



NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TUYỂN DỤNG, VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP

ĐINH THỊ NGỌC NHƯ^{1*}, ĐỖ THỊ NHA², LÊ NGỌC ĐOAN TRANG³

Tóm tắt

Mục tiêu của đề tài này là nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên chính quy tốt nghiệp từ trường Đại học Cửu Long khóa 17 và đề xuất hàm ý quản trị và các giải pháp cho trường Đại học Cửu Long, cho sinh viên của trường và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng. Đề tài đã thực hiện một số phân tích bao gồm thống kê mô tả, kiểm định Cronbach Alpha, phân tích nhân tố, và hồi quy để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên. Kết quả đã cho thấy có 3 nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên gồm: (1) Cơ sở đào tạo, (2) Bản thân sinh viên, (3) Chính sách của nhà tuyển dụng và sự hỗ trợ từ môi trường.

Từ khóa: Vấn đề tìm kiếm việc làm, sinh viên, trường Đại học Cửu Long.

Abstract

The objective of this study is to study the factors affecting the job application problem of full-time students of the 17th class graduating from Cuu Long University and propose management implications and solutions for Cuu Long University, for students of the university and businesses that have recruitment needs. The subject has performed a number of analyzes including descriptive statistics, Cronbach Alpha tests, factor analysis, and multivariate regression to identify factors affecting the job application problem. The results show that there are 4 factors that positively influence the job application problem of students: (1) Training institutions, (2) Students themselves, (3) Employer policies and environmental support.

Keywords: job application problem; students; Cuu Long University.

1. Giới thiệu

Việt Nam đang trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và yếu tố trọng tâm để phát triển một đất nước đó là nguồn lao động. Theo thống kê của Báo Giáo dục Việt

Nam năm 2018 thì Việt Nam có đến 236 trường Đại học, học viện (không tính các trường thuộc khối quốc phòng-an ninh), mỗi năm cung cấp cho thị trường lao động 300.000 lao động mới có chuyên môn và đã qua đào tạo đại học. Tuy nhiên có một câu hỏi lớn đặt ra là mặc dù nước

^{1,2} Sinh viên khóa 19, Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Cửu Long

³ Giảng viên, Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Cửu Long

*Người chịu trách nhiệm về bài viết: Đinh Thị Ngọc Như (Email:ngocnhu.35763@gmail.com)

ta đang trên đà phát triển, rất cần nguồn lao động có kiến thức chuyên môn và đồng thời các tổ chức, doanh nghiệp cũng luôn muốn tìm kiếm thêm nhiều nguồn nhân lực mới cho công ty mình, nhưng nguyên nhân do đâu mà mỗi năm vẫn có tới 63% sinh viên đại học phải chịu cảnh nhàn rỗi, thất nghiệp. Trước thực tế đó, để sinh viên tốt nghiệp Đại học Cửu Long có được ưu thế cạnh tranh hơn với các trường trong khu vực và cả nước thì Nhà trường cũng như bản thân sinh viên cần nhận thức được các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp và nhận thấy được thực trạng tình hình việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp của trường Đại học Cửu Long. Từ đó, đề ra các giải pháp giúp sinh viên hoàn thiện bản thân củng cố kiến thức và đưa lý thuyết gắn kết được với thực tiễn, giải quyết bài toán thiếu “cầu” nhưng “cung” thì vẫn dư thừa, giúp doanh nghiệp chiêu mộ được nguồn nhân lực thích hợp, giúp sinh viên có được việc làm như mong muốn. Vì những lý do đó, nhóm tác giả quyết định chọn đề tài: **“Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến tuyển dụng, việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp”**.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Các khái niệm có liên quan

2.1.1. Khái niệm Việc làm

Theo wikipedia Việc làm là một hoạt động được thường xuyên thực hiện để đổi lấy việc thanh toán hoặc tiền công, thường là nghề nghiệp của một người.

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đưa ra khái niệm việc làm: Việc làm là những hoạt động lao động được trả công bằng tiền hoặc hiện vật.

Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động (Bộ luật lao động Việt Nam 2019, điều 3).

Người trong độ tuổi lao động là những người ở độ tuổi có nghĩa vụ và quyền lợi lao động được quy định trong hiến pháp, nữ từ đủ 15 đến 55 tuổi, nam từ đủ 15 đến 60 tuổi.

Như vậy, việc làm là các hoạt động lao động đem lại lợi ích, thu nhập cho người lao động là dạng hoạt động của mỗi cá nhân nhưng lại luôn gắn liền với xã hội và được xã hội công nhận.

