

XÂY DỰNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC HÀNH NGHỀ CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC THEO MÔ HÌNH VỐN PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HÀNH NGHỀ (EMPLOYABILITY CAPITAL GROWTH MODEL)

Phạm Đức Long¹,
Nguyễn Thúy Nga^{2,+},
Đương Gia Hân²,
Nguyễn Gia Linh²

¹Phòng Khoa học Công nghệ - Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội;

²Trường Ngoại ngữ - Du Lịch - Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

+Tác giả liên hệ • Email: nguyenthuynga@hau.edu.vn

Article history

Received: 25/8/2025

Accepted: 29/9/2025

Published: 05/12/2025

Keywords

Item, assessment tool,
employability, employability
capital, university student

ABSTRACT

The employability of university students has attracted considerable attention from students, higher education institutions, and employers. Several employability assessment frameworks have been widely utilized in higher education, including USEM, CareerEDGE, and the Employability Capital Growth Model. While the USEM and CareerEDGE models have been exploited in Vietnam to develop employability assessment tools, the Employability Capital Growth Model remains relatively novel. To date, no published study focuses on constructing an employability assessment tool based on this model. This article presents the development of 50 items for assessing students' employability growth capital. The established criteria cover 08 types of professional capacity, ensuring systematicity and applicability in self-assessment as well as training program design. Establishing these items represents a critical step in developing and validating a tool to measure employability for university students, which enables them to self-assess and identify areas for improvement. Such a valid employability tool aims to assist undergraduates in finding jobs and succeeding in their careers after graduation.

1. Mở đầu

Năng lực hành nghề (NLHN) của sinh viên (SV) đại học nhận được sự quan tâm lớn của nhà trường và doanh nghiệp bởi nó là yếu tố quan trọng quyết định sự thành công của mỗi SV (Neroorkar, 2022). Theo Moreland (2004), NLHN là “một tập hợp các kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cá nhân giúp mỗi người có nhiều khả năng tìm được việc làm và thành công trong nghề nghiệp đã chọn, mang lại lợi ích cho bản thân, lực lượng lao động, cộng đồng và nền kinh tế” (tr 21). Phần lớn các nghiên cứu ở Việt Nam trong khoảng 10 năm gần đây tập trung vào việc đánh giá NLHN của SV dựa trên công cụ đánh giá được tập hợp từ các nghiên cứu đơn lẻ. Mai Thị Quỳnh Lan (2022) đã đề xuất công cụ đánh giá NLHN áp dụng ở Việt Nam bao gồm: (1) kiến thức nghề nghiệp; (2) các kỹ năng; (3) các phẩm chất cá nhân. Phạm và cộng sự (2024) đã phát triển và thử nghiệm mô hình đánh giá NLHN cho SV tốt nghiệp nhóm ngành Công nghệ kỹ thuật dựa trên mô hình USEM về NLHN. Cho đến nay, theo hiểu biết của nhóm tác giả, chưa có nhiều nghiên cứu xây dựng công cụ đánh giá NLHN dựa trên mô hình Employability Capital Growth Model - ECGM (Donald và cộng sự, 2024).

Bài báo xây dựng và đề xuất 50 tiêu chí đánh giá NLHN dựa trên mô hình vốn phát triển NLHN để giúp người học đánh giá, tích lũy và phát triển NLHN, qua đó cung cấp công cụ khoa học hỗ trợ SV tự đánh giá và các cơ sở đào tạo sử dụng trong thiết kế, cải tiến chương trình đào tạo.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Các bước xây dựng công cụ đánh giá vốn phát triển năng lực hành nghề

Định nghĩa của Moreland (2004) được sử dụng phổ biến trong nghiên cứu cho đến năm 2017, Tomlinson (2017) đã đóng góp một cách tiếp cận mới về NLHN. Theo đó, “NLHN là tổng hợp các dạng vốn năng lực có được thông qua những trải nghiệm sống của người tốt nghiệp” (tr 3). Kế thừa cách tiếp cận mới của Tomlinson (2017), Donald (2025) đã đề xuất NLHN gồm 9 loại vốn: vốn xã hội, vốn văn hóa, vốn tâm lý, vốn bản sắc cá nhân, vốn sức khỏe, vốn học thuật, vốn giá trị thị trường, vốn bản sắc nghề nghiệp, vốn kinh tế (tr 105). Trong bài báo này, nhóm tác giả

vận dụng định nghĩa của Tomlinson (2017) và các dạng vốn của Donald và cộng sự (2024) làm cơ sở lý luận cho việc xây dựng tiêu chí và công cụ đánh giá NLHN của SV.

