

**KHẢO SÁT NHU CẦU LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI
CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC ĐIỀU DƯỠNG NAM ĐỊNH**

Trần Thị Như Trang¹, Mai Thị Thanh Thu¹

¹Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định

TÓM TẮT

Mục tiêu: Khảo sát nhu cầu làm việc ở nước ngoài của sinh viên trường Đại học Điều dưỡng Nam Định và tìm hiểu một số rào cản đối với sinh viên trong việc đi xuất khẩu lao động. **Phương pháp:** Bộ câu hỏi được xây dựng để tìm hiểu nhu cầu được làm việc ở nước ngoài của sinh viên các năm 1,2,3 và những khó khăn, thách thức khi đi xuất khẩu lao động. Cách chọn mẫu ngẫu nhiên nhiều giai đoạn bằng cách phân tầng, tính cỡ mẫu, sau đó chọn mẫu cho mỗi tầng bằng phương pháp chọn mẫu chùm đảm bảo độ khách quan cho nghiên cứu. **Kết quả:** 42,4% số sinh viên có nhu cầu làm việc ở nước ngoài. Đức và Nhật là hai quốc gia mà họ muốn làm việc nhất với tỷ lệ 52,88% và 32,46% với tư cách là một điều dưỡng viên trong bệnh

viện và mục đích là kiếm tiền cho bản thân (64,4%), gia đình (58,6%) và phát triển trình độ chuyên môn, ngoại ngữ (50%). Có tới 81,7 % sinh viên cho rằng rào cản lớn nhất đối với sinh viên khi đi xuất khẩu lao động đó chính là ngoại ngữ, không có tiền để đặt cọc, đảm bảo khi đi làm việc ở nước ngoài chiếm 41,4% và tự ti với trình độ chuyên môn chưa cao chiếm 39,8%. **Kết luận:** Cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác về các chương trình đi làm việc tại nước ngoài và tư vấn cho sinh viên, đưa chương trình dạy tiếng Đức, tiếng Nhật thành môn học chính thức, khuyến cáo sinh viên tăng cường tìm hiểu thông tin về các chương trình làm việc ở nước ngoài.

Từ khóa: Xuất khẩu lao động, thị trường lao động, lao động

**SURVEY THE DEMAND ON WORKING ABROAD OF STUDENTS
IN NAM DINH UNIVERSITY OF NURSING**

ABSTRACT

Objective: To survey the need of working abroad among students in Nam Dinh University of Nursing and related barriers. **Method:** The questionnaire was used to find out about the need to work abroad of the first, second and third year students and difficulties as well as challenges in exporting labor. Multiple-stage random sampling was performed by stratification, sampling size, and then sampling for each stratum by means of cluster sampling to ensure the objectivity for the study. **Result:** 42.4% of students have demand to work abroad. Germany and Japan

are the two countries where they want to work most with the rate of 52.88% and 32.46% as a nurse in the hospital and the purpose is to earn money for themselves (64.4%), for family (58.6%) and for developing profession and foreign language (50%). As many as 81.7% of students said that the biggest barrier for students when working abroad is foreign language, there is not enough money to deposit taking up 41.4% % and the low self-esteem is 39.8%. **Conclusion:** Providing complete and accurate information on overseas study programs and counseling for students, introducing the German and Japanese as an official language in the training curriculum, recommending Students to learn more information about work programs in abroad.

Key words: Labor export, labor market, labor

Người chịu trách nhiệm: Trần Thị Như Trang
Email: Nice.tran@gmail.com
Ngày phản biện: 13/6/2018
Ngày duyệt bài: 18/6/2018
Ngày xuất bản: 28/6/2018