2.1.2. Khái niệm Thất nghiệp

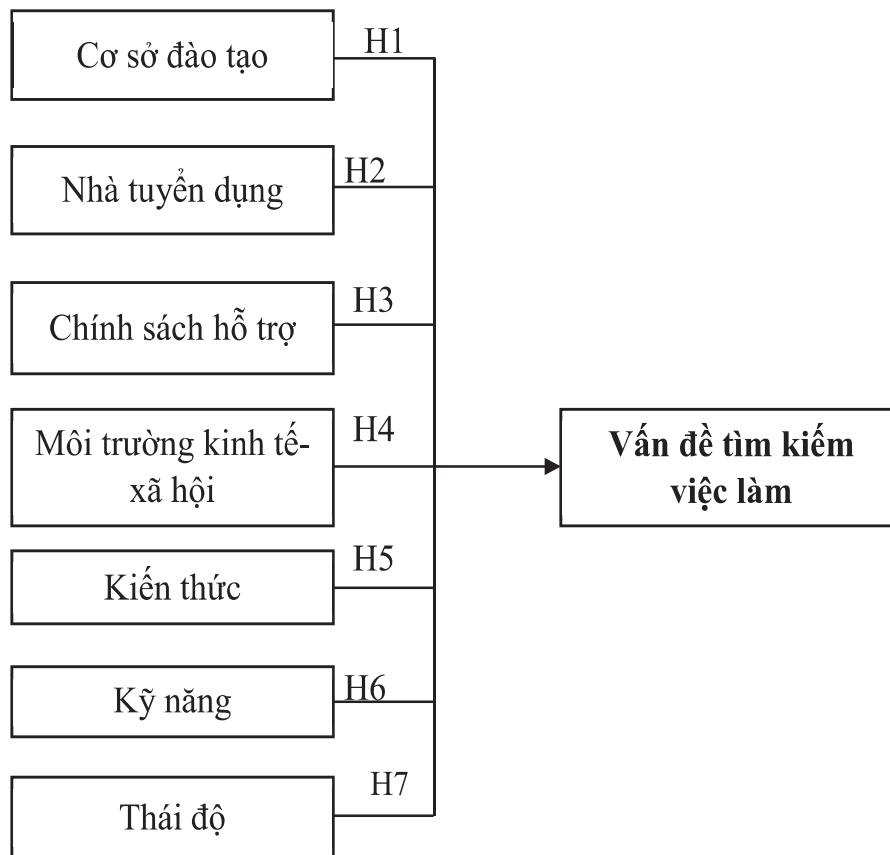
Thất nghiệp trong kinh tế học, là tình trạng người lao động muốn có việc làm mà không tìm được việc làm hoặc không được tổ chức, công ty và cộng đồng nhận vào làm. (Theo Wikipedia, 2020).

Thất nghiệp là hiện tượng người lao động bị ngừng thu nhập do không có khả năng tìm được việc làm thích hợp trong trường hợp người đó có khả năng làm việc và sẵn sàng làm việc. (Điều 20, Công ước 102 (1952) của Tổ chức lao động quốc tế (ILO)).

Tóm lại, có thể hiểu thất nghiệp là tình trạng những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động nhưng không tìm kiếm được việc làm.

2.2. Mô hình và giả thiết nghiên cứu

Dựa trên nghiên cứu của Trung tâm Thông tin và Ứng dụng Khoa học-Công nghệ tỉnh Cà Mau về các nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của học sinh, sinh viên tỉnh Cà Mau sau khi tốt nghiệp (2019) và nghiên cứu của Trương Thị Hương Giang, Trường Đại học Sài Gòn (2018) về các nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Tác giả đưa ra mô hình đề xuất gồm 7 biến độc lập sau: Cơ sở đào tạo; Nhà tuyển dụng; Chính sách hỗ trợ; Môi trường kinh tế-xã hội; Kiến thức; Kỹ năng; Thái độ. Mô hình đề xuất gồm 7 nhân tố được thể hiện qua Hình 2.1:



Hình 2.1: Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp

(Nguồn: tác giả nghiên cứu và tổng hợp)

Giả thiết nghiên cứu

Giả thiết H1: Cơ sở đào tạo có tương quan cùng chiều với vấn đề tìm kiếm việc làm.

Giả thiết H2: Nhà tuyển dụng có tương quan cùng chiều với vấn đề tìm kiếm việc làm.

Giả thiết H3: Chính sách hỗ trợ có tương quan cùng chiều với vấn đề tìm kiếm việc làm.

Giả thiết H4: Môi trường kinh tế-xã hội có tương quan cùng chiều với vấn đề tìm kiếm việc làm.

Giả thiết H5: Kiến thức có tương quan cùng chiều với vấn đề tìm kiếm việc làm.

Giả thiết H6: Kỹ năng có tương quan

cùng chiều với vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi ra trường.

Giả thiết H7: Thái độ có tương quan cùng chiều với vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi ra trường.

3. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài thực hiện nghiên cứu trên 190 sinh viên chính quy tốt nghiệp từ trường đại học Cửu Long khóa 17. Phương pháp thu mẫu được thực hiện bằng cách phát bảng câu hỏi online cho sinh viên theo từng lớp của khóa 17.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Đánh giá độ tin cậy thang đo

Bảng 1: Thống kê tình hình việc làm của sinh viên Khóa 17 trường Đại học Cửu Long

Tên ngành	Số SVTN (Sinh viên)	Tỷ lệ SV được khảo sát (%)	Tỷ lệ SV có việc làm/Số lượng khảo sát (%)	Tỷ lệ đúng ngành đào tạo/Số lượng khảo sát (%)	Tỷ lệ không đúng ngành đào tạo/Số lượng khảo sát (%)
Công nghệ kỹ thuật cơ khí	25	52,0	100	84,6	15,4
Công nghệ kỹ thuật công trình xây dựng	16	50,0	100	87,5	12,5
Công nghệ kỹ thuật điện-điện tử	8	71,4	100	80,0	20,0
Công nghệ thông tin	12	50,0	100	83,3	16,7
Công nghệ thực phẩm	41	51,2	95	71,4	28,6
Kế toán	33	51,5	100	61,1	38,9
Kỹ thuật xét nghiệm y học	29	51,7	87	86,7	13,3
Luật kinh tế	39	51,3	85	30,0	70,0
Ngôn ngữ Anh	39	51,3	85	50,0	50,0
Nông học	51	51,0	100	84,6	15,4
Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành	16	50,0	100	25,0	75,0
Quản trị kinh doanh	34	50,0	100	58,8	41,2
Tài chính-Ngân hàng	16	50,0	100	83,3	16,7
Tiếng Việt và văn hóa Việt Nam	14	50,0	100	71,4	28,6
TỔNG	373	52,2	97	68,4	31,6

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

Từ Bảng 1 có thể thấy, trong 52,2% sinh viên được khảo sát có đến 97% sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp. Nhìn chung, tỷ lệ có việc làm của sinh viên khóa 17 là khá cao.

4.2 Đánh giá độ tin cậy thang đo

Bảng 2: Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo theo hệ số Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Alpha nếu loại biến này
Cronbach's Alpha = 0,753				
CSĐT1	21,16	8,751	0,508	0,712
CSĐT2	21,23	8,187	0,546	0,701



CSĐT3	21,26	7,928	0,639	0,673
CSĐT4	21,22	8,572	0,510	0,712
CSĐT5	21,03	9,613	0,411	0,737
CSĐT6	20,95	9,707	0,337	0,755
Cronbach's Alpha = 0,808				
NTD1	17,58	5,652	0,610	0,766
NTD2	17,60	5,702	0,612	0,765
NTD3	17,68	5,424	0,684	0,743
NTD4	17,62	5,698	0,530	0,792
NTD5	17,68	5,910	0,541	0,786
Cronbach's Alpha = 0,881				
CSHT1	26,25	12,018	0,723	0,858
CSHT2	26,17	12,388	0,648	0,867
CSHT3	26,28	11,599	0,722	0,857
CSHT4	26,31	12,004	0,648	0,866
CSHT5	26,31	11,547	0,715	0,858
CSHT6	26,31	11,726	0,726	0,856
CSHT7	26,33	12,380	0,511	0,885
Cronbach's Alpha = 0,827				
MTKTXH1	12,88	4,488	0,600	0,807
MTKTXH2	12,84	4,243	0,745	0,740
MTKTXH3	12,84	4,515	0,646	0,785
MTKTXH4	12,85	4,539	0,625	0,794
Cronbach's Alpha = 0, 813				
KT1	13,05	3,717	0,636	0,766
KT2	12,88	4,050	0,691	0,742
KT3	13,05	3,754	0,655	0,755
KT4	12,88	4,325	0,561	0,797
Cronbach's Alpha = 0,897				
KN1	21,78	10,689	0,619	0,894
KN2	21,81	9,805	0,743	0,876
KN3	21,89	9,295	0,764	0,873

KN4	21,85	10,035	0,649	0,890
KN5	21,83	9,277	0,796	0,868
KN6	21,89	9,386	0,769	0,872
Cronbach's Alpha = 0,897				
TĐ1	17,47	7,298	0,791	0,865
TĐ2	17,48	7,108	0,800	0,862
TĐ3	17,76	7,314	0,692	0,887
TĐ4	17,48	6,875	0,755	0,873
TĐ5	17,45	7,624	0,702	0,884

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

Qua kết quả phân tích Cronbach's Alpha có 2 biến bị loại đó là, biến CSĐT6 có hệ số tương quan biên tổng ($>0,3$) và hệ số Cronbach's Alpha 0,753 ($< 0,755$) nên bị loại bỏ. Và biến CSHT7 là "Thiết lập cơ chế tuyển dụng lao động tại địa phương đối với các nhà đầu tư" ở biến quan sát này tuy có hệ số tương quan biên tổng ($>0,3$) nhưng hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến = 0,885 lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha nên biến này bị

loại bỏ. Và có 35 biến được đưa vào phân tích nhân tố EFA.

