ĐÁNH GIÁ CƠ HỘI VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ SAU KHI TỐT NGHIỆP

Trần Trung Chuyển
Nguyễn Tri Khiêm
Nguyễn Thị Thu Tâm

ABSTRACT

This study focuses on determining the factors affecting the job opportunities of students of Nam Can Tho University after graduation. Based on the theory and outline of previous studies, building research models, scale of factors, research hypotheses. From the theoretical foundation of research on job opportunities, the study has built a model of 08 factors, with 45 observed variables including 06 independent factors, 01 dependent factor. Sample size of 270 samples. To carry out this thesis, the author uses qualitative and quantitative research methods. The research has identified the influence of each factor in the model, as well as quantified the feelings of the alumni on the observed variables. Based on the results of factor analysis, draw conclusions and propose some managerial implications for Nam Can Tho University in order to improve students' job opportunities after graduation.

Keywords: Alumni, Job opportunities, Nam Can Tho University.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này xác định các nhân tố ảnh hưởng cơ hội việc làm của sinh viên Trường Đại học Nam Cần Thơ sau khi tốt nghiệp. Dựa trên cơ sở lý thuyết và lược thảo các nghiên cứu đi trước, xây dựng mô hình nghiên cứu, thang đo các nhân tố, các giả thuyết nghiên cứu. Từ nền tảng những cơ sở lý thuyết nghiên cứu về cơ hội việc làm, đề tài đã xây dựng mô hình gồm 08 nhân tố, với 45 biến quan sát, trong đó có 06 nhân tố độc lập, 01 nhân tố phụ thuộc trung gian và 01 nhân tố phụ thuộc, với cỡ mẫu là 270 mẫu. Để thực hiện đề tài này tác giả sử dụng hai phương pháp nghiên cứu là nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Trong đó, phương pháp định tính được sử dụng để đánh giá một số tiêu chí của thang đo, nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên. Kết quả nghiên cứu đã lượng hóa được mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố trong mô hình, cũng như lượng hóa được cảm nhận của các cựu sinh viên đối với các biến quan sát. Dựa trên kết quả phân tích các nhân tố, đưa ra kết luận và đề xuất một số hàm ý quản trị cho Trường Đại học Nam Cần Thơ nhằm nâng cao cơ hội có việc làm sau khi ra trường của sinh viên.

Từ khóa: Cựu sinh viên, Cơ hội việc làm, Nam Cần Thơ.

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, vấn đề việc làm đang là nhu cầu bức thiết của nhiều quốc gia đặc biệt là những quốc gia đang phát triển, nơi có nguồn nhân lực dồi dào trong khi nền kinh tế phát triển chưa cao, do đó sẽ không có sự tương xứng về mối quan hệ cung – cầu ở thị trường lao động trong phạm vi một quốc gia. Vấn đề việc làm luôn được quan tâm cho mọi nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực có trình độ đại học – cao đẳng. Trong hệ thống giáo dục thì giáo dục đại học có tác động mạnh mẽ đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Ở giai đoạn hiện nay, khi khoa học công nghệ tiến bộ vượt bậc, kinh tế tri thức đang hình thành và phát triển thì sứ

mạng đào tạo nhân lực của trường đại học, việc khai thác và sử dụng các sản phẩm của giáo dục ở Việt Nam đang là đề tài thu hút sự quan tâm đặc biệt của toàn xã hội.

