



Working Paper 2024.2.5.9
- Vol 2, No 5

HOÀN THIỆN VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO CỦA SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Minh Nhật¹, Phạm Phương Thiên, Nguyễn Thanh Thảo, Lê Nguyễn Thanh Thùy,
Phan Ngọc Anh Thy

Sinh viên K60E - K60 Kinh tế đối ngoại

Trường Đại học Ngoại Thương Cơ sở II tại TP. Hồ Chí Minh

Trần Thị Bích Nhung

Giảng viên cơ sở II

Trường Đại học Ngoại Thương Cơ sở II tại TP. Hồ Chí Minh

Tóm tắt

Với sự kế thừa mô hình của Katz (1955), nghiên cứu này đã được phân tích dựa trên 3 yếu tố chính là kỹ năng chuyên môn, kỹ năng nhân sự và kỹ năng tư duy, bằng phương pháp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính. Sau khi sàng lọc, dữ liệu được thu thập từ 200 sinh viên tại 4 trường Đại học trên địa bàn TP. HCM đã được tiến hành xử lý bằng phương pháp phân tích mô tả, phân tích nhân tố khám phá EFA, kiểm định Cronbach's Alpha trên phần mềm SPSS 22.0. Kết quả phân tích cho thấy kỹ năng lãnh đạo của sinh viên thuộc các ngành liên quan đến kinh tế và đang theo học tại các trường Đại học ở TP. HCM có kết quả là trên mức khá. Ngoài ra, một số hạn chế còn được tìm thấy trong quá trình nghiên cứu, kỹ năng tư duy có kết quả tốt nhất, theo sau là kỹ năng nhân sự, nhưng kỹ năng chuyên môn lại có kết quả kém nhất. Bên cạnh đó, phân tích thống kê mô tả theo giới tính và các trường Đại học cũng được nhóm tác giả thực hiện khi phân tích kỹ năng lãnh đạo của sinh viên.

Keywords: kỹ năng lãnh đạo, sinh viên, kỹ năng chuyên môn, kỹ năng nhân sự, kỹ năng tư duy

ENHANCING AND DEVELOPING LEADERSHIP SKILLS OF ECONOMICS MAJOR STUDENTS AT UNIVERSITIES IN HO CHI MINH CITY

Abstract

¹ Corresponding author, Email: k60.2115113200@ftu.edu.vn

Building upon Katz's model (1955), this study analyzed three main factors: domain-specific skills, interpersonal skills, and critical thinking skills, utilizing quantitative and qualitative research methods. Following data screening, information was collected from 200 students across four Ho Chi Minh City universities. The data underwent processing using Cronbach's Alpha reliability test, exploratory factor analysis (EFA), and descriptive analysis via SPSS 22.0 software. The analysis results revealed that the leadership skills of students majoring in economics at universities in Ho Chi Minh City are moderately high. However, several limitations persist, with the weakest being domain-specific skills, followed by interpersonal skills, and the strongest being critical thinking skills. Furthermore, statistical descriptive analysis was conducted on students' leadership skills based on gender and university.

Keywords: leadership skills, student, specialized skills, human resource skills, critical thinking skills.

1. Giới thiệu

Kỹ năng lãnh đạo đang thu hút sự quan tâm rộng rãi không chỉ từ các nhà lãnh đạo ở mọi cấp bậc, ngành nghề và doanh nghiệp trong và ngoài nước, mà còn từ phía sinh viên đang theo học tại các trường đại học. Điều này bởi vì hiệu quả của kỹ năng lãnh đạo sẽ có ảnh hưởng đặc biệt đến Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0), thúc đẩy sự thay đổi và cải tiến trong sản xuất, đổi mới sáng tạo, và tối ưu hóa chi phí, đồng thời đáp ứng nhanh chóng và chính xác các yêu cầu của khách hàng. Tuy nhiên, việc tìm hiểu về các yếu tố tạo nên kỹ năng lãnh đạo và phát triển chúng thông qua phương pháp học tập dành cho sinh viên vẫn còn nhiều hạn chế. Với mục tiêu xác định các yếu tố ảnh hưởng và mức độ tác động của chúng đối với quá trình hoàn thiện và phát triển kỹ năng lãnh đạo của sinh viên, đặc biệt là trong lĩnh vực kinh tế tại các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, nhóm tác giả đã tham khảo và phát triển một mô hình dựa trên các nghiên cứu trước đó. Từ đó, họ tiến hành khảo sát, thu thập dữ liệu, phân tích và đưa ra các kết luận và giải pháp.

2. Tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu

2.1.1. Tình hình nghiên cứu ngoài nước

Bài nghiên cứu "The leadership skills strata plex: Leadership skill requirements across organizational levels" của Mumford, Campion và Morgeson (2007) đã đề xuất một mô hình yêu cầu kỹ năng lãnh đạo thiết thực. Điều này đã được thực hiện bằng cách tiến hành khảo sát và thử nghiệm với hơn 10004 mẫu lãnh đạo đang làm việc tại các cơ quan quốc tế của Chính phủ Hoa Kỳ trong các lĩnh vực ngành nghề khác nhau hơn 156 quốc gia. Nhóm tác giả đã đề xuất bốn kỹ năng lãnh đạo chính, bao gồm: kỹ năng nhận thức, kỹ năng chiến lược, kỹ năng làm việc với người khác và kỹ năng kinh doanh. Trong số đó, kỹ năng nhận thức được xem là quan trọng nhất. Song mô hình trong bài nghiên cứu về bốn nhóm yếu tố cấu thành kỹ năng lãnh đạo được phát triển trong thời kỳ công nghệ chưa tiến bộ vượt bậc như hiện nay. Vì vậy, các kỹ năng lãnh đạo có thể không còn phù hợp cũng như bài nghiên cứu chưa khai thác cụ thể về việc đưa ra các đề xuất nhằm hoàn thiện và phát triển những kỹ năng lãnh đạo này cho một nhóm đối tượng cụ thể.