4.3 Phân tích nhân tố khám phá

Thông qua kiểm định chất lượng của thang đo Cronbach's Alpha nhóm tác giả tiến hành đánh giá chung qua bước phân tích nhân tố khám phá EFA nhằm đảm bảo giá trị phân biệt cho các thang đo. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA qua 5 vòng thu được kết quả cuối cùng như sau:

Bảng 3: Kiểm định KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,937
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3216,656
	Df	378
	Sig.	,000

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

Theo Bảng 2 để kiểm định tính thích hợp EFA (KMO) $KMO = 0,937$, thỏa mãn điều kiện $0,5 < KMO < 1$, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế.

Kiểm định tương quan của các biến quan sát trong thước đo đại diện (Bartlett) kiểm định Bartlett có $Sig = 0,000 < 0,05$, có nghĩa là biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện.

**Bảng 4: Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA**

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố		
	Bản thân sinh viên	Chính sách từ nhà tuyển dụng và hỗ trợ từ môi trường	Cơ sở đào tạo
KN5	0,787		
KN3	0,774		
KN6	0,770		
KN2	0,753		
KT4	0,748		
TĐ1	0,719		
KN4	0,711		
TĐ2	0,708		
TĐ4	0,702		
TĐ5	0,699		
KN1	0,677		
TĐ3	0,639		
CSHT1		0,747	
CSHT5		0,706	
CSHT6		0,698	
NTD3		0,697	
CSHT3		0,693	
CSHT4		0,673	
NTD1		0,669	
CSHT2		0,667	
CSHT5		0,643	
NTD2		0,611	
NTD5		0,603	
NTD4		0,515	
CSĐT3			0,836
CSĐT1			0,773
CSĐT4			0,753
CSĐT2			0,589

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

- Qua kết quả phân tích EFA cho thấy có 28 biến quan sát có hệ số tải nhân tố (Factor Loading) > 0,5. Dựa vào bảng kết quả phân tích nhân tố EFA, ta thấy so với mô hình nghiên cứu đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17 thì mô hình này được chia thành 3 nhân tố như sau:

- Nhóm nhân tố 1: Bản thân sinh viên

$$F1 = 0,149KN5 + 0,149KN3 + 0,151KN6 + 0,147KN2 + 0,150KT4 + 0,118TĐ1 + 0,144KN4 + 0,113TĐ2 + 0,115TĐ4 + 0,115TĐ5 + 0,145KN1 + 0,092TĐ3$$

Qua phương trình ta thấy nhân tố chung F1 “Bản thân sinh viên” sẽ chịu ảnh hưởng lớn của biến KN6 (Kỹ năng tự học, tự nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn) với hệ số điểm cao nhất là 0,151.

- Nhóm nhân tố 2: Chính sách từ nhà tuyển dụng và hỗ trợ từ môi trường

$$F2 = 0,173CSHT1 + 0,153CSHT5 +$$

$$0,144CSHT6 + 0,160NTD3 + 0,136CSHT3 + 0,153CSHT4 + 0,152NTD1 + 0,141CSHT2 + 0,163CSĐT5 + 0,115NTD2 + 0,133NTD5 + 0,096NTD4$$

Qua phương trình ta thấy nhân tố chung F2 “Chính sách từ nhà tuyển dụng và hỗ trợ từ môi trường” sẽ chịu ảnh hưởng lớn của biến CSHT1 (Hỗ trợ của Chính phủ, Nhà nước, Sở LĐ-TB và XH, Sở Giáo dục trong chuyển đổi chương trình đào tạo theo định hướng xã hội và khởi nghiệp) với hệ số điểm cao nhất là 0,173.

- Nhóm nhân tố 3: Cơ sở đào tạo

$$F3 = 0,382CSĐT3 + 0,359CSĐT1 + 0,340CSĐT4 + 0,246CSĐT2$$

Qua phương trình ta thấy nhân tố chung F3 “Cơ sở đào tạo” sẽ chịu ảnh hưởng lớn của biến CSĐT3 (Chương trình đào tạo tập trung vào các kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm công việc cho người học) với hệ số điểm cao nhất là 0,382.

4.4 Phân tích hồi quy

Bảng 5: Bảng phân tích Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,908 ^a	0,824	0,821	0,309	1,901

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

Hệ số R² điều chỉnh (Adjusted R Square) = 0,821 nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính bội đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu là 82,1%. Nói cách khác, với tập dữ liệu thu được thì khoảng 82,1% có khác biệt giữa các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu

Long khóa 17 có thể giải thích bởi 3 nhân tố: Bản thân sinh viên, Chính sách từ nhà tuyển dụng và hỗ trợ từ môi trường, Cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, hệ số điều chỉnh này còn 17,9% các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17 còn được giải thích



bởi một yếu tố khác mà đề tài chưa đề cập đến.