Chiến lược phát triển giáo dục năm 2011–2020 của Chính phủ đã xác định mục tiêu đào tạo của giáo dục đại học là: "Đào tạo ra những con người có năng lực sáng tạo, tư duy độc lập, trách nhiệm công dân, đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với những biến động của thị trường lao động…". Nhận thức sâu sắc về việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng với yêu cầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa của đất nước, trong những năm qua, bằng những nỗ lực có thể, Trường Đại học Nam Cần Thơ đã thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo: cập nhật chương trình, giáo trình đào tạo theo hướng hiện đại; tích cực đổi mới phương pháp dạy học; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong soạn giảng, áp dụng sơ đồ tư duy, tăng cường thực hành, thực tập, tổ chức các câu lạc bộ học thuật, chú trọng giáo dục cho sinh viên những kỹ năng mềm về giao tiếp, xử lý tình huống, ngoại ngữ, tin học, khuyến khích sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học… Chính vì thế, sinh viên ngày càng trở nên hiểu biết, có kiến thức cơ bản, kiến thức chuyên ngành và những kỹ năng cần thiết để trở thành người lao động tốt sau khi tốt nghiệp. Hàng năm, khảo sát sinh viên sau tốt nghiệp là việc làm quan trọng đối với nhà trường, là một trong những tiêu chí của công tác kiểm định chất lượng các trường đại học, cao đẳng theo điều lệ trường đại học và hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo về tình hình việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng trong năm 2019, 80% số sinh viên có việc làm sau 6 tháng tốt nghiệp. Trong đó, sinh viên cao đẳng ra trường có việc làm đạt 85%, trung cấp đạt 80% (Thống Nhất, 2020). Trong tổng số sinh viên tìm được việc làm chỉ có 50% là có việc làm phù hợp năng lực và phát triển tốt, 50% vẫn phải làm việc trái ngành nghề, thu nhập thấp; việc làm chưa thật sự ổn định và có thể phải chuyển việc làm khác. Theo thống kê của Trung tâm Hỗ trợ đào tạo và Cung ứng nhân lực (Bộ GD&ĐT), năm 2021, số sinh viên tốt nghiệp làm đúng ngành đào tạo là 56%, số liên quan đến ngành đào tạo là 25%; 19% số sinh viên tốt nghiệp có việc làm không liên quan đến ngành đào tạo. Thống kê của Bộ LĐ-TB&XH cho biết, trong quý II/2022, xu hướng tuyển dụng của thị trường lao động đối với nhân lực trình độ đại học là 49,7%; cao đẳng và trung cấp là 30,5%. Trong khi đó, nhu cầu của người tìm việc có trình độ đại học là 61,1%; cao đẳng và trung cấp là 33% (Đỗ Vi, 2022).

Bên cạnh đó, Trường Đại học Nam Cần Thơ với mục tiêu xây dựng chương trình đào tạo gắn liền với thực tiễn. Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Xuất phát từ những lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài "**Đánh giá cơ hội việc làm sinh viên Trường Đại học Nam Cần Thơ sau khi tốt nghiệp**" để tiến hành nghiên cứu. Tác giả hy vọng kết quả thu được từ cuộc nghiên cứu sẽ đưa đến một cái nhìn tổng thể về tình hình việc làm của sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.

2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

Kiến thức chuyên môn: là những kiến thức riêng biệt áp dụng cho một ngành, một lĩnh vực nào đó. Kiến thức chuyên môn thường được sử dụng song song với một số thuật ngữ khác như kỹ năng chuyên môn, trình độ chuyên môn,…. Kiến thức chuyên môn có được nhờ vận

dụng kiến thức chuyên ngành mà các bạn sinh viên được học khi ngồi trên ghế nhà trường. Do đó, kiến thức chuyên môn là nền tảng để các bạn sinh viên có cơ hội tìm kiếm việc làm sau khi ra trường.

H1: Các yếu tố về kiến thức chuyên môn có tác động đến nhu cầu việc làm sau khi ra trường của sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.

Kỹ năng mềm: là tập hợp những kỹ năng liên quan đến hoạt động trong cuộc sống. Có thể kể đến một số "kỹ năng cần thiết": Khả năng sử dụng ngôn ngữ, giao tiếp, hành vi, ứng xử, thái độ giữa người với người, tư duy, làm việc nhóm, thuyết trình, giải quyết xung đột… Nhờ vậy, nhà tuyển dụng đánh giá được khả năng tương tác, làm việc trong tập thể của ứng viên, từ đó xem xét sự phù hợp với môi trường làm việc của doanh nghiệp.

H2: Các yếu tố về kỹ năng mềm có tác động đến nhu cầu việc làm sau khi ra trường của sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.

Kỹ năng cơ bản: là tập hợp những kỹ năng liên quan đến khả năng của sinh viên bao gồm: Khả năng sử dụng ngôn ngữ, tin học văn phòng, lập kế hoạch, sắp xếp thời gian,…. Thông qua các kỹ năng cơ bản này nhà tuyển dụng có thể đánh giá được mức độ tiếp thu công việc cũng như khả năng làm việc của ứng viên ở vị trí mình cần ứng tuyển. Các kỹ năng cơ bản này được sinh viên trau dồi trong quá trình học tập tại cơ sở giáo dục và tự rèn luyện qua các chương trình học thuật do nhà trường tổ chức.