Christie W. Johnson & Robert H. Voelkel (2019) trong nghiên cứu "Developing increased leader capacity to support effective professional learning community teams" đã thực hiện phương pháp mô phỏng nhập vai cho 46 lãnh đạo trường K-12 và các khu vực tại Georgia, Hoa Kỳ nhằm cải

thiện năng lực lãnh đạo. Ngoài ra, nghiên cứu đã xem xét trước kinh nghiệm từ những người tham gia trong việc dẫn đầu một cộng đồng học tập chuyên nghiệp (PLC) bằng việc sử dụng bảng hỏi dựa trên thang đo Likert 5 điểm. Bài nghiên cứu từ đó đi đến kết luận rằng phương pháp mô phỏng nhập vai có hiệu quả tích cực đến việc nâng cao kỹ năng lãnh đạo của một người. Nhóm tác giả xác định ba nhóm yếu tố quan trọng mà hầu hết các nhà lãnh đạo phải phát triển và hỗ trợ các nhóm PLC tương tác bao gồm giao tiếp có ý thức, lắng nghe tích cực và tham gia xác thực.

2.1.2. Tình hình nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu về “Thực trạng và giải pháp tăng cường năng lực quản lý lãnh đạo của cán bộ nữ các trường công lập tại Cần Thơ” của tác giả Bùi Thị Mùi (2014) đã thu thập và phân tích dữ liệu bằng cách áp dụng đồng thời hai phương pháp nghiên cứu định lượng và phương pháp định tính. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra bốn nhóm giải pháp nhằm cải thiện năng lực QLLĐ của cán bộ nữ trong trường học, bao gồm: (1) Các biện pháp thuộc chính sách, chế độ nhằm nâng cao khả năng của các nhân viên nữ trong các cơ sở giáo dục công lập trong việc thực hiện các nhiệm vụ QLLĐ; (2) Các cách tiếp cận liên quan đến việc đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá năng lực QLLĐ của các nhân viên nữ trong các trường công lập; (3) Các giải pháp dựa vào sự trợ giúp, cộng đồng xã hội, nhà trường và điều kiện gia đình; (4) Các giải pháp dựa trên sự phấn đấu, nỗ lực của chính các cán bộ QLLĐ nữ tại các trường công lập. Tuy đã đạt được một số kết quả nhất định, bài nghiên cứu vẫn còn giới hạn về phạm vi nghiên cứu và còn tồn tại một số hạn chế.

Bài nghiên cứu “Thực trạng năng lực lãnh đạo của sinh viên ở một số trường Đại học tại TP. HCM” của Lê Minh Trâm (2018) đã xác định cụ thể về thực trạng năng lực lãnh đạo của sinh viên hiện nay tại các trường Đại học trên địa bàn TP. HCM bằng cách kết hợp các phương pháp thu thập, tổng hợp và phân tích dữ liệu dựa trên hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Từ đó, nghiên cứu đã xác định và đưa ra bốn yếu tố về môi trường đại học có tác động đến NLLĐ của sinh viên. Những yếu tố này gồm có: hiệu quả làm việc trong nhóm của các sinh viên, các yếu tố nhấn mạnh trong chương trình học, các cách đánh giá của giảng viên và tần suất tham gia hoạt động đoàn thể của các sinh viên. Thế nhưng, nghiên cứu này chỉ xem xét rõ về các yếu tố cũng như mức độ ảnh hưởng của chúng đến NLLĐ của sinh viên mà chưa khai thác sâu vào các lựa chọn nhằm đề xuất các giải pháp, đề xuất để cải thiện và phát triển kỹ năng này ở sinh viên tại các trường Đại học.

2.2. Các nghiên cứu điển hình

2.2.1. Nghiên cứu về thực trạng năng lực lãnh đạo của sinh viên tại một số trường Đại học tại TP. HCM của tác giả Lê Minh Trâm (2018)

Trong bài nghiên cứu, tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả, kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích tương quan hệ số Pearson, phân tích nhân tố EFA và phân tích hồi quy để phân tích dữ liệu từ bảng hỏi khảo sát bằng phần mềm SPSS 20.0. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu đã chứng minh rằng không có yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến NLLĐ; điều này củng cố niềm tin rằng NLLĐ có thể dạy và học được. Đồng thời, kết quả cũng đã chỉ ra môi trường Đại học chính là một môi trường lý tưởng để SV có thể học hỏi và phát triển NLLĐ của bản thân.

Ngoài ra, nghiên cứu chỉ ra bốn nhóm yếu tố có ảnh hưởng đến NLLĐ của SV. Những nhóm này là các yếu tố thuộc về môi trường đại học, bao gồm: hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên các yếu tố được nhấn mạnh trong chương trình học, các cách kiểm tra đánh giá của người dạy và mức độ tham gia vào các hoạt động đoàn thể của sinh viên. Nghiên cứu đồng thời đã đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố này để nhà trường có thể sử dụng những đề xuất và khuyến nghị này nhằm cải

thiện những yếu tố ảnh hưởng và cải thiện NLLĐ của sinh viên.

2.2.2. Nghiên cứu về việc phát triển năng lực lãnh đạo tại trường Đại học Đông Á Đà Nẵng của tác giả Nguyễn Thị Thu Phương (2014)

Trong nghiên cứu này, tác giả đã sử dụng phiếu điều tra để thu thập thông tin về năng lực lãnh đạo của các lãnh đạo tại Đại học Đông Á Đà Nẵng. Kết quả điều tra khảo sát sẽ được phân tích cụ thể và trình bày theo các tiêu chí: (1) tầm nhìn chiến lược; (2) năng lực thúc đẩy và khuyến khích; (3) năng lực phân quyền, ủy quyền; (4) năng lực ra quyết định; (5) năng lực giao tiếp lãnh đạo; (6) năng lực gây sức ảnh hưởng, (7) năng lực nâng cao đội ngũ nhân sự, (8) năng lực giải quyết vấn đề.