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Xu thế hội nhập hóa và toàn cầu hóa đã đặt giáo dục đại học Việt Nam từng bước phải hội nhập về chương trình đào tạo và cạnh tranh chất lượng trong đó chú trọng và đẩy mạnh xuất khẩu lao động là một nhu cầu thiết yếu nhằm giải quyết bài toán đầu ra cho sinh viên. Nghị định số 152/1000/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ nêu rõ: “Xuất khẩu lao động là hoạt động kinh tế xã hội góp phần phát triển nguồn lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập, nâng cao trình độ tay nghề và tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước,... Bùi Thu Thủy (2014) *Xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường Đông Bắc Á, thực trạng và giải pháp* đã nhấn mạnh thêm ba vai trò quan trọng của XKLD là góp phần giải quyết việc làm; góp phần vào việc đào tạo tay nghề cho người lao động; tạo nguồn thu quốc gia, tăng tích lũy cho nền kinh tế quốc dân. [6] Trong bối cảnh thiếu hụt về nguồn nhân lực điều dưỡng chất lượng cao ở nhiều nước trên thế giới như Mỹ dự kiến đến năm 2020 sẽ thiếu 434.000 lao động; Úc theo khảo sát vào 2/2012 của Joboutlook, dự kiến cần tới 12.000; Canada theo ước tính của Hiệp hội Điều dưỡng, năm 2016 thiếu 113.000 điều dưỡng viên. Đặc biệt tại Nhật Bản, theo ông Nimonjima, giám đốc mạng lưới nhân lực Châu Á cho biết, đất nước này thiếu khoảng 40.000 điều dưỡng viên và 150.000 hộ lý. Vì vậy Chính phủ Nhật Bản đã mở cửa tiếp nhận điều dưỡng viên từ 3 nước Việt Nam, Philippines và Indonexia theo hiệp định đối tác kinh tế EPA.

Đại học Điều dưỡng Nam Định với trọng trách và sứ mạng là đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực Điều dưỡng cho Việt Nam, hướng đến đào tạo nguồn nhân lực Điều dưỡng chất lượng cao nhằm đón đầu cung cấp cho thị trường thế giới, tạo việc làm ổn định, thu nhập cao cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Kết quả khảo sát năm 2012 cho thấy tỷ lệ sinh viên đại học chính quy có việc làm ngay là 35,9%, 73.7% sinh viên

đại học và 82.0% sinh viên cao đẳng có mức thu nhập bình quân chỉ từ 1 triệu đến 3 triệu đồng /tháng [1]. Chính vì vậy, việc định hướng nghề nghiệp và các con đường tiếp cận với việc làm ở nước ngoài cho sinh viên ngay khi họ còn ngồi trong ghế nhà trường rất quan trọng nhằm chuẩn bị tốt cho họ về kỹ năng, kiến thức và năng lực ngoại ngữ. Vậy sinh viên hiện nay đã có những định hướng như thế nào về nghề nghiệp? Họ có nguyện vọng làm việc tại nước ngoài hay không và gặp phải những khó khăn nào? Nhà trường có thể hỗ trợ họ ra sao? Để trả lời cho những câu hỏi trên, nhóm tác giả đã lựa chọn đề tài: “**Khảo sát nhu cầu làm việc ở nước ngoài của sinh viên Đại học Điều dưỡng Nam Định**” với 2 mục tiêu như sau: Khảo sát nhu cầu làm việc ở nước ngoài của sinh viên trường Đại học Điều dưỡng Nam Định và một số rào cản đối với họ trong việc đi xuất khẩu lao động.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng, thời gian và địa điểm nghiên cứu

Tiêu chuẩn lựa chọn: Là sinh viên đại học chính quy năm thứ nhất, thứ hai và ba của Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định. Tiêu chuẩn loại trừ: sinh viên không đồng ý tham gia nghiên cứu, sinh viên không có mặt ở trường vào thời điểm nghiên cứu và sinh viên năm cuối không còn quỹ thời gian để giải quyết những khó khăn có thể gặp phải khi xuất khẩu lao động nước ngoài.