Tiếp tục xem xét trên các kết quả của phương pháp hồi quy xem có hay không có sự vi phạm một số giả định cần thiết, trong hồi quy tuyến tính như phân phối chuẩn của phần dư, tự tương quan, đa cộng tuyến. Căn cứ vào kết quả trên bảng Model Summary có hệ số Dubin - Watson = 1,901 gần bằng 2 ta có thể

kết luận được không có hiện tượng tương quan chuỗi bậc nhất giữa các phần dư.

Tuy nhiên hệ số R^2 hiệu chỉnh và Durbin watson này mới chỉ cho biết sự phù hợp của mô hình hồi quy với tập dữ liệu vẫn chưa thể biết mô hình vừa xây dựng có phù hợp với tổng thể hay không ta xem xét kiểm định hệ số Sig.

Bảng 6: Bảng phân tích ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,200	3	27,733	290,567	,000 ^b
	Residual	17,753	178	0,095		
	Total	100,953	181			

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

Ta thấy trong kết quả kiểm định này có mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05 ($\alpha = 0,05$) nên cho thấy mô hình hồi quy bội vừa xây dựng

là phù hợp với tổng thể nghiên cứu và có thể được sử dụng.

Bảng 7: Bảng phân tích Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	9,370	0,201		46,569	,000		
	F1	-0,470	0,052	-0,390	-9,129	,000	0,517	1,933
	F2	-0,407	0,058	-0,300	-7,021	,000	0,519	1,926
	F3	-0,460	0,035	-0,440	-13,044	,000	0,831	1,203

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

➤ Từ kết quả phân tích mô hình hồi quy được rút ra như sau:

$$Y = 9,370 - 0,470F1 - 0,407F2 - 0,460F3$$

- Nhìn vào hàm hồi quy vừa xây dựng tất cả các biến đều có hệ số Beta âm điều này cho

thấy các biến F1, F2, F3 có tác động ngược chiều đối với Y (thời gian có việc làm của sinh

viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17. Đồng nghĩa với Bản thân sinh viên, Cơ sở đào tạo, Chính sách từ nhà tuyển dụng và hỗ trợ từ môi trường tốt thì thời gian có việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17 ngắn lại và ngược lại. Bên cạnh đó, nhân tố Bản thân sinh viên có tác động lớn nhất đến thời gian có việc làm của sinh viên và nhân tố Chính sách từ nhà tuyển

dụng và hỗ trợ từ môi trường có tác động đến thời gian có việc làm của sinh viên là nhỏ nhất.

4.5 Phân tích giá trị trung bình

4.5.1 Phân tích nhân tố Bản thân sinh viên ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17.

Bảng 8: Đánh giá của sinh viên về nhân tố Bản thân sinh viên

Tiêu chí	Cỡ mẫu	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Đánh giá
KT4	190	1	5	4,41	Rất đồng ý
KN1	190	2	5	4,43	Rất đồng ý
KN2	190	1	5	4,40	Rất đồng ý
KN3	190	1	5	4,32	Rất đồng ý
KN4	190	1	5	4,36	Rất đồng ý
KN5	190	1	5	4,38	Rất đồng ý
KN6	190	1	5	4,32	Rất đồng ý
TĐ1	190	1	5	4,44	Rất đồng ý
TĐ2	190	1	5	4,43	Rất đồng ý
TĐ3	190	1	5	4,15	Đồng ý
TĐ4	190	1	5	4,43	Rất đồng ý
TĐ5	190	1	5	4,46	Rất đồng ý

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

Theo kết quả phân tích ở Bảng 8 cho thấy giá trị trung bình các biến đều lớn hơn 3 và giá trị trung bình của thang đo này đạt 4,38/5 điểm, tương đương mức “Rất đồng ý”. Như vậy, sinh viên khóa 17 đều đánh giá sự ảnh hưởng quan trọng của cả 12 yếu tố của bản thân sinh viên đối với vấn đề tìm kiếm công việc sau khi tốt nghiệp. Trong số 12 yếu tố trên, yếu tố “Chủ động tìm kiếm thông tin, nắm bắt cơ hội việc làm” được sinh viên đánh giá cao nhất với mức điểm “Rất đồng ý” đạt giá trị 4,46/5 điểm.

Điều đó cho thấy bản thân sinh viên cần phải chủ động hơn trong việc tìm kiếm thông tin và nắm bắt cơ hội việc làm cho mình. Và yếu tố “Sự năng động, linh hoạt và tích cực tham gia các hoạt động phong trào” đạt giá trị thấp nhất 4,15/5 điểm với mức điểm “Đồng ý”.