Nghiên cứu đồng thời cũng chỉ ra rằng công việc lãnh đạo của trường Đại học Đông Á còn có một số hạn chế nhất định. Do đó, nhóm tác giả đã đề xuất thúc đẩy đào tạo và tổ chức các khóa học chuyên về trang bị kỹ năng lãnh đạo và điều hành. Họ hy vọng rằng điều này sẽ giúp các cán bộ giảng viên và các nhà lãnh đạo có thể tích lũy đầy đủ về kiến thức, kinh nghiệm và cải thiện những kỹ năng về lãnh đạo trong doanh nghiệp một cách đúng đắn và thiết thực nhất

3. Cơ sở lý luận

3.1. Các khái niệm cơ bản của đề tài

3.1.1. Khái niệm về lãnh đạo

Từ đầu thế kỷ XX, nhiều học giả, nhà nghiên cứu trên thế giới đã định nghĩa về “lãnh đạo” ở các khía cạnh khác nhau. Theo Hemphill & Coons (1951), lãnh đạo là hành vi cá nhân để hướng dẫn một nhóm người đạt được các mục tiêu chung. Lãnh đạo là khi con người có khả năng tạo sự ảnh hưởng và thúc đẩy, khiến những thành viên khác trong cùng tổ chức làm việc hiệu quả và có được thành công chung cho tổ chức (House và cộng sự, 1997). Mặc dù, các khái niệm về lãnh đạo có sự thay đổi theo thời gian và chưa hoàn toàn đầy đủ, nhưng hầu hết chúng đều có chứa hai nhân tố là hiện tượng nhóm và quá trình ảnh hưởng của nhóm. Do đó, có thể hiểu lãnh đạo là quá trình tạo sự ảnh hưởng lên con người, giúp họ ngày càng nhiệt tình với công việc, đồng thời tạo động lực để họ sẵn sàng tham gia tự nguyện nhằm hoàn thành mục tiêu chung của tổ chức.

3.1.2. Khái niệm về kỹ năng lãnh đạo

Kỹ năng lãnh đạo là khả năng của con người trong việc liên kết, áp dụng tri thức liên quan về lãnh đạo vào trong thực tiễn nhằm giúp quá trình lãnh đạo có được hiệu quả tốt nhất. Những kỹ năng mà mỗi cá nhân cần tích lũy khi muốn trở thành một nhà lãnh đạo tài năng, bao gồm:

- Kỹ năng tư duy: gồm khả năng phân tích, tổng hợp vấn đề, suy nghĩ logic, toàn diện.
- Kỹ năng nhân sự: gồm khả năng nhận thức về hành vi của mỗi cá thể trong tập thể và quá trình thiết lập những mối quan hệ giữa những cá nhân với nhau..
- Kỹ năng chuyên môn: gồm khả năng trong việc thu thập tri thức liên quan đến một chuyên môn cụ thể nào đó, như cách thức, quá trình, kỹ thuật...

3.2. Vai trò của lãnh đạo và kỹ năng lãnh đạo

Đầu tiên, xét về bản chất, mỗi nhà lãnh đạo đều có thể tạo ra tầm nhìn, cảm hứng và sự ảnh hưởng khác nhau, tác động đến mỗi thành viên trong tổ chức. Ba nhân tố này luôn cùng tồn tại và hỗ trợ lẫn nhau, hình thành nên sự khác biệt của mỗi nhà lãnh đạo. Tiếp theo, quá trình lãnh đạo bao gồm

cả việc tạo lập - hoàn thành mục đích đề ra, phương pháp thực hiện để vượt qua đối thủ cạnh tranh, cách thức quản lý và xây dựng văn hóa nội bộ. Cuối cùng, đây là phương pháp hữu hiệu giúp giải quyết những vấn đề liên quan đến các lĩnh vực của đời sống trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp.

3.3. Các yếu tố cấu thành kỹ năng lãnh đạo của sinh viên

Công trình nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Phương về “Phát triển kỹ năng lãnh đạo tại trường Đại học Đông Á Đà Nẵng” có nhắc đến khả năng tổng hợp của một nhà lãnh đạo được xem là kỹ năng lãnh đạo. Do đó, trong công trình nghiên cứu về lĩnh vực này, nhóm tác giả đề xuất kết hợp 8 kỹ năng (Tâm nhìn chiến lược; Kỹ năng động viên, khuyến khích; Kỹ năng phân quyền và ủy quyền; Kỹ năng ra quyết định; Kỹ năng gây ảnh hưởng; Kỹ năng giao tiếp lãnh đạo; Kỹ năng phát triển đội ngũ nhân sự; Kỹ năng giải quyết vấn đề) thành 3 nhân tố chính hình thành nên kỹ năng lãnh đạo của sinh viên. Tức là, kỹ năng chuyên môn, kỹ năng nhân sự và kỹ năng tư duy sẽ là 3 nhân tố được đề xuất trong bài nghiên cứu này.

3.4. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Có khá nhiều tác giả trong và ngoài nước nghiên cứu về kỹ năng lãnh đạo với nhiều loại mô hình khác nhau. Trong đó, mô hình nghiên cứu của Katz (1955) trong bài nghiên cứu “Skills of an Effective Administrator” là một trong những mô hình mà nhóm tác giả quan tâm. Mô hình này bao gồm 3 kỹ năng cơ bản: kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng con người, kỹ năng nhận thức được thiết kế khá đơn giản và dễ sử dụng để thực hiện nghiên cứu. Vì nhóm tác giả là những sinh viên tại trường ĐH nên việc kế thừa và lựa chọn mô hình này để nghiên cứu sẽ góp phần giúp đề tài được thực hiện dễ dàng, hiệu quả và tiết kiệm thời gian hơn. Ngoài ra, trong thời đại ngày nay, để hoàn thiện và phát triển kỹ năng lãnh đạo của sinh viên một cách hiệu quả, thì 3 nhóm kỹ năng này là điều kiện tiên quyết để tạo nên một nhà lãnh đạo thành công. Do đó, nhóm tác giả đã đề xuất kế thừa mô hình của Katz (1955) cho đề tài nghiên cứu về kỹ năng lãnh đạo của sinh viên mà nhóm tác giả đang thực hiện.