Thời gian nghiên cứu: 6/2016 - 3/2017

Địa điểm nghiên cứu: Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định

2.2. Phương pháp nghiên cứu

- Thiết kế nghiên cứu: nghiên cứu mô tả cắt ngang định lượng

- Cỡ mẫu: Áp dụng công thức tính cỡ mẫu cho nghiên cứu mô tả 1 tỷ lệ trong cộng đồng

$$n = Z^2_{1-\alpha/2} \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó:

$[Z^2_{1-\alpha/2}]$: Giá trị Z thu được từ bảng Z tương ứng với giá trị α ; trong nghiên cứu này chúng tôi $Z = 1,96$ với $\alpha = 0,05$.

p: ước lượng tỷ lệ biến nghiên cứu chính trong quần thể, trong nghiên cứu này chọn $p = 0,5$ để có cỡ mẫu lớn nhất.

d: Khoảng sai lệch mong muốn giữa tỷ lệ thu được từ mẫu (p) và tỷ lệ của quần thể (P). Trong nghiên cứu này chọn $d = 0,05$.

Thay vào công thức trên tính được $n=384$, dự tính có khoảng 10% đối tượng từ chối tham gia nên cỡ mẫu tối thiểu là 423. Thực tế đã điều tra trên 450 sinh viên

- Phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên nhiều giai đoạn:

Giai đoạn 1: Phân tầng và tính cỡ mẫu cho mỗi tầng. Tổng số 1709 sinh viên chính quy được chia thành 3 tầng: Năm 1, 2 và 3. Cỡ mẫu của mỗi tầng được tính theo tỷ lệ cỡ mẫu không ngang bằng.

Giai đoạn 2: chọn mẫu cho mỗi tầng bằng phương pháp chọn mẫu chùm. Trước tiên lập danh sách toàn bộ các lớp của mỗi tầng, mỗi lớp được coi là 1 chùm, bốc thăm ngẫu nhiên ra số chùm của mỗi tầng và lấy toàn bộ số sinh viên của chùm đã được chọn làm đại diện cho sinh viên của mỗi tầng.

- Công cụ và phương pháp thu thập số liệu

Bộ câu hỏi được thiết kế sẵn theo mục tiêu gồm 3 phần: Phần 1 gồm những thông tin chung; Phần 2 nhu cầu làm việc ở nước ngoài và Phần 3: những rào cản cản trở việc đi làm việc ở nước ngoài.

Phương pháp thu thập thông tin: tự điền

- Quy trình thu thập số liệu gồm 4 bước:

Bước 1: Các điều tra viên đến từng lớp sinh viên đã được lựa chọn từ trước để trình bày rõ về mục đích và nội dung của nghiên cứu để nhận được sự đồng ý tham gia.

Bước 2: Phát bộ câu hỏi tự điền và hướng dẫn cách điền phiếu.

Bước 3: Các đối tượng NC tự điền phiếu tại lớp.

Bước 4: Thu toàn bộ các phiếu sau khi đối tượng NC đã đi

2.3. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

Các số liệu sau khi được thu thập sẽ được làm sạch và nhập bằng phần mềm Epidata 3.1 và phân tích bằng phần mềm SPSS 16.0. Nghiên cứu sẽ sử dụng các bảng, biểu đồ để mô tả các số liệu. Các tỷ lệ phần trăm được sử dụng để tính được các chỉ số đầu ra của nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung về đối tượng:

Trong tổng số 450 sinh viên tham gia nghiên cứu, tỷ lệ sinh viên là nữ giới chiếm đa số (93,6%), chỉ có 6,4 % sinh viên là nam tham gia trả lời. Đa số sinh viên đều xuất thân từ các vùng nông thôn chiếm tới 86 %, tỷ lệ sinh đến từ các đô thị chỉ chiếm 8,4%, đặc biệt có 5,6% sinh viên ở các vùng miền núi.

3.2. Nhu cầu làm việc ở nước ngoài:

Bảng 3.1. Nhu cầu làm việc tại nước ngoài sau tốt nghiệp của sinh viên

Dự định	Tần số	Tỷ lệ %
Có	191	42,4
Không	259	57,6

Bảng 3.2. Quốc gia sinh viên muốn làm việc

Quốc gia muốn làm việc	Tần số	Tỷ lệ %
Đức	101	52,88
Nhật	62	32,46
Hàn Quốc	23	12,04
Đài Loan	1	0,52
Khác	4	2,09

Bảng 3.3. Lý do không muốn làm việc ở nước ngoài

Lý do không làm việc ở nước ngoài	Tần số	Tỷ lệ %
Không có tiền để đi làm tại nước ngoài	52	20,1
Không thích làm việc tại nước ngoài	58	22,4
Không muốn xa gia đình, người thân yêu	189	73
Không có năng lực ngoại ngữ	82	31,7
Khác	3	1,2

Có tới 57,6 % đối tượng nghiên cứu không muốn đi làm việc tại nước ngoài trong đó vì lý do không muốn xa gia đình chiếm 73%, do không có năng lực ngoại ngữ chiếm 31,7%.

