối với khả năng thành công của ứng viên trong quá trình ứng tuyển và làm việc tại doanh nghiệp. Bài viết sử dụng phương pháp khảo sát và phỏng vấn chuyên sâu với các nhà tuyển dụng tại các doanh nghiệp nhằm làm rõ tầm quan trọng của hai yếu tố này. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Từ khóa: Thái độ, trải nghiệm thực tế, ứng tuyển, làm việc, kỹ năng mềm, văn hóa doanh nghiệp, phát triển nguồn nhân lực.

ATTITUDE AND REAL-WORLD EXPERIENCE – THE KEY TO CANDIDATE SUCCESS IN RECRUITMENT AND WORK AT ENTERPRISES

Nguyen Manh Ha, Nguyen Thanh Dat
Viet – Hung Industrial University

Abstract: This paper analyzes the role of attitude and real-world experience in the likelihood of success for candidates during the recruitment process and their subsequent work at enterprises. The study uses surveys and in-depth interviews with recruiters at businesses to clarify the importance of these two factors. Based on the research findings, the paper proposes solutions to develop high-quality human resources that meet the demands of the labor market.

Keywords: Attitude, real-world experience, recruitment, work, soft skills, corporate culture, human resource development.

Nhận bài: 19/04/2025

Phản biện: 18/05/2025

Duyệt đăng: 23/05/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh áp lực cạnh tranh ngày càng gia tăng, các doanh nghiệp không chỉ chú trọng vào bằng cấp và kiến thức chuyên môn mà còn tìm kiếm những ứng viên có thái độ tích cực và trải nghiệm thực tế đa dạng. Thái độ của ứng viên, bao gồm tinh thần học hỏi, khả năng chịu áp lực và thái độ hợp tác, là yếu tố quan trọng giúp đảm bảo thành công lâu dài tại doanh nghiệp. Trải nghiệm thực tế giúp ứng viên áp dụng kỹ năng vào thực tiễn, từ đó dễ dàng thích nghi với yêu cầu công việc.

Mục tiêu nghiên cứu của bài viết này là phân tích tầm quan trọng của thái độ và trải nghiệm thực tế đối với thành công của ứng viên trong quá trình ứng tuyển và làm việc, đồng thời đánh giá tác động của hai yếu tố này đến quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp, từ đó đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Thái độ và sự phù hợp với văn hóa (Culture Fit)

Thái độ của ứng viên đóng vai trò quan trọng trong việc xác định mức độ thành công của họ tại doanh nghiệp. Thái độ tích cực, tinh thần trách nhiệm, và khả năng hợp tác là những phẩm chất được các nhà tuyển dụng đánh giá cao, bởi vì chúng không chỉ giúp ứng viên hòa nhập vào môi

trường làm việc mà còn thúc đẩy hiệu suất làm việc và khả năng gắn bó lâu dài với tổ chức. Theo lý thuyết “Culture fit” (sự phù hợp với văn hóa), ứng viên không chỉ cần có năng lực chuyên môn mà còn cần phải phù hợp với các giá trị và văn hóa của doanh nghiệp [1]. Những ứng viên có thái độ tích cực và phù hợp với văn hóa doanh nghiệp sẽ dễ dàng phát triển và đóng góp lâu dài cho sự phát triển của tổ chức. Sự phù hợp về văn hóa giúp các ứng viên không gặp phải xung đột với các giá trị và phong cách làm việc của doanh nghiệp, từ đó đạt được hiệu quả công việc tốt hơn.

2.1.2. Trải nghiệm thực tế và phương pháp “Learning by doing”

Trải nghiệm thực tế là một yếu tố quan trọng giúp ứng viên cải thiện kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm, đồng thời làm tăng khả năng thích nghi với môi trường làm việc thực tế. Các hoạt động như thực tập, làm việc bán thời gian, tham gia dự án thực tế giúp ứng viên không chỉ nắm vững lý thuyết mà còn có thể áp dụng nó vào các tình huống thực tế. Theo lý thuyết “Learning by doing” (học qua làm), học viên học hỏi tốt nhất khi họ có cơ hội trực tiếp thực hành và giải quyết các vấn đề trong môi trường thực tế, thay vì chỉ tiếp nhận kiến thức từ lý thuyết [2]. Trải nghiệm thực tế giúp ứng viên nâng cao khả năng giải quyết

vấn đề, cải thiện sự tự tin và tính chủ động trong công việc, qua đó giúp họ dễ dàng thích nghi và đáp ứng yêu cầu công việc khi được tuyển dụng.