Kỹ năng lãnh đạo của sinh viên khối ngành kinh tế	Kỹ năng chuyên môn
	Kỹ năng nhân sự
	Kỹ năng tư duy

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất về kỹ năng lãnh đạo của sinh viên

Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Mô tả phương pháp nghiên cứu

Bài nghiên cứu đã tiến hành thực hiện nghiên cứu bằng cách chủ yếu sử dụng 2 phương pháp nghiên cứu chính là định tính và định lượng. Trong quá trình này, để thu thập và xử lý thông tin sơ cấp tác giả sử dụng phương pháp định lượng, chẳng hạn thông qua việc tiến hành khảo sát bằng bảng câu hỏi. Sau đó tiến hành phân tích, so sánh và tổng hợp dữ liệu để rút ra các kết luận có tính định tính về các yếu tố ảnh hưởng.

4.2. Xây dựng thang đo nghiên cứu

Nghiên cứu đã áp dụng thang đo Katz (1955) để đánh giá tình hình kỹ năng lãnh đạo của sinh viên thuộc ngành kinh tế tại bốn trường Đại học trong TP. HCM. Tuy nhiên, sau khi tương tác và trao đổi ý kiến với một số nhà lãnh đạo, nghiên cứu đã điều chỉnh các biến quan sát để các biến phù hợp hơn.

4.2.1. Thang đo kỹ năng chuyên môn

Thang đo về kỹ năng chuyên môn đã được điều chỉnh để phản ánh đúng yêu cầu của đề tài nghiên cứu, bao gồm 6 biến quan sát. Các biến này đã được mã hóa từ TEC1 đến TEC6 như sau:

Bảng 1. Thang đo đánh giá kỹ năng chuyên môn

STT	Biến mã hóa	Biến quan sát kỹ năng
1	TEC1	Đánh giá hệ thống
2	TEC2	Hành chính văn phòng
3	TEC3	Xác định đúng vấn đề
4	TEC4	Công nghệ thông tin
5	TEC5	Nhận thức kiến thức chuyên ngành
6	TEC6	Hoạch định chiến lược

Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

4.2.2. Thang đo kỹ năng nhân sự

Thang đo về kỹ năng nhân sự đã được điều chỉnh để phản ánh đúng yêu cầu của đề tài nghiên cứu, bao gồm 6 biến quan sát. Các biến này đã được mã hóa từ HUM1 đến HUM6 như sau:

Bảng 2. Thang đo đánh giá kỹ năng nhân sự

STT	Biến mã hóa	Biến quan sát kỹ năng
1	HUM1	Kỹ năng Quản lý và đánh giá nhân sự
2	HUM2	Kỹ năng Thấu hiểu và kết nối các thành viên
3	HUM3	Giải quyết vấn đề
4	HUM4	Đàm phán, thuyết phục
5	HUM5	Phân công công việc

STT	Biến mã hóa	Biến quan sát kỹ năng
6	HUM6	Khả năng Nhận thức xã hội

Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

4.2.3. Thang đo kỹ năng tư duy

Thang đo về kỹ năng tư duy đã được điều chỉnh để phản ánh đúng yêu cầu của đề tài nghiên cứu, bao gồm 6 biến quan sát. Các biến này đã được mã hóa từ CON1 đến CON6 như sau:

Bảng 3. Thang đo đánh giá kỹ năng tư duy

STT	Biến mã hóa	Biến quan sát
1	CON1	Kỹ năng Tư duy phản biện
2	CON2	Khả năng Nhận thức trách nhiệm
3	CON3	Khả năng lắng nghe và truyền đạt
4	CON4	Khả năng Xây dựng và thực hiện nguyên tắc
5	CON5	Khả năng Xây dựng tầm nhìn
6	CON6	Khả năng Lập kế hoạch và tổ chức công việc

Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

4.3. Tổng thể bài nghiên cứu và chọn mẫu

Nhóm tác giả đã tiến hành một cuộc khảo sát trên nhóm đối tượng là sinh viên thuộc ngành kinh tế tại 4 trường Đại học trong thành phố Hồ Chí Minh, trong độ tuổi từ 18 đến 23. Cụ thể, nhóm bao gồm sinh viên từ CSII Trường Đại học Ngoại thương TP. HCM, Trường Đại học Kinh tế - Luật TP.HCM, Trường Đại học Kinh tế TP. HCM và Trường Đại học Tôn Đức Thắng.

Để thu thập dữ liệu, nhóm tác giả đã sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện - phi xác suất. Cuộc khảo sát đã diễn ra trong khoảng thời gian từ ngày 05/04 đến hết ngày 25/04/2022, với việc sử dụng bảng câu hỏi trực tuyến thông qua Google Forms để thu thập ý kiến từ đối tượng khảo sát về đề tài nghiên cứu. Tổng số mẫu thu được là 240, nhưng sau quá trình sàng lọc và xử lý dữ liệu, chỉ có 200 mẫu được coi là đáng tin cậy, loại bỏ 40 mẫu.

Để đảm bảo tính khách quan và chân thực nhất, nhóm tác giả đã phân phối phiếu khảo sát tại các trường đại học khác nhau, bao gồm nhiều chuyên ngành, khóa lớp và chương trình đào tạo đồng thời giới tính khác nhau. Từ đó đã chọn mẫu gồm 200 sinh viên từ tổng số 38000 người để có được kết quả khảo sát có tính khách quan và đáng tin cậy.

Bảng 4. Thống kê số sinh viên và số người lấy mẫu

Tên trường Đại học	Sinh viên và Mẫu	
	Mẫu	Sinh viên
Trường ĐH Kinh tế - Luật TP. HCM (UEL)	50	6000
Trường ĐH Kinh tế TP. HCM (UEH)	50	20000
CSII Trường ĐH Ngoại thương CSII (FTU2)	50	4000
Trường ĐH Tôn Đức Thắng (TDTU)	50	8000
Tổng cộng	200	38000

Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

5.1.1. Kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả thu được thông qua kiểm định Cronbach's Alpha cho thang đo với các biến mã hóa là HUM, TEC và CON lần lượt là 0,852; 0,855 và 0,819, tất cả đều lớn hơn 0,6. Đồng thời, hệ số tương quan biến tổng của các nhân tố của thang đo đều lớn hơn 0,3. Do đó, 18 biến quan sát được chấp nhận.