Bảng 3.4. Mục đích của sinh viên khi làm việc tại nước ngoài

Mục đích làm việc ở nước ngoài	Tần số	Tỷ lệ %
Muốn gửi tiền về cho gia đình	112	58,6
Muốn tiết kiệm tiền cho tương lai của bản thân	123	64,4
Muốn học các kỹ thuật điều dưỡng tiên tiến	95	50,3
Muốn học ngoại ngữ	91	47,6
Muốn phát triển bản thân	110	58,1
Vì có gia đình, người quen đang sinh sống tại nước ngoài	14	7,3

64,4% đối tượng có nhu cầu đi lao động nước ngoài với mục đích tiết kiệm tiền cho tương lai của bản thân. 58,6 % đối tượng nghiên cứu muốn đi để kiếm tiền gửi về cho gia đình, số sinh viên đi vì lý do có gia đình người quen sống ở nước ngoài chiếm tỷ lệ ít nhất là 7,3%.

Bảng 3.5. Rào cản cản trở sinh viên đi làm việc tại nước ngoài

Rào cản đối với sinh viên	Tần số	Tỷ lệ %
Ngoại ngữ	156	81,7
Trình độ chuyên môn	76	39,8
Sự đồng ý của gia đình	30	15,7
Sức khỏe của bản thân	29	15,2
Không có tiền (Tiền bảo đảm, đặt cọc)	79	41,4
Thông tin tiếp cận về việc làm tại nước ngoài	53	27,7
Khác	5	2,6

Bảng 3.6. Những hoạt động cần thiết để cung cấp thông tin

Những hoạt động cần thiết cung cấp thông tin	Tần số	Tỷ lệ %
Tổ chức hội chợ việc làm	66	34,6
Tổ chức các buổi tọa đàm về việc làm	92	48,2
Mời các doanh nghiệp tuyển dụng đến nói chuyện	126	66,0
Các thầy cô giáo chia sẻ kinh nghiệm	81	42,4
Mời các cựu sinh viên đến chia sẻ kinh nghiệm	88	46,1
Khác	6	3,1

Có 28% đối tượng nghiên cứu cho rằng hoạt động cần thiết để cung cấp thông tin là mời các doanh nghiệp tuyển dụng đến nói chuyện với sinh viên; 20.4% đối tượng muốn tổ chức các buổi tọa đàm về việc làm.

4. BÀN LUẬN

4.1. Nhu cầu lao động nước ngoài của sinh viên

Kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ sinh viên có nhu cầu đi xuất khẩu lao động sau tốt nghiệp lên tới 42,4%. Một trong nhiều nguyên nhân khiến con số này cao là khả năng tìm kiếm việc làm trong nước sau khi tốt nghiệp của các em là khá khó khăn. Theo ước tính mỗi năm tại Việt Nam có thêm khoảng 200.000 cử nhân và thạc sĩ bị thất nghiệp. Bên cạnh đó là sự ảnh hưởng của tư tưởng muốn đi xin việc thì cần phải có tiền (thậm chí là nhiều tiền) và mức lương hưởng nếu được nhận vào làm việc cũng không cao như kỳ vọng. Ngoài ra hiện nay các thông tin về cơ hội tìm kiếm việc làm tại nước ngoài như Đức, Nhật Bản và một số quốc gia khác là rất dễ tiếp cận. Sinh viên có thể tiếp cận các thông tin này từ nhiều kênh khác nhau như internet, tivi, từ Ban tư vấn việc làm của các trường đại học, thậm chí các công ty xuất khẩu lao động có thể về tư vấn trực tiếp tại các trường đại học. Mặc dù chưa có những bằng chứng xác thực về vấn đề này, tuy nhiên trong phạm vi của nghiên cứu này nhóm nghiên cứu đề xuất các yếu tố trên là những nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý có nhu cầu đi làm việc tại nước ngoài sau tốt nghiệp của sinh viên Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định. Đây có thể là một hướng đi đúng đắn góp phần giải quyết bài toán việc làm hiện nay: vừa đảm bảo mục tiêu giải quyết công ăn việc làm, vừa tạo nguồn thu ngoại tệ mạnh để phát triển kinh tế xã hội trong nước.