4.5.2 Phân tích nhân tố Chính sách từ nhà tuyển dụng và hỗ trợ từ môi trường ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17.



Bảng 9: Đánh giá của sinh viên về nhân tố Chính sách từ nhà tuyển dụng và hỗ trợ từ môi trường

Tiêu chí	Cỡ mẫu	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Đánh giá
CSĐT5	190	1	5	4,34	Rất đồng ý
NTD1	190	1	5	4,46	Rất đồng ý
NTD2	190	1	5	4,44	Rất đồng ý
NTD3	190	1	5	4,36	Rất đồng ý
NTD4	190	1	5	4,43	Rất đồng ý
NTD5	190	1	5	4,36	Rất đồng ý
CSHT1	190	1	5	4,41	Rất đồng ý
CSHT2	190	1	5	4,48	Rất đồng ý
CSHT3	190	1	5	4,38	Rất đồng ý
CSHT4	190	2	5	4,35	Rất đồng ý
CSHT5	190	1	5	4,35	Rất đồng ý
CSHT6	190	1	5	4,35	Rất đồng ý

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

Theo kết quả phân tích của Bảng 9 cho thấy, Giá trị trung bình thang đo này là 4,39/5 điểm, đạt ở mức “Rất đồng ý”. Trong đó, Yếu tố “Tạo ra được môi trường giáo dục chủ động và tích cực, lấy trọng tâm là vấn đề việc làm và khởi nghiệp của sinh viên” được sinh viên đánh giá cao nhất với mức điểm “Rất đồng ý” đạt giá trị 4,48/5 điểm. Và yếu tố “Tạo động

lực cho sinh viên học tập, định hướng việc làm, định hướng khởi nghiệp” với số điểm là 4,34, ở mức “Rất đồng ý” được sinh viên đánh giá thấp nhất.

4.5.3 Phân tích nhân Cơ sở đào tạo ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17.

Bảng 10: Đánh giá của sinh viên về nhân tố Cơ sở đào tạo

Tiêu chí	Cỡ mẫu	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Đánh giá
CSĐT1	190	1	5	4,21	Rất đồng ý
CSĐT2	190	1	5	4,14	Đồng ý
CSĐT3	190	1	5	4,11	Đồng ý
CSĐT4	190	1	5	4,15	Đồng ý

(Nguồn: Khảo sát sinh viên Khóa 17)

Theo kết quả phân tích ở Bảng 10 cho thấy giá trị trung bình các biến đều lớn hơn 3 và giá trị trung bình của thang đo này đạt 4,15/5 điểm, tương đương mức “Đồng ý”. Như vậy, sinh viên khóa 17 đều đánh giá sự ảnh hưởng quan trọng của cả 4 yếu tố của Cơ sở đào tạo đối với vấn đề tìm kiếm công việc sau khi tốt nghiệp. Trong số 4 yếu tố trên, xếp theo thứ tự từ cao xuống thấp cho thấy, yếu tố “Chương trình đào tạo được xây dựng dựa trên nhu cầu công việc của xã hội” được sinh viên các ngành đánh giá cao nhất với mức điểm “Rất đồng ý” đạt giá trị 4,21/5 điểm. Điều đó cho thấy Chương trình đào tạo ảnh hưởng rất lớn đối với vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên. Và yếu tố “Chương trình đào tạo tập trung vào các kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm công việc cho người học” được sinh viên đánh giá thấp nhất với 4,11 điểm, đạt ở mức “Đồng ý”.

5. Đề xuất giải pháp

5.1. Giải pháp

Dựa vào kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả xin đề xuất một số giải pháp để giúp sinh viên có thể thuận lợi và chủ động hơn trong vấn đề tìm kiếm việc làm sau khi ra trường như sau:

(1) Bản thân sinh viên

Để gia tăng hiệu cải thiện những khó khăn cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên trong quá trình quá trong vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp thông qua nhân tố “Bản thân sinh viên” nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, ngay những năm đầu đại học mỗi sinh viên cần phải có định hướng nghề nghiệp rõ ràng dựa vào việc đánh giá bản thân để thấy được những điểm mạnh cần phát huy và những điểm yếu cần khắc phục. Từ đó, trau dồi thêm kiến thức, kỹ năng để thỏa mãn nhu cầu của nhà tuyển dụng.

Thứ hai, bản thân sinh viên ngay khi còn

ngồi trên ghế nhà trường cần chú trọng đến việc nâng cao điểm học phần, điểm tích lũy, điểm Tiếng Anh và xếp loại học lực tốt khi tốt nghiệp, tất cả các yếu tố này đều sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường.