H3: Các yếu tố về kỹ năng cơ bản có tác động đến nhu cầu việc làm sau khi ra trường của sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.

Quan hệ xã hội: là những quan hệ giữa người với người được hình thành trong quá trình hoạt động kinh tế, xã hội, chính trị, pháp luật, tư tưởng, đạo đức, văn hóa, v.v... Mọi sự vật và hiện tượng trong xã hội đều có những mối liên hệ với nhau. Khi sinh viên ra trường có mối quan hệ xã hội (gia đình, bạn bè, họ hàng,…) cơ hội việc làm sẽ cao hơn.

H4: Các yếu tố về quan hệ xã hội có tác động đến nhu cầu việc làm sau khi ra trường của sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.

Kết quả học tập: là thành tích các bạn tích lũy được trong quá trình học được thể hiện qua điểm trung bình túy lũy, xếp loại tốt nghiệp,… Dựa trên cơ sở đó nhà tuyển dụng có thể đánh giá được quá trình học cũng như kiến thức có được của ứng viên khi phỏng vấn.

H5: Các yếu tố về Kết quả học tập có tác động đến nhu cầu việc làm sau khi ra trường của sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.

Khả năng làm việc: Cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường là một vấn đề quan trọng, không chỉ bản thân sinh viên, phụ huynh mà cả nhà trường đều đặt vấn đề này lên hàng đầu. Cơ hội việc làm được tác động bởi nhiều yếu tố cả khách quan lẫn chủ quan như: Người quen giới thiệu, gia đình hậu thuẫn, kiến thức chuyên ngành, ... Trong đó khả năng làm việc là điều quan trọng giúp sinh viên có thể ứng tuyển thành công và làm việc lâu dài tại các doanh nghiệp. Khả năng làm việc gồm nhiều yếu tố khác nhau cấu thành như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng hợp tác và làm việc nhóm, kỹ năng xử lý tình hướng và giải quyết các vấn đề, kỹ năng tổ chức và sắp xếp công việc, Khả năng tư duy và óc sáng tạo, kỹ năng lắng nghe và học hỏi kinh nghiệm, kỹ năng thích ứng môi trường mới, kỹ năng ra quyết định, thái độ làm việc và khả năng làm việc dưới áp lực. Những điều này sẽ giúp cho sinh viên dễ thành công trong công việc vì Khi làm việc tại các doanh nghiệp, kiến thức chuyên môn đúng là rất quan trọng nhưng nếu

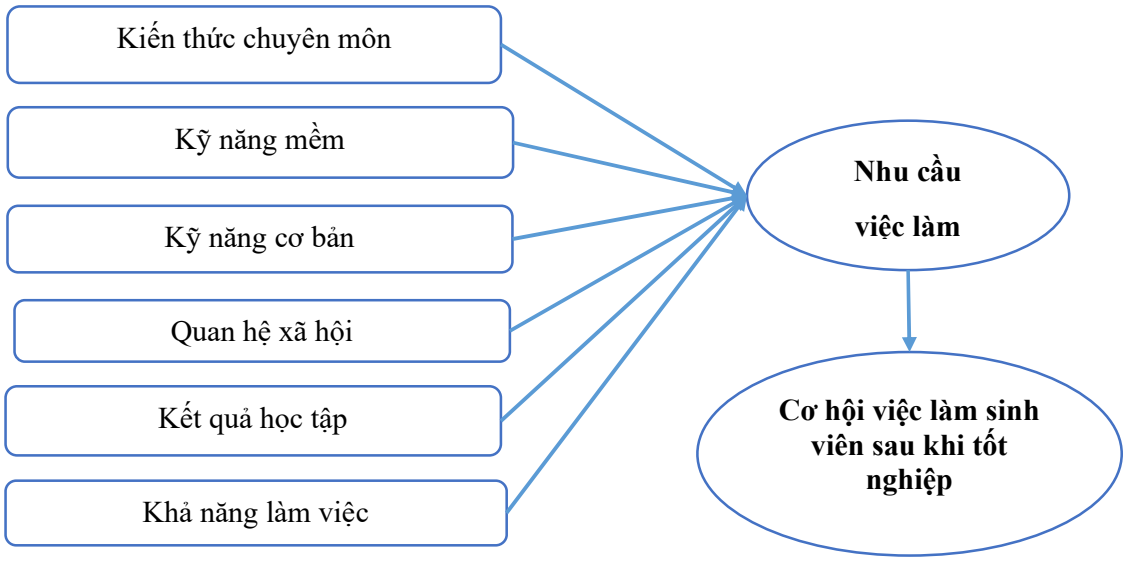
sinh viên thiếu các kỹ năng cần thiết khác hay còn gọi là kỹ năng mềm thì công việc sẽ gặp nhiều cản trở.