Khi đi sâu tìm hiểu mục đích muốn đi làm việc ở nước ngoài của sinh viên, nghiên cứu nhận thấy có tới 64,4% sinh viên muốn

tiết kiệm tiền cho bản thân và 58,6% muốn đi làm để gửi tiền về cho gia đình. Số liệu này là hoàn toàn hợp lý khi mà có tới trên 90% sinh viên sinh ra ở các vùng nông thôn và miền núi, bên cạnh đó đa số cha, mẹ các em cũng đều làm nông nghiệp hoàn cảnh kinh tế còn nhiều khó khăn. Do đó việc các sinh viên muốn đi làm nước ngoài để kiếm tiền cho bản thân và cho gia đình là điều hoàn toàn hợp lý tự nhiên. Như vậy có thể thấy việc xuất khẩu lao động sẽ góp phần tạo thêm công ăn việc làm, tạo nguồn thu cho quốc gia, tăng tích lũy cho nền kinh tế quốc dân.

Bên cạnh lý do kiếm tiền, thì mục đích phát triển bản thân, phát triển kỹ năng nghề nghiệp cũng được rất nhiều sinh viên lựa chọn. Các nghiên cứu trước đây về vấn đề này đã chứng minh cho những nhận định trên. Tác giả Bùi Thu Thủy cho rằng xuất khẩu lao động là góp phần vào việc đào tạo tay nghề cho người lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước [6]. Tác giả Nguyễn Tiến Dũng khi nghiên cứu về phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế cũng đi đến kết luận xuất khẩu lao động (XKLĐ) góp phần phát triển nguồn nhân lực đất nước bởi nhờ có XKLĐ mà nhà nước quan tâm và có chính sách đào tạo, đào tạo lại cho một bộ phận lao động làm cho chất lượng nguồn nhân lực từng bước được cải thiện [2].

Kết quả nghiên cứu về địa điểm xuất khẩu lao động cho thấy, Đức và Nhật là hai quốc gia được nhiều sinh viên lựa chọn nhất lần lượt là 52,88 và 32,46%. Nguyên nhân sinh viên lựa chọn hai quốc gia này để đi làm việc có thể là do thông tin về xuất khẩu lao động tại hai quốc gia này xuất hiện nhiều trên các phương tiện thông tin đại chúng. Đây cũng là hai quốc gia có ký kết hợp tác chính thức với Việt Nam về việc xuất khẩu lao động là điều dưỡng. Thỏa thuận giữa Cục Quản lý lao động ngoài nước với Cơ quan Hợp tác quốc tế Đức (GIZ) ký ngày 4/5/2016 thực

hiện thí điểm đưa điều dưỡng viên Việt Nam sang học tập và làm việc tại Cộng hòa Liên bang Đức trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe người bệnh.