Thứ ba, sinh viên cần chuẩn bị cho bản thân các kỹ năng mềm cần thiết như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc độc lập, làm việc nhóm, kỹ năng phân tích đánh giá và giải quyết vấn đề một cách quyết đoán,... những kỹ năng này sẽ là cơ sở để tạo nên ưu thế cạnh tranh cho sinh viên khi tham gia phỏng vấn ứng tuyển.

Thứ tư, bên cạnh việc học tập thật tốt các kiến thức và kỹ năng mềm thì sinh viên cần chú trọng đến vấn đề rèn luyện sức khỏe. Cụ thể, sinh viên cần tạo thói quen sinh hoạt khoa học, ăn uống lành mạnh và tích cực tham gia các hoạt động thể dục thể thao.

Thứ năm, khi tốt nghiệp ra trường sinh viên cần xây dựng một kế hoạch chi tiết về tương lai (tiếp tục học, đi làm hay khởi nghiệp), từ đó thiết lập mục tiêu và hành động để cụ thể hóa kế hoạch đó. Ngoài ra, đối với vấn đề thực tập, sinh viên nên chọn nơi mà bản thân muốn làm việc, phù hợp với khả năng cũng như sở thích của bản thân, có như thế mới tạo được ưu thế cạnh tranh để tìm được công việc ngay sau khi thực tập tốt nghiệp.

Thứ sáu, đối với sinh viên khi tìm kiếm việc làm, ngoài việc chuẩn bị tốt về kiến thức chuyên môn, kỹ năng thì một bảng CV xin việc chuẩn cũng giúp sinh viên gây ấn tượng cũng như thiện cảm với nhà tuyển dụng.

(2) Cơ sở đào tạo

Để gia tăng hiệu quả trong vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp thông qua nhân tố “Cơ sở đào tạo” nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, các tổ bộ môn cần soạn thảo kiến



thức gắn lý thuyết với thực tiễn, chương trình học phù hợp với phân bố tỷ lệ giữa thời gian học lý thuyết và thời gian thực hành nghề nghiệp.

Thứ hai, định hướng kiến thức đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu của xã hội, gắn đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động, gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường với các cơ quan, doanh nghiệp, công ty, cơ sở sản xuất trong các hoạt động tìm hiểu nhu cầu lao động, phối hợp trong công tác thực tập và hỗ trợ tìm việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường.

Thứ ba, về phía giáo viên chủ nhiệm tạo điều kiện cho sinh viên có nhiều cơ hội để giao lưu, làm việc với các công ty, doanh nghiệp để các em có dịp tiếp xúc với các nhà tuyển dụng để học hỏi kinh nghiệm, kiến thức nghề nghiệp. Với những yêu cầu đặt ra từ phía các tổ chức tuyển dụng.

(3) Chính sách từ nhà tuyển dụng và sự hỗ trợ từ môi trường

Để gia tăng hiệu quả trong vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp thông qua nhân tố “Chính sách từ nhà tuyển dụng và hỗ trợ từ môi trường” nhóm tác giả có một số đề xuất như sau:

Thứ nhất, đối với Nhà tuyển dụng hay Doanh nghiệp cần thường xuyên, chủ động liên kết với Cơ sở đào tạo để tổ chức các buổi giao lưu, Talkshow chia sẻ các yêu cầu cũng như các kỹ năng cần chuẩn bị cho một sinh viên sau khi ra trường để thuận lợi tìm kiếm được việc làm. Mặt khác, bản thân Doanh nghiệp cũng cần thông báo rộng rãi, công khai, minh bạch trong chính sách tuyển dụng cũng như có kế hoạch tuyển dụng dài hạn bằng cách ký kết các hợp đồng với Cơ sở đào tạo.

Thứ hai, về phía Chính phủ và các cơ quan Nhà nước cần hỗ trợ thiết lập các cơ sở thực hành kỹ năng nghề nghiệp tại các Doanh nghiệp.

Đồng thời, Chính quyền địa phương cần hỗ trợ các cơ sở đào tạo về nguồn lực trong đào tạo sinh viên nhằm đáp ứng nhu cầu tuyển dụng và tạo cho sinh viên động lực khởi nghiệp. Ngoài ra, Nhà nước và các tổ chức cần kết hợp để tạo ra một hệ thống kết nối giữa Nhà trường, Nhà tuyển dụng với sinh viên. Cuối cùng, Chính phủ, Nhà nước cần kết hợp với Sở LĐ-TB và XH, Sở Giáo dục trong chuyển đổi chương trình đào tạo theo định hướng xã hội và khởi nghiệp.

5.2. Hạn chế của đề tài

Mặc dù đề tài đã giải quyết xong mục tiêu nghiên cứu đã đề ra nhưng vẫn còn một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, nghiên cứu chỉ được thực hiện với các đối tượng khảo sát là sinh viên Trường Đại học Cửu Long Khóa 17 với phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Và cỡ mẫu là 190 sinh viên chỉ chiếm 52,2%. Do đó, kết quả nghiên cứu có tính đại diện chưa cao, nghiên cứu tiếp theo nên khảo sát nhiều khóa hơn để có kết quả mang tính đại diện cao hơn.