Bảng 5. Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha cho thang đo

	Trung bình thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Tương quan biến - tổng hiệu chỉnh	Giá trị Cronbach's Alpha thang đo nếu biến quan sát này bị loại bỏ
HUM1	18.7300	10.258	0.652	0.824
HUM2	18.5000	10.643	0.601	0.833
HUM3	18.8900	9.897	0.723	0.810
HUM4	18.8200	9.907	0.632	0.829
HUM5	18.7250	10.532	0.594	0.835

	Trung bình thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Tương quan biến - tổng hiệu chỉnh	Giá trị Cronbach's Alpha thang đo nếu biến quan sát này bị loại bỏ
HUM6	18.4350	10.438	0.619	0.830
TEC1	18.2750	8.622	0.618	0.836
TEC2	18.5850	8.214	0.641	0.832
TEC3	18.5050	8.452	0.622	0.835
TEC4	18.5600	8.217	0.643	0.831
TEC5	18.4900	8.291	0.645	0.831
TEC6	18.3350	7.872	0.689	0.822
CON1	19.9900	8.030	0.535	0.800
CON2	19.5900	7.660	0.590	0.789
CON3	19.5600	7.635	0.589	0.789
CON4	19.8900	7.485	0.588	0.789
CON5	19.7850	7.426	0.599	0.787
CON6	19.8600	7.478	0.598	0.787

Nguồn: Kết quả thu được từ việc xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 22.0, 2022

5.1.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Bảng 6. Phân tích rút trích các nhân tố

Phần	Giá trị Eigenvalue ban đầu			Chỉ số sau khi trích			Chỉ số sau khi xoay		
	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy
1	7.320	40.664	40.664	7.320	40.664	40.664	3.629	20.160	20.160
2	1.582	8.790	49.454	1.582	8.790	49.454	3.430	19.053	39.213
3	1.384	7.690	57.144	1.384	7.690	57.144	3.228	17.931	57.144
4	0.930	5.167	62.311						
5	0.782	4.347	66.658						
6	0.717	3.981	70.639						
7	0.631	3.508	74.147						
8	0.614	3.412	77.558						
9	0.536	2.979	80.537						
10	0.520	2.888	83.425						
11	0.504	2.799	86.224						
12	0.470	2.613	88.838						
13	0.391	2.170	91.007						
14	0.386	2.142	93.150						
15	0.377	2.094	95.244						
16	0.335	1.861	97.105						
17	0.272	1.513	98.618						
18	0.249	1.382	100.000						

Nguồn: Kết quả thu được từ việc xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 22.0, 2022

Sau quá trình rút trích nhân tố, 18 biến quan sát đã trích được thành 03 nhóm yếu tố với giá trị phương sai cộng dồn lớn hơn 50% (cụ thể là 57,144) nên đạt yêu cầu. Thang đo thể hiện được độ biến thiên của dữ liệu là 57,144%.

Bảng 7. Phân tích ma trận nhân tố xoay vòng

	Phần		
	1	2	3
HUM1	0.703		
HUM2	0.662		
HUM3	0.759		
HUM4	0.706		
HUM5	0.623		
HUM6	0.694		
TEC1		0.669	
TEC2		0.726	
TEC3		0.713	
TEC4		0.756	
TEC5		0.629	
TEC6		0.663	
CON1			0.508
CON2			0.702
CON3			0.747
CON4			0.661
CON5			0.708
CON6			0.631

Nguồn: Kết quả thu được từ việc xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 22.0, 2022

Như vậy, 18 thang đo được thiết kế để đánh giá 03 khía cạnh quan trọng về năng lực lãnh đạo của cá nhân bao gồm chuyên môn, nhân sự và tư duy. Phân tích thống kê khẳng định độ tin cậy cao của các thang đo, thể hiện qua hệ số tải nhân tố vượt 0,5 cho tất cả các thang đo.

5.2. Phân tích thống kê mô tả

5.2.1. Thống kê mô tả tổng quan

Bảng 8. Đánh giá thực trạng kỹ năng lãnh đạo của sinh viên kinh tế tại TP. HCM

	N	Trị số cực đại	Trị số cực tiểu	Trung bình	Độ lệch chuẩn (S.D)
HUM1	200	5.00	1.00	3.6900	0.82297
HUM2	200	5.00	1.00	3.9200	0.79167
HUM3	200	5.00	1.00	3.5300	0.83220
HUM4	200	5.00	1.00	3.6000	0.91333
HUM5	200	5.00	2.00	3.6950	0.82180
HUM6	200	5.00	1.00	3.9850	0.81738
HUM	200	5.00	1.50	3.7367	0.63192
TEC1	200	5.00	2.00	3.8750	0.68683
TEC2	200	5.00	2.00	3.5650	0.76070
TEC3	200	5.00	2.00	3.6450	0.72221
TEC4	200	5.00	1.00	3.5900	0.75814
TEC5	200	5.00	1.00	3.6600	0.73969
TEC6	200	5.00	1.00	3.8150	0.79621
TEC	200	5.00	1.50	3.7258	0.58070
CON1	200	5.00	2.00	3.7450	0.68727
CON2	200	5.00	2.00	4.1450	0.73257
CON3	200	5.00	2.00	4.1750	0.73967

	N	Trị số cực đại	Trị số cực tiểu	Trung bình	Độ lệch chuẩn (S.D)
CON4	200	5.00	1.00	3.8450	0.77717
CON5	200	5.00	2.00	3.9500	0.78138
CON6	200	5.00	1.00	3.8750	0.76963
CON	200	5.00	1.67	3.9558	0.54231

Nguồn: Kết quả thu được từ việc xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 22.0, 2022

Nhìn chung, kỹ năng lãnh đạo của sinh viên kinh tế TP. HCM chỉ ở mức khá, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Trong khi kỹ năng tư duy là điểm mạnh của sinh viên, cần tiếp tục phát huy thì kỹ năng chuyên môn (kém nhất) và sau đó là kỹ năng nhân sự cần được chú trọng hơn để nâng cao hiệu quả làm việc nhóm và giao tiếp. Sinh viên ngành kinh tế tại TP. HCM thường thể hiện khả năng tư duy tương đối tốt, đặc biệt là trong việc nhận thức trách nhiệm và kỹ năng truyền đạt và lắng nghe. Tuy nhiên, khả năng chuyên môn của họ, đặc biệt là yếu tố hành chính văn phòng, được đánh giá còn kém. Kỹ năng nhân sự của họ, đặc biệt là trong việc nhận thức các vấn đề xã hội, được đánh giá là khá tốt.