H6: Các yếu tố về khả năng làm việc có tác động đến nhu cầu việc làm sau khi ra trường của sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.

Nhu cầu việc làm: Tuyển dụng nhân lực chính là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của tổ chức cũng như bổ sung lực lượng lao động cần thiết để thực hiện các mục tiêu của tổ chức (Lê, 2009). Đồng thời, tuyển dụng nhân lực là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã ứng tuyển (Vũ & Hoàng, 2005). Nhu cầu của nhà tuyển dụng sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội việc làm của sinh viên thông qua việc xác định số lượng vị trí cần tuyển dụng, đặc điểm, tính chất công việc.

H7: Nhu cầu việc làm có tác động đến Cơ hội việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu chính của đề tài là phương pháp định lượng kết hợp với nghiên cứu định tính. Theo đó, căn cứ vào những mô hình đã nghiên cứu ở những đề tài trước, kết hợp sử dụng phương pháp khảo sát ý kiến của chuyên gia từ đó đưa ra các thang đo, sử dụng phương pháp lấy mẫu xác xuất phân tầng thu thập thông tin trực tiếp bằng bảng câu hỏi phỏng vấn hoặc khảo sát online các sinh viên đã tốt nghiệp tại Trường Đại học Nam Cần Thơ.

Nghiên cứu này có tất cả 45 biến quan sát, trong đó có 06 nhân tố độc lập, 01 nhân tố phụ thuộc trung gian và 01 nhân tố phụ thuộc. Đối tợng khảo sát là cựu sinh viên tốt nghiệp hệ đại học chính quy tại Trường Đại Đại học Nam Cần Thơ với tổng cỡ mẫu thu thập là 270 mẫu.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Kết quả thống kê mô tả

Kết quả về giới tính: Kết quả khảo sát 270 cựu sinh viên cho thấytỷ lệ nam giới chiếm ít hơn tỷ lệ nữ giới với số lượng nam là 122 người, chiếm tỷ lệ 45,2%.

Về khoa cựu sinh viên theo học: Phân theo khoa cựu sinh viên đã theo học cho thấy Khoa Kinh Tế có 82 người chiếm tỷ lệ cao nhất 30,4%, Khoa KT-XD-MT có 46 người chiếm tỷ lệ 17%, Khoa Dược có 41 người chiếm tỷ lệ 41%, Khoa Luật có 28 người chiếm tỷ lệ 10,4%, Khoa Kỹ thuật Công nghệ có 22 người chiếm tỷ lệ 8,1%, Khoa Du lịch Quản trị Nhà hàng và Khách sạn có 17 người chiếm tỷ lệ 6,3%, Khoa Cơ khí Động lực có 13 người chiếm tỷ lệ 4,8%, Khoa Công nghệ thông tin có 12 người chiếm tỷ lệ 4,4%, cuối cùng Khoa y có 9 người chiếm tỷ lệ 9%.

Về khóa học: Phân theo khóa học cho thấy cựu sinh viên học khóa 03 có 126 người chiếm tỷ lệ cao nhất 46,7%, cựu sinh viên khoa 05 có 58 người chiếm tỷ lệ 21,5%, cựu sinh viên khóa 02 có 47 người chiếm tỷ lệ 17,4%, cựu sinh viên khóa 01 có 32 người chiếm tỷ lệ 11,9%, cựu sinh viên khóa 04 có 7 người chiếm tỷ thấp nhất lệ 2,6%.