Công cụ đánh giá NLHN được xây dựng dựa trên các mô hình lý thuyết về NLHN. Một số mô hình tiêu biểu có thể kể đến USEM Model (Knight và Yorke, 2004), Career EDGE Model (Pool và Sewell, 2007) và Employability Capital Model (Tomlinson, 2017). Mô hình của Knight và Yorke (2004) là sự kết hợp của kiến thức, kỹ năng, niềm tin và siêu nhận thức của người học. Bên cạnh yếu tố kiến thức, kỹ năng của người học giống Knight và Yorke (2004), mô hình của Pool và Sewell (2007) còn đề cập đến kinh nghiệm và trí tuệ cảm xúc. Khác với Knight và Yorke (2004) và Pool và Sewell (2007), Tomlinson (2017) đã khởi đầu một cách tiếp cận mới dựa trên lý thuyết vốn gồm 5 dạng vốn: vốn con người (human capital), vốn xã hội (social capital), vốn văn hóa (cultural capital), vốn bản sắc cá nhân (identity capital) và vốn tâm lý (psychological capital). Sau đó, Donald và cộng sự (2024) đã đưa ra mô hình phát triển vốn NLHN (Employability Capital Growth Model-ECGM) trên cơ sở kế thừa mô hình của Tomlinson (2017) và các loại vốn mới tổng hợp từ cơ sở dữ liệu Web of Science và Scopus. Mô hình ECGM của Donald và cộng sự (2024) bổ sung thêm một số loại vốn mới gồm vốn sức khỏe, vốn học thuật, vốn giá trị thị trường, vốn bản sắc nghề nghiệp và vốn kinh tế.

Theo Carpenter (2018), tri thức khoa học có thể bị diễn giải sai nếu nhà khoa học không nhận thức đầy đủ về các bước để phát triển công cụ đánh giá. Chính vì vậy, Carpenter đã tổng quan các quy trình tốt được công bố trên tạp chí hàng đầu về thông tin truyền thông trong giai đoạn 2005-2015 và rút ra 9 bước cốt lõi căn bản để xây dựng công cụ đánh giá. Trong đó, bước đầu tiên là bước quan trọng nhất, liên quan đến xác định phạm vi công cụ đánh giá và tám bước tiếp theo liên quan đến quy trình phân tích định lượng để xác định độ tin cậy của các nhân tố thành phần. Nhóm tác giả áp dụng các bước theo hướng dẫn của Carpenter (2018) để phát triển công cụ đánh giá vốn phát triển NLHN cho SV đại học. Trong bài báo này, chúng tôi tập trung xác định phạm vi công cụ đánh giá thông qua việc xác định các thành tố và các tiêu chí thành phần.

2.2. Các thành tố trong mô hình phát triển vốn năng lực hành nghề

Tomlinson (2017) đề xuất cách định nghĩa NLHN của SV theo cách tiếp cận mới dựa trên vốn đạt được của SV tốt nghiệp đại học thay cho cách tiếp cận truyền thống dựa vào các nhóm kỹ năng. Theo đó, SV cần 05 dạng vốn NLHN chính: vốn con người (human capital), vốn xã hội (social capital), vốn văn hóa (cultural capital), vốn bản sắc cá nhân (identity capital) và vốn tâm lý (psychological capital). Tomlinson (2017) nhấn mạnh rằng, việc hiểu biết năm dạng vốn là cần thiết, nhưng điều quan trọng hơn là SV cần nhận diện dạng vốn phù hợp với từng SV, dạng vốn giúp họ có giá trị hơn đồng nghiệp và tìm ra các phương thức phù hợp giúp họ gia tăng các dạng vốn đang có.