5.2.2. Thống kê mô tả theo giới tính

Bảng 9. Đánh giá kỹ năng lãnh đạo của sinh viên theo giới tính

	Nam			Nữ		
	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn
HUM1	100	3.6700	0.81718	100	3.7100	0.83236
HUM2	100	4.0000	0.71067	100	3.8400	0.86129
HUM3	100	3.5200	0.83461	100	3.5400	0.83388
HUM4	100	3.5600	0.90252	100	3.6400	0.92682
HUM5	100	3.6300	0.77401	100	3.7600	0.86597
HUM6	100	4.0100	0.74529	100	3.9600	0.88671
HUM	100	3.7315	0.57780	100	3.7419	0.68497

	Nam			Nữ		
	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TEC1	100	3.8500	0.65713	100	3.9000	0.71774
TEC2	100	3.6100	0.69479	100	3.5200	0.82241
TEC3	100	3.6300	0.64597	100	3.6600	0.79417
TEC4	100	3.6400	0.74563	100	3.5400	0.77094
TEC5	100	3.7600	0.66848	100	3.5600	0.79544
TEC6	100	3.8400	0.67749	100	3.7900	0.90224
TEC	100	3.7667	0.48324	100	3.6850	0.66412
CON1	100	3.8100	0.67712	100	3.6800	0.69457
CON2	100	4.1600	0.70668	100	4.1300	0.76085
CON3	100	4.1600	0.70668	100	4.1900	0.77453
CON4	100	3.8700	0.77401	100	3.8200	0.78341
CON5	100	3.9400	0.73608	100	3.9600	0.82780
CON6	100	3.9800	0.75183	100	3.7700	0.77662
CON	100	3.9866	0.48288	100	3.9251	0.59721

Nguồn: Kết quả thu được từ việc xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 22.0, 2022

Xét về đối tượng sinh viên nữ trong lĩnh vực kinh tế tại TP. HCM, điểm yếu chính nằm ở kỹ năng chuyên môn, kế tiếp là kỹ năng nhân sự và điểm mạnh chính là kỹ năng tư duy. Họ sở hữu kỹ năng tư duy được đánh giá ở mức khá (CON = 3.9251), nhất là trong việc nhận thức trách nhiệm (CON2) và khả năng giao tiếp (CON3). Trong khi đó, khả năng quản lý nhân sự của họ được đánh giá là tương đối khá (HUM = 3.7419), với điểm nhấn ở việc nhận thức các vấn đề xã hội (HUM6). Tuy nhiên, khả năng chuyên môn của họ thường được đánh giá là kém (TEC = 3.6850), đặc biệt là trong lĩnh vực hành chính văn phòng (TEC2).

Xét về đối tượng sinh viên nam trong lĩnh vực kinh tế tại TP. HCM, điểm yếu chính nằm ở kỹ năng nhân sự, trong khi điểm mạnh là kỹ năng tư duy và tiếp theo là kỹ năng chuyên môn. Kỹ năng

tư duy của họ được đánh giá là khá giỏi (CON = 3.9866), đặc biệt là trong việc nhận thức trách nhiệm (CON2) và kỹ năng giao tiếp (CON3). Ngược lại, kém nhất là kỹ năng nhân sự (HUM = 3.7315), đặc biệt đối với khả năng giải quyết vấn đề (HUM3). Trong khi đó, kỹ năng chuyên môn của họ được đánh giá là tương đối khá (TEC = 3.7667), với điểm nhấn ở việc đánh giá hệ thống (TEC1).

Dựa vào dữ liệu thống kê như trên, có thể nhận thấy rằng kỹ năng lãnh đạo của sinh viên nam trong lĩnh vực kinh tế cao hơn so với sinh viên nữ, tuy nhiên sự chênh lệch này không đáng kể.

5.2.3. Thống kê mô tả theo các trường Đại học

Bảng 10. Đánh giá kỹ năng lãnh đạo của sinh viên theo các trường Đại học

	Trường ĐH Kinh tế - Luật TP. HCM			Trường ĐH Tôn Đức Thắng			Trường ĐH Kinh tế TP. HCM			CSII Trường ĐH Ngoại thương tại TP. HCM		
	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn
HUM1	50	3.4800	0.81416	50	3.8200	0.80026	50	3.7000	0.88641	50	3.7600	0.77090
HUM2	50	3.8000	0.85714	50	3.9600	0.83201	50	3.9800	0.74203	50	3.9400	0.73983
HUM3	50	3.3800	0.83029	50	3.6000	0.80812	50	3.5800	0.85928	50	3.5600	0.83690
HUM4	50	3.5200	0.93110	50	3.6800	0.97813	50	3.6400	0.89807	50	3.5600	0.86094
HUM5	50	3.4600	0.73429	50	3.8000	0.88063	50	3.7000	0.86307	50	3.8200	0.77433
HUM6	50	3.9800	0.84491	50	3.9600	0.83201	50	3.9600	0.85619	50	4.0400	0.75485
HUM	50	3.6034	0.61398	50	3.8034	0.69334	50	3.7598	0.63215	50	3.7802	0.58320
TEC1	50	3.8600	0.67036	50	3.8000	0.69985	50	3.8600	0.67036	50	3.9800	0.71400
TEC2	50	3.5200	0.73512	50	3.4600	0.76158	50	3.6800	0.76772	50	3.6000	0.78246
TEC3	50	3.4600	0.67643	50	3.6200	0.77959	50	3.7200	0.67128	50	3.7800	0.73651
TEC4	50	3.4000	0.78246	50	3.5000	0.64681	50	3.7000	0.73540	50	3.7600	0.82214