2.1.3. Sự kết hợp giữa thái độ và trải nghiệm thực tế

Một yếu tố quan trọng khác là sự kết hợp giữa thái độ và trải nghiệm thực tế của ứng viên. Các nghiên cứu cho thấy rằng thái độ tích cực kết hợp với trải nghiệm thực tế có thể tạo ra một ứng viên hoàn hảo, có khả năng thích nghi nhanh chóng và đạt được thành công trong công việc. Thái độ tích cực giúp ứng viên duy trì động lực, kiên trì vượt qua khó khăn trong công việc, trong khi trải nghiệm thực tế cung cấp cho họ những kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết để giải quyết các vấn đề thực tế. Theo lý thuyết về kết hợp yếu tố nhân cách và kỹ năng (personality and skill synergy), khi ứng viên có sự kết hợp giữa thái độ tốt và kinh nghiệm thực tế, họ có thể ứng phó hiệu quả hơn với các thách thức trong công việc, đồng thời đóng góp tích cực vào sự phát triển của tổ chức.

2.1.4. Các yếu tố ảnh hưởng khác

Ngoài thái độ và trải nghiệm thực tế, còn nhiều yếu tố khác có thể ảnh hưởng đến khả năng thành công của ứng viên trong công việc. Một số yếu tố này bao gồm khả năng tư duy phản biện, kỹ năng giao tiếp, sự sáng tạo và khả năng làm việc nhóm. Những kỹ năng này không chỉ giúp ứng viên giải quyết công việc hiệu quả mà còn giúp họ duy trì các mối quan hệ trong công việc và thể hiện được giá trị của mình trong môi trường làm việc. Hơn nữa, một yếu tố không kém phần quan trọng là khả năng học hỏi suốt đời (lifelong learning), khi ứng viên luôn có tinh thần cầu tiến và liên tục nâng cao kỹ năng để đáp ứng các thay đổi trong công việc và công nghệ.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của bài viết là các nhà quản lý nhân sự, người phụ trách tuyển dụng và lãnh đạo doanh nghiệp tại các công ty thuộc nhiều ngành nghề khác nhau. Những người này có trách nhiệm trong việc tuyển chọn, đánh giá và ra quyết định liên quan đến việc tiếp nhận ứng viên vào làm việc tại doanh nghiệp. Đối tượng này được lựa chọn vì họ có góc nhìn thực tế và chuyên sâu về các yếu tố quan trọng trong việc tuyển dụng và đánh giá ứng viên.

2.2.2. Phương pháp khảo sát

Khảo sát được thực hiện dưới hình thức bảng hỏi trực tuyến, với một bộ câu hỏi được thiết kế nhằm thu thập thông tin định lượng từ các nhà tuyển dụng. Bộ câu hỏi tập trung vào các yếu tố

như thái độ của ứng viên, các kỹ năng và kinh nghiệm thực tế mà ứng viên có được, cũng như mức độ ảnh hưởng của những yếu tố này đối với quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp.

Các câu hỏi khảo sát được xây dựng theo dạng lựa chọn nhiều và đánh giá theo thang điểm để giúp thu thập dữ liệu dễ dàng phân tích.

2.2.3. Phương pháp phỏng vấn

Song song với khảo sát, bài viết cũng sử dụng phỏng vấn bán cấu trúc để thu thập thêm thông tin định tính từ các nhà quản lý và lãnh đạo doanh nghiệp. Phỏng vấn bán cấu trúc cho phép người phỏng vấn khai thác sâu hơn các quan điểm và lý do cụ thể từ người tham gia nghiên cứu.

Các câu hỏi phỏng vấn tập trung vào việc hiểu rõ hơn về các yếu tố mà các nhà tuyển dụng coi trọng khi đánh giá ứng viên, cũng như các ví dụ thực tế về những ứng viên đã thành công nhờ thái độ tích cực và trải nghiệm thực tế. Những câu hỏi này cũng giúp làm rõ các yếu tố mà doanh nghiệp xem xét khi lựa chọn ứng viên cho các vị trí khác nhau trong công ty, và các tiêu chí nào là quan trọng nhất trong quyết định tuyển dụng.