Donald và cộng sự (2024) đã đưa ra mô hình vốn phát triển NLHN (ECGM), dựa trên các dạng vốn của Tomlinson (2017) và bổ sung các dạng vốn mới gồm vốn sức khỏe, vốn học thuật, vốn giá trị thị trường, vốn bản sắc nghề nghiệp và vốn kinh tế trên. Đồng thời, Donald và cộng sự (2024) đưa ra định nghĩa cho từng dạng vốn (bảng 1).

Bảng 1. Các thành tố trong mô hình ECGM (Donald và cộng sự, 2024)

STT	Dạng vốn	Định nghĩa
1	Vốn xã hội	Các nguồn lực mà một cá nhân đạt được thông qua việc thiết lập và nuôi dưỡng các mối quan hệ trong mạng lưới với các cá nhân và nhóm khác, từ đó nâng cao nhận thức về NLHN thông qua sự hiểu biết về giá trị, chuẩn mực và thực hành tốt.
2	Vốn văn hóa	Những trải nghiệm của cá nhân trong các bối cảnh khác nhau góp phần tích lũy kiến thức có giá trị văn hóa nhằm tăng khả năng tự nhận thức về NLHN và vai trò của nó trong thị trường lao động.
3	Vốn tâm lý	Những đặc điểm cá nhân giúp xác định “bạn là ai”, được hình thành dựa trên lý thuyết nhận thức xã hội và tâm lý học tích cực, tạo nên một nguồn lực nội tại giúp cá nhân nâng cao tự nhận thức về NLHN và định vị bản thân trên thị trường lao động toàn cầu nhiều biến động.
4	Vốn bản sắc cá nhân	Cách mà các nhà tuyển dụng tiềm năng và người xung quanh hình thành nhận định về một cá nhân dựa trên lý lịch và các tín hiệu nhận diện mà cá nhân đó thể hiện.
5	Vốn sức khỏe	Sự tích lũy (hoặc thiếu hụt) các nguồn lực liên quan đến tình trạng thái sức khỏe thể chất và tinh thần, bao gồm các yếu tố sức khỏe trong và ngoài tầm kiểm soát của cá nhân, ảnh hưởng đến khả năng tự nhận thức về NLHN và năng lực làm việc.
6	Vốn học thuật	Các nguồn lực tích lũy từ quá trình học tập ở bậc phổ thông, đại học và các bằng cấp chuyên môn góp phần quyết định khả năng tự nhận thức về NLHN.

STT	Dạng vốn	Định nghĩa
7	Vốn giá trị thị trường	Sự kết hợp giữa kinh nghiệm thực tiễn trong thị trường lao động với kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng mềm góp phần quyết định khả năng tự nhận thức về NLHN.
8	Vốn bản sắc nghề nghiệp	Việc tham gia vào hoạt động chuyên nghiệp, tìm kiếm tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận quyền tự chủ giúp cá nhân tăng cường khả năng tự nhận thức về NLHN trước nhà tuyển dụng tiềm năng.
9	Vốn kinh tế	Khả năng tiếp cận (hoặc thiếu tiếp cận) các nguồn lực vật chất và tài chính, dù thông qua hình thức trực tiếp hay gián tiếp, đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành sự tự nhận thức về NLHN.

2.3. Nội dung biểu hiện của các thành tố trong mô hình phát triển vốn năng lực hành nghề

Trong 09 thành tố vốn NLHN, Phạm và cộng sự (2025) đã đề xuất bỏ vốn bản sắc cá nhân (personal identity capital) vì xã hội Việt Nam có thiên hướng trọng tính tập thể, đề cao sự hòa hợp trong nhóm, gắn kết với cộng đồng thay vì đề cao tính cá nhân như ở các nước phương Tây. Ngoài ra, Donald (2025) cho biết rằng một số thành tố trong mô hình có thể loại bỏ tùy thuộc vào bối cảnh xã hội cụ thể. Chính vì vậy, trong mô hình nghiên cứu của chúng tôi, thành tố vốn bản sắc cá nhân được loại bỏ với từng loại vốn NLHN, Donald và cộng sự (2024) đã liệt kê các biểu hiện của từng thành tố (bảng 2).