Về địa điểm mong muốn được làm việc đa phần sinh viên đều muốn được làm việc như là những điều dưỡng viên tại các bệnh viện (71,9%). Đây là mong muốn chính đáng của sinh viên, tuy nhiên để đạt được mong muốn này không phải chuyện đơn giản. Vì hiện nay chương trình đào tạo điều dưỡng của Việt Nam còn chưa đạt chuẩn quốc tế, đặc biệt ở các quốc gia phát triển như Đức và Nhật thì tiêu chuẩn lại càng gắt gao. Do vậy để đáp ứng được nhu cầu xuất khẩu lao động và nhu cầu về vị trí làm việc của sinh viên một mặt là sự cố gắng nỗ lực của người học thì việc đổi mới chương trình đào tạo là hết sức cần thiết. Đây vừa là động lực đồng thời cũng là thách thức cho ngành giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Về thời gian làm việc tại nước ngoài, đa số sinh viên đều chỉ có nhu cầu làm việc \leq 5 năm sau đó quay trở về nước. Tỷ lệ sinh viên muốn làm việc lâu hơn 5 năm đa số gặp ở sinh viên nam. Với mức lương (theo lý thuyết) hàng tháng thì chỉ khoảng 5 năm một sinh viên làm việc ở nước ngoài có thể kiếm được khoảng trên 1 tỷ đồng (đã trừ các khoản chi phí). Số tiền này là tương đối lớn với đa số người mới ra trường được 5 năm ở Việt Nam. Đối với các sinh viên nữ họ cần quay về sớm để có thể lập gia đình và sớm tìm kiếm được việc làm ổn định với số vốn đã có. Còn đối với các sinh viên nam do áp lực về việc lập gia đình không cao nên nhu cầu ở lại dài hơn nữ.

4.2. Những rào cản đối với sinh viên khi có nhu cầu làm việc ở nước ngoài.

Có rất nhiều rào cản cản trở đến khả năng đi làm việc nước ngoài của sinh viên, tuy nhiên có 2 rào cản lớn nhất được các sinh viên nhận diện đó là khả năng ngoại ngữ và trình độ chuyên môn.

Đầu năm 2017, một khảo sát trên 27.000 expat (tạm dịch: người đang làm việc tại một quốc gia nước ngoài, không phải nơi họ sinh ra và lớn lên) được Ngân hàng HSBC đưa ra danh sách các quốc gia, vùng lãnh thổ tốt nhất cho ai mong muốn theo đuổi một công việc tại nước ngoài. Khi được hỏi về việc có tự tin “thử sức” ở môi trường làm việc tại nước ngoài, Nguyễn Quang Dũng (21 tuổi, ĐH Bách khoa - ĐHQG TP.HCM) cũng như một số bạn trẻ khác tỏ ra khá e dè vì sợ bị “sốc văn hóa” và gặp rào cản ngôn ngữ. “Chúng tôi có thể giao tiếp tiếng Anh tốt nhưng khi bước vào môi trường làm việc thuần quốc tế, có lẽ chúng tôi sẽ gặp không ít khó khăn. Ngoài ra, tôi tự thấy một “điểm trừ” khác của bản thân là tinh thần làm việc nhóm chưa tốt”. Thiếu hụt kỹ năng dẫn đến những khó khăn cho sinh viên trong việc chiếm được lòng của nhà tuyển dụng và là nguyên nhân dẫn đến tình trạng thất nghiệp của sinh viên mới ra trường.

Một rào cản khác cũng được rất nhiều sinh viên đề cập đến đó là không có tiền để đặt cọc (41,4%). Như đã đề cập ở phần 3.1 tỷ lệ sinh viên sống ở các vùng nông thôn và miền núi gần 90% và đa số bố, mẹ các em đều làm nông nghiệp, số tiền chu cấp hàng tháng cho việc học đã rất khó khăn nay lại phải bỏ một khoản tiền lớn (khoảng 100 triệu) là điều không tưởng. Do vậy để có thể tạo điều kiện giúp các em sinh viên có hoàn cảnh khó khăn đi làm việc tại nước ngoài, các cơ quan có thẩm quyền cần xây dựng những chính sách hỗ trợ cần thiết.

Bên cạnh rào cản về sốc văn hóa, nhiều sinh viên cũng lo ngại về áp lực công việc khi sang nước ngoài làm việc đặc biệt là ở Nhật Bản. Các thống kê cho thấy số người lao động ở Nhật Bản tìm đến cái chết để giải thoát những áp lực công việc ngày càng tăng. Theo thống kê của chính phủ Nhật, năm 2016 có hơn 21 ngàn vụ tự tử thành công tại Nhật. So với các năm trước, tỷ lệ các vụ tự tử gia tăng: hồi năm 2008, tỷ lệ

này là 19,1%, năm 2012 là 23,4% và năm 2016 tỷ lệ này tăng lên 23,6%. Điều này cho thấy nhu cầu cần phải có những lớp đào tạo tâm lý cũng như cách thức sắp xếp, lập kế hoạch công việc để sinh viên sau khi đi xuất khẩu lao động có thể hạn chế được các áp lực công việc xảy ra với họ.