2.2.4. Quy trình và phân tích dữ liệu

Khảo sát và phỏng vấn được thực hiện trong khoảng thời gian ba tháng. Sau khi thu thập được dữ liệu từ khảo sát và phỏng vấn, các kết quả sẽ được phân tích theo hai phương pháp chính:

Phân tích định lượng: Dữ liệu từ bảng khảo sát sẽ được phân tích bằng phần mềm thống kê để đưa ra các kết quả về tỷ lệ % các yếu tố được các nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất. Những yếu tố này sẽ được so sánh và đưa ra kết luận về sự ảnh hưởng của thái độ và trải nghiệm thực tế đối với quyết định tuyển dụng.

Phân tích định tính: Dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn sẽ được phân tích thông qua việc mã hóa các câu trả lời và nhóm các thông tin liên quan vào các chủ đề chính. Những thông tin này giúp làm rõ hơn về các yếu tố phi định lượng như cảm nhận, quan điểm và lý do tại sao thái độ và trải nghiệm thực tế lại có tầm quan trọng lớn trong quyết định tuyển dụng.

2.2.5. Độ tin cậy và giới hạn nghiên cứu

Để đảm bảo độ tin cậy của kết quả nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đã chọn lựa ngẫu nhiên một số doanh nghiệp thuộc các ngành nghề khác nhau để khảo sát, nhằm đảm bảo tính đại diện. Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn có một số giới hạn, như việc khảo sát chỉ được thực hiện trong một số doanh nghiệp nhất định và không bao quát được toàn bộ các ngành nghề hoặc các loại hình doanh nghiệp khác nhau.

2.3. Thảo luận kết quả nghiên cứu

2.3.1. Tầm quan trọng của thái độ trong quyết định tuyển dụng

Kết quả khảo sát từ 50 lãnh đạo và cán bộ phụ trách tuyển dụng của các doanh nghiệp cho thấy 90% nhà tuyển dụng đánh giá cao thái độ của ứng viên, đặc biệt là tinh thần cầu tiến và sự sẵn sàng học hỏi. Điều này cho thấy thái độ tích cực không chỉ giúp ứng viên dễ dàng hòa nhập vào môi trường làm việc mà còn quyết định trực tiếp đến khả năng thành công của họ trong công việc. Theo lý thuyết Culture fit (sự phù hợp với văn hóa), thái độ tích cực là yếu tố quan trọng để ứng viên có thể hòa nhập với văn hóa của doanh nghiệp và thể hiện hiệu quả công việc. Các nhà tuyển dụng cho biết, ứng viên có thái độ tích cực và khả năng hợp tác cao thường giải quyết công việc một cách linh hoạt, sáng tạo và đáp ứng được các yêu cầu thay đổi nhanh chóng trong công việc [3].

Ngoài ra, thái độ tích cực cũng phản ánh khả năng chịu đựng áp lực và khả năng duy trì năng lượng tích cực trong môi trường làm việc có khối lượng công việc cao. Thái độ này là yếu tố giúp ứng viên duy trì sự tự tin và khả năng đối mặt với khó khăn trong công việc, từ đó đạt được thành công lâu dài.

2.3.2. Vai trò của trải nghiệm thực tế trong sự thành công của ứng viên

Kết quả khảo sát cho thấy 75% nhà tuyển dụng đồng ý rằng trải nghiệm thực tế đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao khả năng thành công của ứng viên. Các nhà tuyển dụng cho biết rằng những ứng viên đã có kinh nghiệm thực tế, thông qua thực tập, làm việc bán thời gian, hoặc tham gia các dự án thực tế, sẽ dễ dàng thích nghi với yêu cầu công việc và môi trường làm việc hơn. Điều này hoàn toàn phù hợp với lý thuyết Learning by doing (học qua làm), theo đó trải nghiệm thực tế giúp ứng viên áp dụng lý thuyết vào thực tế và giải quyết các tình huống công việc một cách hiệu quả.

Trải nghiệm thực tế không chỉ giúp ứng viên rèn luyện kỹ năng chuyên môn mà còn phát triển kỹ năng mềm như khả năng giao tiếp, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề. Những ứng viên này đã được thử thách trong môi trường làm việc thực tế, giúp họ nhanh chóng bắt nhịp và giảm thiểu thời gian đào tạo khi gia nhập công ty.