Bảng 2 trình bày 08 dạng vốn phát triển NLHN và 50 biểu hiện của tám dạng vốn đó, trong đó có bốn dạng vốn có 07 biểu hiện, ba dạng vốn có 06 biểu hiện và một dạng vốn có 04 biểu hiện. Cụ thể, vốn văn hóa (VH), vốn tâm lý (TL), vốn học thuật (HT) và vốn kinh tế (KT) có 7 biểu hiện được mã hóa lần lượt là VH01 đến VH07, TL01 đến TL07, HT01 đến HT07 và KT01 đến KT07. Bên cạnh đó, ba dạng vốn có 06 biểu hiện gồm vốn xã hội (XH), vốn giá trị thị trường (TT) và vốn bản sắc nghề nghiệp (NN). Chúng được mã hóa lần lượt là XH01 đến XH06, TT01 đến TT06 và NN01 đến NN06. Vốn sức khỏe (SK) chỉ có 04 biểu hiện được mã hóa từ SK01 đến SK04.

Bảng 2. Biểu hiện của các dạng vốn phát triển NLHN

STT	Vốn phát triển năng lực		Biểu hiện dưới dạng
1	Vốn xã hội (XH)	XH01	Cha mẹ và gia đình (Parents and family)
		XH02	Bạn bè (Friends)
		XH03	Cố vấn là cựu SV và người trong ngành (Mentors from alums and industry)
		XH04	Sự gắn kết với các tổ chức, hiệp hội, câu học bộ, nhóm chuyên môn (Memberships and affiliations)
		XH05	Mạng lưới mối quan hệ (Networks of contacts)
		XH06	Mạng xã hội (Social media presence)
2	Vốn văn hóa (VH)	VH 01	Câu lạc bộ thể thao, câu lạc bộ học thuật và hội nhóm (Sports, clubs, and societies)
		VH02	Trải nghiệm tham gia hoạt động tình nguyện (Volunteering)
		VH03	Trải nghiệm du lịch, trao đổi văn hóa (Travelling)
		VH04	Khả năng sử dụng nhiều ngôn ngữ (Speaking multiple languages)
		VH05	Thói quen đọc sách vì yêu thích hoặc mục đích nghề nghiệp (Reading for enjoyment or professional growth)
		VH06	Uy tín của trường trung học (Secondary school reputation)
		VH07	Uy tín của trường đại học (University reputation)
3	Vốn tâm lý (TL)	TL01	Niềm hi vọng (Hope)
		TL02	Sự tự tin (Self-efficacy)
		TL03	Sự bền bỉ (Resilience)
		TL04	Sự lạc quan (Optimism)
		TL05	Nhu cầu đạt được thành tích (Need for achievement)
		TL06	Thái độ đối với rủi ro và thay đổi (Attitude to risk and change)
		TL07	Trí tuệ cảm xúc (Emotional intelligence)
4	Vốn sức khỏe (SK)	SK01	Sức khỏe thể chất (Physical health)
		SK02	Sức khỏe tinh thần (Mental health)