	Trường ĐH Kinh tế - Luật TP. HCM			Trường ĐH Tôn Đức Thắng			Trường ĐH Kinh tế TP. HCM			CSII Trường ĐH Ngoại thương tại TP. HCM		
	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TEC5	50	3.6000	0.75593	50	3.5000	0.78895	50	3.7800	0.73651	50	3.7600	0.65652
TEC6	50	3.7400	0.92162	50	3.8600	0.78272	50	3.7800	0.73651	50	3.8800	0.74615
TEC	50	3.6238	0.63791	50	3.6634	0.56710	50	3.7698	0.55626	50	3.8464	0.54807
CON1	50	3.7800	0.67883	50	3.6400	0.66271	50	3.8000	0.69985	50	3.7600	0.71600
CON2	50	4.1600	0.73845	50	4.0400	0.78142	50	4.1600	0.71027	50	4.2200	0.70826
CON3	50	4.1600	0.81716	50	4.0400	0.78142	50	4.1400	0.70015	50	4.3600	0.63116
CON4	50	3.7800	0.73651	50	3.8000	0.75593	50	3.9400	0.81841	50	3.8600	0.80837
CON5	50	3.9800	0.76904	50	3.8800	0.79898	50	3.9400	0.73983	50	4.0000	0.83299
CON6	50	3.9000	0.86307	50	3.8800	0.71827	50	3.8400	0.79179	50	3.8800	0.71827
CON	50	3.9606	0.57850	50	3.8800	0.53907	50	3.9694	0.54696	50	4.0134	0.51153

Nguồn: Kết quả thu được từ việc xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 22.0, 2022

Trong số các trường Đại học được khảo sát, sinh viên của Trường ĐH Tôn Đức Thắng dẫn đầu về kỹ năng nhân sự (HUM = 3.8034) với điểm mạnh là thấu hiểu và kết nối các thành viên (HUM2) và kỹ năng nhận thức xã hội (HUM6). Tiếp theo là sinh viên của Trường ĐH Ngoại thương TP. HCM (HUM = 3.7802), Trường ĐH Kinh tế TP. HCM (HUM = 3.7598), và cuối cùng là Trường ĐH Kinh tế - Luật TP. HCM (HUM = 3.6034).

Về kỹ năng tư duy, điểm mạnh của cả ba trường đều là kỹ năng nhận thức trách nhiệm (CON2) và kỹ năng lắng nghe và truyền đạt (CON3). Sinh viên của CSII Trường ĐH Ngoại thương TP. HCM thể hiện điểm mạnh nhất (CON = 4.0134), đặc biệt là kỹ năng lắng nghe và truyền đạt (CON3). Tiếp theo là sinh viên của Trường ĐH Kinh tế TP. HCM (CON = 3.9694), Trường ĐH Kinh tế - Luật TP. HCM (CON = 3.9606) và cuối cùng là Trường ĐH Tôn Đức Thắng (CON = 3.8800).

Trong lĩnh vực kỹ năng chuyên môn, sinh viên Trường ĐH Ngoại thương TP. HCM thể hiện khả năng xuất sắc nhất (TEC = 3.8464), với điểm nhấn là kỹ năng đánh giá hệ thống (TEC1). Trong khi đó, sinh viên của Trường ĐH Kinh tế TP. HCM đứng ở vị trí thứ hai (TEC = 3.7698). Cả hai trường còn lại có giá trị đo lường tương đương, với hai kỹ năng nổi bật bao gồm kỹ năng đánh giá hệ thống (TEC1) và kỹ năng hoạch định chiến lược (TEC6).

Dựa vào khảo sát 200 sinh viên từ 4 trường Đại học tại TP. HCM, có thể nhận thấy rằng sinh viên CSII Trường ĐH Ngoại thương TP. HCM có lợi thế về kỹ năng lãnh đạo, với việc liên tục dẫn đầu các chỉ số. Trái lại, sinh viên của các trường Đại học khác thường thiếu sự cân bằng giữa các kỹ năng. Đặc biệt, sinh viên Trường ĐH Kinh tế - Luật TP. HCM có chỉ số đo lường về kỹ năng lãnh đạo ở mức trung bình khá. Ngoài ra, đề tài có gặp hạn chế trong việc kế thừa và áp dụng mô hình Katz (1955) cho đối tượng nghiên cứu của đề tài là sinh viên đại học. Sở dĩ, mô hình này được xây dựng để nghiên cứu về các nhà quản trị, nên khi nhóm tác giả kế thừa mô hình Katz (1955) cho công trình này thì kết quả nghiên cứu có chút ảnh hưởng và gặp hạn chế trong vấn đề kỹ năng chuyên môn của sinh viên.

6. Giải pháp và kiến nghị

6.1. Giải pháp

6.1.1. Về kỹ năng chuyên môn

Khuyến khích sinh viên nên tập trung vào việc phân tích vấn đề, thiết lập công việc một cách có hệ thống, và nâng cao khả năng sử dụng CNTT. Đồng thời, việc hiểu biết sâu sắc về chuyên ngành cũng là yếu tố quan trọng, cần thiết cho sự phát triển cá nhân. Để thực hiện điều này, sinh viên cần tham gia vào các hoạt động học thuật và tìm kiếm cơ hội học hỏi bổ ích. Cuối cùng, việc hoạch định chiến lược và đặt ra mục tiêu cụ thể là chìa khóa để phát triển kỹ năng lãnh đạo, giúp họ trở thành những người tự chủ và thành công trong sự nghiệp của mình.

6.1.2. Về kỹ năng nhân sự

Sinh viên nên sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, bằng cách phân công công việc sao cho phù hợp và đảm bảo tiến độ. Bên cạnh đó, sinh viên cần nhìn nhận vấn đề từ nhiều khía cạnh và xử lý một cách tỉ mỉ để nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề của bản thân. Trong khi đàm phán thuyết phục, SV cần chuẩn bị kỹ lưỡng và lắng nghe ý kiến của đối phương để tìm ra giải pháp tốt nhất. Việc quản lý

và đánh giá nhân sự có thể thông qua các công cụ quản lý công việc, trong khi các buổi họp định kỳ giúp cải thiện sự gắn kết giữa các thành viên. Cuối cùng, để cải thiện kỹ năng nhận thức xã hội, SV cần tập trung vào việc quan sát và hiểu thế giới cảm xúc của người khác.