2.3.3. Tác động của sự kết hợp giữa thái độ và trải nghiệm thực tế

Một kết quả đáng chú ý trong nghiên cứu là sự kết hợp giữa thái độ tích cực và trải nghiệm thực tế tạo ra những ứng viên xuất sắc nhất. Các nhà tuyển dụng cho rằng những ứng viên có sự

kết hợp này có khả năng thích ứng nhanh chóng với văn hóa doanh nghiệp và luôn thể hiện hiệu quả công việc ngay từ những ngày đầu. Thái độ tích cực giúp ứng viên duy trì động lực học hỏi và phát triển, trong khi trải nghiệm thực tế giúp họ áp dụng các kỹ năng và kiến thức vào công việc thực tế. Sự kết hợp này giúp ứng viên không chỉ hoàn thành tốt công việc mà còn có tiềm năng phát triển lâu dài trong tổ chức.

Các nhà tuyển dụng khẳng định rằng, ứng viên có thái độ tốt kết hợp với kinh nghiệm thực tế sẽ có khả năng giải quyết các tình huống phức tạp và đưa ra quyết định chính xác ngay từ đầu. Sự kết hợp này không chỉ giúp ứng viên làm việc hiệu quả mà còn góp phần duy trì động lực và sự sáng tạo trong công việc.

2.3.4. Khả năng thích ứng với yêu cầu công việc và môi trường doanh nghiệp

Kết quả khảo sát cũng chỉ ra rằng khả năng thích ứng với yêu cầu công việc và môi trường doanh nghiệp là yếu tố then chốt trong quyết định tuyển dụng của các nhà tuyển dụng. Thái độ tích cực và trải nghiệm thực tế giúp ứng viên dễ dàng thích nghi với các yêu cầu công việc đa dạng và thay đổi liên tục. Các nhà tuyển dụng cho rằng những ứng viên có khả năng thích ứng cao sẽ không chỉ hoàn thành tốt công việc mà còn đóng góp vào sự phát triển chung của doanh nghiệp.

Ứng viên có thái độ tích cực và kinh nghiệm thực tế có thể xử lý công việc hiệu quả, đồng thời giúp cải thiện môi trường làm việc, thúc đẩy sự phát triển của tổ chức. Các nhà tuyển dụng cũng cho rằng những ứng viên này có khả năng học hỏi nhanh chóng và thay đổi linh hoạt để phù hợp với các thay đổi trong chiến lược và quy trình làm việc của doanh nghiệp. Điều này rất quan trọng trong môi trường doanh nghiệp hiện đại, nơi sự đổi mới và thay đổi diễn ra liên tục.

2.4. Đề xuất giải pháp

2.4.1. Đối với ứng viên

Bằng cấp và kiến thức chuyên môn vẫn là yếu tố quan trọng, nhưng để thành công trong công việc và đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp, ứng viên cần phát triển thái độ tích cực và tích lũy trải nghiệm thực tế. Dưới đây là một số giải pháp cụ thể mà ứng viên có thể thực hiện:

Rèn luyện thái độ tích cực: Ứng viên cần duy trì tinh thần cầu tiến, chủ động trong công việc và sẵn sàng học hỏi. Việc thể hiện thái độ tích cực sẽ giúp ứng viên dễ dàng hòa nhập vào văn hóa doanh nghiệp và tăng khả năng thành công trong công việc.

Tích lũy kinh nghiệm thực tế: Các ứng viên nên chủ động tham gia vào các hoạt động thực

tập, làm việc bán thời gian, hoặc tham gia vào các dự án thực tế liên quan đến ngành nghề của mình. Điều này giúp họ không chỉ rèn luyện các kỹ năng chuyên môn mà còn phát triển kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, và giải quyết vấn đề.

Phát triển kỹ năng mềm: Ngoài kỹ năng chuyên môn, các ứng viên cần chú trọng rèn luyện các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, và khả năng giải quyết vấn đề. Đây là những yếu tố quan trọng giúp ứng viên thành công trong môi trường làm việc hiện đại.

2.4.2. Đối với doanh nghiệp

Xây dựng quy trình tuyển dụng linh hoạt: Doanh nghiệp cần chú trọng đến yếu tố thái độ và trải nghiệm thực tế bên cạnh kiến thức chuyên môn khi tuyển dụng nhân sự. Để làm được điều này, các doanh nghiệp cần xây dựng một quy trình tuyển dụng linh hoạt, giúp xác định ứng viên phù hợp với văn hóa và giá trị cốt lõi của doanh nghiệp. Điều này đảm bảo rằng nhân sự tuyển dụng có khả năng thích ứng và hòa nhập tốt với văn hóa doanh nghiệp, từ đó khai thác tối đa tiềm năng của họ. Khi ứng viên phù hợp với văn hóa doanh nghiệp, họ sẽ dễ dàng đạt được các mục tiêu nghề nghiệp và có thể gắn bó lâu dài với công ty. Đặc biệt, đối với những doanh nghiệp coi yếu tố văn hóa là giá trị cốt lõi trong hoạt động kinh doanh, việc tìm kiếm ứng viên phù hợp với văn hóa là yếu tố then chốt để duy trì sự phát triển bền vững.