Để khắc phục được những rào cản trên, sinh viên cũng đã đưa ra nhiều đề xuất để giải quyết vấn đề. Giải pháp mà các sinh viên lựa chọn nhiều nhất đó là mời các doanh nghiệp tuyển dụng đến nói chuyện (66%). Vì đây là những đơn vị có nhiều kinh nghiệm trong hoạt động xuất khẩu lao động do vậy họ có thể trả lời hầu hết các thắc mắc của sinh viên. Ngoài ra các đơn vị này cũng có thể đưa ra các tư vấn giúp tăng khả năng đi xuất khẩu lao động của sinh viên. Bên cạnh đó việc tổ chức các buổi tọa đàm về việc làm, chia sẻ kinh nghiệm của giáo viên, cựu sinh viên cũng như tổ chức các hội chợ việc làm cũng được sinh viên đề cập đến. Ngoài những giải pháp trên, để giúp sinh viên có thể đi làm và thích nghi được với môi trường làm việc mới cần xây dựng tổ chức các lớp học về văn hóa của quốc gia sẽ đi làm việc, các lớp về kỹ năng sống, các lớp về tâm lý học.

5. KẾT LUẬN

Qua khảo sát 450 sinh viên điều dưỡng từ năm thứ nhất đến năm thứ ba của Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định về nhu cầu làm việc ở nước ngoài, kết quả cho thấy: tỷ lệ sinh viên có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài là 42,4%. Không có sự khác biệt về nhu cầu giữa giới tính, nơi sinh và số năm đào tạo tại trường. Đức và Nhật Bản là hai quốc gia sinh viên muốn được làm việc nhiều nhất với tỷ lệ lần lượt là 52,88% và 32,46%. Vị trí công việc sinh viên muốn làm khi đi xuất khẩu lao động là như một điều dưỡng viên trong các bệnh viện. Mục đích chính của sinh viên đi làm việc ở nước ngoài là kiếm tiền cho bản thân (64,4%) và

gia đình (58,6%) và tỷ lệ sinh viên muốn đi làm ở nước ngoài để phát triển trình độ chuyên môn và ngoại ngữ đạt trên 50%.

Có tới 81,7 % sinh viên cho rằng rào cản lớn nhất đối với sinh viên khi đi làm việc ở nước ngoài đó chính là ngoại ngữ. Không có tiền để đặt cọc, đảm bảo khi đi làm việc ở nước ngoài cũng là một rào cản rất lớn (41,4% sinh viên lựa chọn). Rào cản tiếp theo là trình độ chuyên môn chưa cao (39,8% sinh viên lựa chọn).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trương Tuấn Anh (2012) Khảo sát việc làm của sinh viên Đại học, Cao đẳng sau tốt nghiệp trường Đại học Điều dưỡng Nam Định, Tạp chí *Y học Thực hành* số 818-819, (702-706)
2. Nguyễn Tiến Dũng (2010) *Phát triển xuất khẩu lao động Việt nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh.
3. Nguyễn Lương Trào (2009) Bài giảng về tình hình doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế. Tạp chí Lao động và Xã hội số 279+280, tháng 1+2/2006, (4-10)
4. Vũ Hồng Nhung (2015) *Triển vọng xuất khẩu lao động của Việt Nam sang Nhật Bản trong bối cảnh mới*. Luận văn thạc sĩ kinh tế quốc tế, trường Đại học kinh tế - Đại học Quốc Gia Hà Nội; Mã số 60 31 01 06.
5. Phạm Quý Thọ (2005): *Thị trường lao động Việt Nam-thực trạng và các giải pháp phát triển*. NXB Lao Động và Xã hội, Hà Nội.
6. Bùi Thu Thủy (2014) *Xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường Đông Bắc Á, thực trạng và giải pháp*. Luận văn Thạc sĩ ngành Kinh tế chính trị, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân; Mã số: 60 31 01 01.