Thứ hai, nghiên cứu này chỉ giải thích 82,1% sự biến thiên của vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17 bởi sự biến thiên của 3 biến độc lập. Như vậy, còn một số nhân tố khác ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp chính quy Đại học Cửu Long khóa 17 mà nghiên cứu chưa tìm ra. Đề tài tiếp theo cần nghiên cứu, bổ sung thêm những nhân tố khác để nghiên cứu được hoàn thiện hơn.

Thứ ba, đề tài nghiên cứu chỉ đứng trên phương diện đối tượng là sinh viên để xem xét những nhân tố có ảnh hưởng đến vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên nên chưa có được cái nhìn toàn diện đa chiều nhất cho vấn đề cần nghiên cứu. Vì vậy, các đề tài nghiên cứu tiếp theo nên khảo sát không chỉ là đối tượng sinh viên mới tốt nghiệp mà còn là Nhà

trường, Nhà tuyển dụng và cả cái nhìn của xã hội về vấn đề trên.

Thứ tư, đề tài nên khảo sát nhiều khóa sinh viên chính quy tốt nghiệp từ trường Đại học Cửu Long hơn để tính đại diện cao hơn và khái quát tốt hơn tình hình tìm kiếm việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Lê Thị Xuân Mai, Nguyễn Thị Thúy, “Nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer sau khi tốt nghiệp tại trường Đại học Trà Vinh”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Trà Vinh Số 30, tháng 6 năm 2018*;
- [2] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Nhà xuất bản Hồng Đức, năm 2008;
- [3] Mai Thị Bích Phương, *Nghiên cứu định hướng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội, năm 2018;
- [4] La Nguyễn Thùy Dung và Huỳnh Trường Huy, “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc: trường hợp sinh viên Đại học Cần Thơ”, *Tạp chí khoa học trường đại học Cần Thơ*, 17, T.130 - 139, năm 2011;
- [5] Lê Phương Lan, Chu Thị Mai Phương và Nguyễn Thị Khánh Trinh, “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm của sinh viên đại học ngoại thương sau khi tốt nghiệp”, *Tạp chí kinh tế đối ngoại*, 84, năm 2016;
- [6] Hồ Quang Thanh, *Nghiên cứu các nhân tố quan trọng tác động đến cơ hội việc làm của thanh niên dân tộc thiểu số ở tỉnh Lâm Đồng*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, năm 2007;
- [7] Từ <https://luathoangphi.vn/that-nghiep-la-gi/>;
- [8] Từ [https://www.academia.edu/22779249/TH%E1%BA%A4T_NGHI%E1%BB%86P_%E1%BB%9E_VI%E1%BB%86T_NAM_TH%E1%BB%B0C_TR%E1%BA%A0NG_NGUY%C3%8A_NNH%C3%82N_V%C3%80_GI%E1%BA%A2I_PH%C3%81P](https://www.academia.edu/22779249/TH%E1%BA%A4T_NGHI%E1%BB%86P_%E1%BB%9E_VI%E1%BB%86T_NAM_TH%E1%BB%B0C_TR%E1%BA%A0NG_NGUY%C3%8A_NNH%C3%82N_V%C3%80_GI%E1%BA%A2I_PH%C3%81P;);
- [9] Từ <https://123doc.net//document/4827868-thuc-trang-day-nghe-va-giai-quyet-viec-lam-cho-lao-dong-nong-thon-tinh-vinh-long-giai-doan-2009-2011.htm>;
- [10] Từ <https://khotrithucso.com/doc/p/thuc-trang-ve-su-that-nghiep-cua-sinh-vien-sau-khi-that-116254>;
- [11] Từ https://vi.wikipedia.org/wiki/Viec_lam;
- [12] Từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>;
- [13] Từ <https://trithuccongdong.net/khai-niem-viec-lam-vai-tro-cua-viec-lam-va-giai-quyet-viec-lam-trong-nen-kinh-te.html>;
- [14] Từ <https://tapchigiaoduc.moet.gov.vn/vi/dao-cao-viec-lam/dao-cao-viec-lam/chinh-sach-ho-tro-cao-viec-lam-cho-nguoi-lao-dong-va-cac-nhom-lao-dong-dac-thu-61.html>;
- [15] Từ <http://camautech.vn/blogs/news/cac-nhan-to-cot-loi-quyet-dinh-den-viec-lam-cua-hoc-sinh-sinh-vien-tinh-ca-mau-sau-khi-tot-nghiep>.

Ngày nhận bài: 06/08/2021

Ngày gửi phản biện: 07/08/2021

Ngày duyệt đăng: 24/09/2021