		SK03	Lối sống lành mạnh (Healthy lifestyle choices)
		SK04	Tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe (Access to healthcare)
5	Vốn học thuật (HT)	HT01	Các môn học trung học phổ thông (Secondary school subjects)
		HT02	Điểm số trung học phổ thông (Secondary school grades)
		HT03	Ngành học trình độ đại học (University degree subject)
		HT04	Xếp loại bằng tốt nghiệp đại học (University degree classification)
		HT05	Quá trình học tập sau đại học (Postgraduate study)
		HT06	Bảng cấp, chứng chỉ hành nghề (Professional qualifications)
		HT07	Tổng số năm học tập chính quy (Cumulative years of study)
6	Vốn giá trị thị trường (TT)	TT01	Kinh nghiệm làm thêm trong thời gian học (Term-time employment whilst studying)
		TT02	Công việc làm hè, gồm cả thực tập (Summer employment including internship)
		TT03	Số năm thực tập trong ngành (Year in industry placement)
		TT04	Kinh nghiệm làm việc (Previous labour market experience)
		TT05	Kĩ năng kĩ thuật theo yêu cầu của ngành (Technical skills driven by industry needs)
		TT06	Kĩ năng cá nhân theo yêu cầu của ngành (Personal skills driven by industry needs)
7	Vốn bản sắc nghề nghiệp (NN)	NN01	Quyền quyết định và định hướng nghề nghiệp (Career ownership - protean career orientation)
		NN02	Đặt mục tiêu và tư duy phát triển (Goal setting and growth mindset)
		NN03	Học tập suốt đời và học trong cuộc sống (Lifelong and lifewide learning)
		NN04	Giá trị tinh thần, ý nghĩa và mục đích nghề nghiệp (Spirituality, meaning, and purpose)
		NN05	Tư vấn nghề nghiệp (Career counselling)
		NN06	Xây dựng câu chuyện năng lực bản thân thể hiện NLHN (Personal narrative including signaling employability)
8	Vốn kinh tế (KT)	KT01	Hỗ trợ tài chính từ gia đình (Parental financial support)
		KT02	Khoản vay SV và lãi suất (Student loan and interest rates)
		KT03	Nguồn tài chính để chi trả học phí đại học (Funding of university tuition fees)
		KT04	Nguồn tài chính để chi trả sinh hoạt phí (Funding of living expenses)
		KT05	Chưa có thu nhập do dành thời gian đi học đại học (Loss of wages from attending university)
		KT06	Thu nhập sau tốt nghiệp (Income after graduation - financial return)
		KT07	Tiết kiệm và đầu tư đảm bảo an toàn tài chính) (Savings and investments - financial security)

2.4. Tiêu chí đánh giá vốn phát triển năng lực hành nghề

Hinkin và cộng sự (1997) cho biết có hai cách tiếp cận diễn dịch và quy nạp đối với việc phát triển các tiêu chí đánh giá (items) để đánh giá một khái niệm nghiên cứu (concept/construct). Trong trường hợp nghiên cứu đã có nền tảng lý thuyết cho các khái niệm, nhà nghiên cứu có thể tiếp cận theo cách diễn dịch để xây dựng tiêu chí đánh giá. Các tiêu chí có thể lấy nguồn sẵn từ các nghiên cứu đã công bố trước đó để đảm bảo tính khái quát. Cách khác là phát triển mới dựa vào nội dung đã được đề cập trong các nghiên cứu trước đó. Nhóm tác giả áp dụng cả 02 cách thức trên khi xây dựng tiêu chí đánh giá cho các vốn phát triển năng lực thành phần thuộc 08 loại vốn phát triển NLHN (<https://bit.ly/3IyU54c>). 10% tiêu chí đánh giá được lấy từ bản gốc và dịch sang tiếng Việt gồm tiêu chí TL01, TL02, TL03 và TL04 (thuộc vốn tâm lý) và XH01 (thuộc vốn xã hội). Đối với 90% tiêu chí còn lại, nhóm tác giả đã phát triển các tiêu chí thông qua nội dung đã được trình bày trong các nghiên cứu trước đó.

Hinkin và cộng sự (1997) cũng nhấn mạnh rằng, tiêu chí đánh giá cần ngắn gọn, xúc tích và gắn gũi với đối tượng mục tiêu. Mặc dù chưa có quy định về số lượng tiêu chí đánh giá cần có để đo lường một khái niệm nghiên cứu cụ thể nhưng có một thông lệ chung rằng một khái niệm hay một thành tố thành phần đảm bảo được đủ độ tin cậy nhất

quán nội bộ (adequate internal consistency reliability) nếu nó có đủ bốn hoặc năm tiêu chí đánh giá. Trong bộ tiêu chí đánh giá, thành tố vốn sức khỏe là thành tố có số tiêu chí đánh giá ít nhất (04 tiêu chí đánh giá) đảm bảo mức tối thiểu theo hướng dẫn của Hinkin và cộng sự (1997). Do vậy, chúng tôi không cần phải phát triển thêm tiêu chí đánh giá cho vốn sức khỏe và bảy thành tố khác trong bộ tiêu chí.