6.1.3. Về kỹ năng tư duy

Để sinh viên có thể nâng cao kỹ năng tư duy của mình, nhóm tác giả đề xuất 6 giải pháp như sau: Đầu tiên, việc lập kế hoạch và tổ chức công việc cần phải được thực hiện một cách chủ động và khoa học. Thứ hai, sinh viên cần tự rèn luyện tư duy phản biện và tham gia các hoạt động ngoại khóa để học hỏi và trau dồi kinh nghiệm. Thứ ba, việc nhận thức trách nhiệm và xây dựng nguyên tắc làm việc sẽ giúp sinh viên trở thành những người lãnh đạo hiệu quả. Thứ tư, kỹ năng lắng nghe và truyền đạt là điều cần thiết để hiểu rõ ý kiến của đồng đội và đưa ra quyết định đúng đắn. Thứ năm, xây dựng tầm nhìn và áp dụng phong cách tư duy linh hoạt là yếu tố quan trọng giúp sinh viên định hình quan điểm và hành động của mình. Tổng cộng, những giải pháp này sẽ giúp sinh viên phát triển kỹ năng lãnh đạo và tư duy, đồng thời đóng góp vào sự phát triển của đất nước.

6.2. Kiến nghị

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo, cần thiết lập các chính sách và chương trình hỗ trợ trong quá trình đào tạo đại học để nâng cao kỹ năng lãnh đạo của sinh viên, đặc biệt là thông qua các hoạt động quản lý và tổ chức giáo dục.

Đối với các cơ quan, ban ngành cần tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên thể hiện và phát triển kỹ năng lãnh đạo thông qua việc tham gia vào các vị trí trong bộ máy quản lý nhà nước, từ đó khuyến khích sự nhiệt huyết và sức trẻ trong việc phát triển đất nước.

Đối với Nhà trường, cần tăng cường tổ chức các lớp bồi dưỡng năng lực cho giảng viên về việc phát triển kỹ năng lãnh đạo cho sinh viên, cũng như tạo điều kiện cho họ trao đổi kinh nghiệm với các trường đại học khác; xây dựng các tiêu chí để đánh giá sự phát triển kỹ năng lãnh đạo của sinh viên và tổ chức các hoạt động truyền thông nhằm tăng cường nhận thức của cộng đồng đối với việc đánh giá và phát triển kỹ năng này; đẩy mạnh mô hình học tập nhóm và khuyến khích sinh viên tham gia vào các hoạt động thực hành theo nhóm; tăng cường tổ chức các hoạt động đoàn thể và cuộc thi học thuật để sinh viên có cơ hội phát triển và thể hiện kỹ năng lãnh đạo của mình; học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm từ các trường đã thành công trong việc xây dựng các mô hình phát triển kỹ năng lãnh đạo cho sinh viên.

Đối với bản thân sinh viên, cần tự nhìn nhận về năng lực lãnh đạo của bản thân và phát triển kế hoạch phù hợp để hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo. Đặc biệt, sinh viên nữ cần chú trọng vào việc phát triển kỹ năng lãnh đạo của mình. Để làm điều này, sinh viên cần tích cực học hỏi từ kinh nghiệm trước đó và tham gia vào các hoạt động thực hành vai trò lãnh đạo. Điều này sẽ giúp họ xây dựng tự tin, tương tác hiệu quả và thiết lập mối quan hệ tốt. Ngoài ra, việc tham gia vào các hoạt động ngoại khóa như giao lưu văn hóa, thiện nguyện cũng như hướng dẫn các nhóm trong học tập cũng là cách hiệu quả để sinh viên phát triển kỹ năng lãnh đạo và tiến xa hơn trong sự nghiệp sau này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Anh

Johnson, C. W. & Voelkel, R. H. (2019). “Developing increased leader capacity to support effective professional learning community teams”, *International Journal of Leadership in Education*, Vol. 24, pp. 313-332.

Katz, R. L. (1955). “Skills of an effective administrator”, *Harvard Business Review*, Vol. 33 No. 1.

Mumford, T. V., Campion, M. A. & Morgeson, F. P. (2007). “The leadership skills strataplex: Leadership skill requirements across organizational levels”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 18, pp. 154-166.

Hemphill, J. K. & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description questionnaire. Leader behavior: Its description and measurement*, Columbus: Bureau of Business Research, The Ohio State University.

House (1997). “Path-goal theory of leadership: Lesson, legacy and a reformulated theory”, *Leadership Quarterly*, pp. 323-352.

Tài liệu Tiếng Việt

Bùi, T. M. (2014). “Thực trạng và giải pháp tăng cường năng lực quản lý lãnh đạo của cán bộ nữ các trường công lập tại Cần Thơ”. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 34, tr.1-12.

Hoàng, T., Chu, N. M. N. (2005). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Thống Kê.

Lê, M. T. (2018). “Thực trạng năng lực lãnh đạo của sinh viên ở một số trường đại học tại TP.HCM”, *Luận văn thạc sĩ. Đại học KHXH&NV- ĐHQG TP.HCM*.

Nguyễn, T. T. P. (2014). “Phát triển năng lực lãnh đạo tại trường Đại học Đông Á Đà Nẵng”, *Luận văn thạc sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội, Việt Nam*.

Trang Website

Đỗ, P. U. (2017). “Sinh viên Việt Nam phát triển các kỹ năng lãnh đạo với UTS:INSEARCH”, Available at: <https://www.brandsvietnam.com/congdong/topic/5115-Sinh-vien-Viet-Nam-phat-trien-cac-ky-nang-lanh-dao-voi-UTS-INSEARCH> [Truy cập 25/03/2022]

Hoàng Phương (2011). “Kỹ năng lãnh đạo là gì? Tầm quan trọng và vai trò của kỹ năng lãnh đạo”, Available at: <https://edx.edu.vn/ki-nang-lanh-daola-gi-tam-quan-trong-va-vai-tro-cua-ky-nang-lanh-dao> [Truy cập 10/02/2022]