Lựa chọn và đánh giá năng lực ứng viên: Ngoài việc tìm kiếm ứng viên có kinh nghiệm, doanh nghiệp cần chú trọng đến sự phù hợp của kinh nghiệm với yêu cầu công việc. Kinh nghiệm của ứng viên không chỉ được đánh giá qua số năm làm việc, mà còn qua những thành quả cụ thể và khả năng giải quyết vấn đề trong môi trường làm việc thực tế tại doanh nghiệp. Vì vậy, các doanh nghiệp cần xây dựng bộ tiêu chí rõ ràng để đánh giá năng lực ứng viên, từ đó lựa chọn những ứng viên có thái độ tích cực và trải nghiệm thực tế có thể tạo ra giá trị cho tổ chức.

2.4.3. Đối với cơ sở giáo dục

Cơ sở giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc chuẩn bị cho sinh viên các kỹ năng cần thiết để thành công trong công việc. Dưới đây là một số giải pháp dành cho các cơ sở giáo dục:

Tăng cường kết nối với doanh nghiệp: Các trường học cần tăng cường hợp tác với doanh nghiệp để triển khai các chương trình thực tập, tọa đàm, và các hoạt động ngoại khóa giúp sinh viên có cơ hội làm quen với môi trường làm việc thực tế. Sự kết nối này giúp sinh viên nắm bắt được yêu cầu của doanh nghiệp và có trải nghiệm thực tế ngay trong quá trình học tập.

Cập nhật chương trình đào tạo: Các cơ sở giáo dục cần liên tục cập nhật chương trình đào tạo để phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động. Các môn học lý thuyết nên kết hợp với các hoạt động thực hành và dự án thực tế, giúp sinh viên có cơ hội rèn luyện kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm.

Tổ chức các khóa học phát triển kỹ năng mềm: Cơ sở giáo dục nên tổ chức các khóa học phát triển kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, và quản lý thời gian để giúp sinh viên có thể đáp ứng tốt hơn các yêu cầu trong môi trường làm việc thực tế.

Khuyến khích sinh viên tham gia các hoạt động ngoại khóa: Các trường cần khuyến khích sinh viên tham gia các hoạt động ngoại khóa, các câu lạc bộ, và các dự án tình nguyện, giúp họ phát triển các kỹ năng như lãnh đạo, giao tiếp và làm việc nhóm, từ đó nâng cao khả năng thích ứng trong công việc.

III. KẾT LUẬN

Thái độ và trải nghiệm thực tế là hai yếu tố quyết định sự thành công của ứng viên trong quá trình ứng tuyển và làm việc tại doanh nghiệp. Thái độ tích cực giúp ứng viên dễ dàng hòa nhập và đóng góp cho doanh nghiệp, trong khi trải nghiệm thực tế giúp họ xử lý công việc hiệu quả và nhanh chóng hơn. Đối với doanh nghiệp, việc đánh giá kỹ lưỡng cả thái độ và trải nghiệm thực tế của ứng viên sẽ giúp xây dựng một đội ngũ nhân lực mạnh mẽ và bền vững, đáp ứng nhu cầu phát triển trong môi trường kinh doanh cạnh tranh ngày nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Pérez-Temprano, J., & Leal-Rodríguez, A. L. (2024). "Exploring the concept of cultural fit and its impact on positive organizational outcomes: A bibliometric and network mapping analysis". *ESIC Digital Economy and Innovation Journal*, 3(1)
2. Kolb, D. A. (1984). "Experiential learning: Experience as the source of learning and development". Prentice-Hall
3. Schooley, S. (2024). "Hiring for attitude over experience: What the numbers show". *Business.com*. <https://www.business.com/articles/hiring-for-attitude-over-experience-what-the-numbers-show/>
4. Susan LaMotte. (2024). "How candidate experience could be the new competitive edge". *Forbes.com*. <https://www.forbes.com/sites/susanlamotte/2024/03/11/how-candidate-experience-could-be-the-new-competitive-edge/>