3. Kết luận

Phát triển công cụ đánh giá NLHN là một nhiệm vụ khoa học thiết thực, đặc biệt ở bậc giáo dục đại học. Trong bối cảnh trí tuệ nhân tạo (AI) phát triển mạnh mẽ, việc rèn luyện và phát triển các NLHN trở nên ngày càng quan trọng bởi NLHN giúp SV đại học thấy rõ điểm mạnh, giá trị bản thân và những năng lực cần tiên bộ để tìm được việc phù hợp với chuyên môn, duy trì và thăng tiến trong công việc sau khi được tuyển dụng. Bên cạnh đó, việc nắm rõ tiêu chí NLHN sẽ giúp giảng viên xây dựng chương trình đào tạo, bài giảng có tính thực tiễn cao. Bài báo đề xuất bộ tiêu chí đánh giá NLHN cho SV đại học dựa trên mô hình vốn phát triển NLHN được Donald và cộng sự (2024) nghiên cứu và phát triển. Trong thời gian tới, chúng tôi sẽ tiếp tục triển khai lấy ý kiến chuyên gia doanh nghiệp, giảng viên, SV và cựu SV ở một ngành học cụ thể để điều chỉnh công cụ đánh giá cho phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Sau khi điều chỉnh công cụ đánh giá ở giai đoạn một, các bước kế tiếp theo hướng dẫn của Carpenter (2018) sẽ được triển khai nhằm xây dựng một công cụ đánh giá khoa học, đóng góp lý thuyết cho lĩnh vực khoa học đo lường và đánh giá trong giáo dục và đóng góp thực tiễn cho việc ứng dụng công cụ đánh giá NLHN ở một ngành học cụ thể ở Việt Nam.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ, mã số: 79-2025-RD/HĐ-DHCN.

Tài liệu tham khảo

- Carpenter, S. (2018). Ten Steps in Scale Development and Reporting: A Guide for Researchers. *Communication Methods and Measures*, 12(1), 25-44. <https://doi.org/10.1080/19312458.2017.1396583>
- Donald, W. E. (2025). Developing Employability Capital in University Students: A Practical Guide. In *Developing Employability Capital in University Students: A Practical Guide*. Routledge.
- 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. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2219270>
- Hinkin, T. R., Tracey, J. B., & Enz, C. A. (1997). Scale construction: Developing reliable and valid measurement instruments. *Journal of Hospitality và Tourism Research*, 21(1), 100-120. <https://doi.org/10.1177/109634809702100108>
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: RoutledgeFalmer.
- Mai Thị Quỳnh Lan (2022). Tổng quan nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên. *Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội*, 38(3), 1-14. <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4642>
- Moreland, N. (2004). *Entrepreneurship and higher education: An employability perspective*. LTSN Generic Centre.
- Neroorkar, S. (2022). A systematic review of measures of employability. *Education + Training*, 64(6), 844-867. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2020-0243>
- Pham, D. L., Nguyen, T. N., Tang, T. T., & Nguyen, T. H. T. (2024). Employability Model Evaluation of Engineering Technology Graduates: A PLS-SEM Approach Pham. *VNU Journal of Science: Education Research*, 40(4), 44-60. <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4973>
- Pham, H., Le, K., Nguyen, H., Nguyen, T., & Donald, W. E. (2025). Operationalisation and exploration of the Employability Capital Growth Model (ECGM): insights from university students in Vietnam. *Education + Training*. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2025-0067>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of Graduate Capital and their Relationship to Graduate Employability. *Education + Training*, 59(4), 338-352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>