Về Xếp loại: Phân theo xếp loại tốt nghiệp của cựu sinh viên cho thấy xếp loại giỏi có 124 người chiếm tỷ lệ cao nhất 45,9%, xếp loại khá có 103 người chiếm tỷ lệ 38,1%, xếp loại xuất sắc có 27 người chiếm tỷ lệ 10%, xếp loại trung bình – khá có 15 người chiếm tỷ lệ 5,6%, xếp loại trung bình có 01 người chiếm tỷ lệ thấp nhất 0,4%.

3.2. Kết quả kiểm định mô hình nghiên cứu

Bảng 3.1: Bảng tổng hợp kết quả phân tích 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
Kỹ năng mềm (KNM): Alpha = 0,902				
KNM1	7,744	1,180	0,815	0,852
KNM3	7,763	1,267	0,778	0,883
KNM4	7,744	1,210	0,825	0,844
Kiến thức chuyên môn (KTCM): Alpha = 0,927				
KTCM1	16,111	8,761	0,728	0,926
KTCM2	16,107	8,676	0,807	0,910
KTCM3	16,215	8,348	0,875	0,897
KTCM4	16,207	8,633	0,838	0,905
KTCM7	16,174	8,776	0,799	0,912
Kỹ năng cơ bản (KNCB): Alpha = 0,842				
KNCB1	6,507	3,478	0,723	0,768
KNCB2	6,407	3,120	0,756	0,730
KNCB4	6,574	3,338	0,647	0,839
Quan hệ xã hội (QHXH): Alpha = 0,917				
QHXH1	13,026	2,702	0,860	0,877
QHXH2	12,993	2,781	0,776	0,904
QHXH3	13,004	2,680	0,835	0,884
QHXH4	13,044	2,511	0,785	0,906
Kết quả học tập (KQHT): Alpha = 0,888				
KQHT1	13,085	2,680	0,675	0,887

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
KQHT2	13,026	2,672	0,773	0,849
KQHT3	13,030	2,527	0,812	0,833
KQHT4	13,070	2,646	0,764	0,852
Khả năng làm việc (KNLV): Alpha = 0,930				
KNLV1	12,763	3,059	0,843	0,907
KNLV2	12,811	3,150	0,793	0,923
KNLV4	12,756	3,048	0,833	0,910
KNLV5	12,770	2,988	0,879	0,895
Nhu cầu việc làm (NCVL): Alpha = 0,917				
NCVL1	12,741	2,743	0,842	0,881
NCVL2	12,733	2,776	0,789	0,899
NCVL3	12,719	2,753	0,781	0,902
NCVL4	12,763	2,628	0,828	0,886
Cơ hội việc làm (CHVL): Alpha = 0,894				
CHVL1	12,033	2,605	0,795	0,852
CHVL2	12,078	2,615	0,757	0,866
CHVL3	12,122	2,554	0,740	0,873
CHVL4	12,078	2,578	0,770	0,861

Nguồn: Kết quả phân tích khảo sát 270 cựu sinh viên, 2022

- Kết quả phân tích trong bảng 3.1 cho thấy rằng hệ số Cronbach's Alpha nhỏ nhất là 0,842 > 0,7; các hệ số tương quan biến tổng > 0,5 nên có thể nói hệ số Cronbach's Alpha là rất tốt và có độ tin cậy cao thích hợp cho phân tích nhân tố khám phá EFA tiếp theo.

3.3. Kết quả phân tích nhân tố khám khám EFA

Sau khi thực hiện kiểm định độ tin cậy Crobach's Alpha và loại những biến không đạt yêu cầu. Bước tiếp theo tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA.

Kiểm định hệ số KMO

- Kết quả bảng 3.2 cho Hệ số KMO và Bartlett's Test như sau:

Bảng 3.2: Hệ số KMO và Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)		**0,898**
Bartlett's Test of Sphericity	Chi bình phương (Approx. Chi-Square)	4933,913
	Bậc tự do (df)	253
	Mức ý nghĩa (Sig.)	0,000

- Hệ số KMO = 0,898 > 0.5. Khẳng định các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể, thỏa điều điện nghiên cứu.

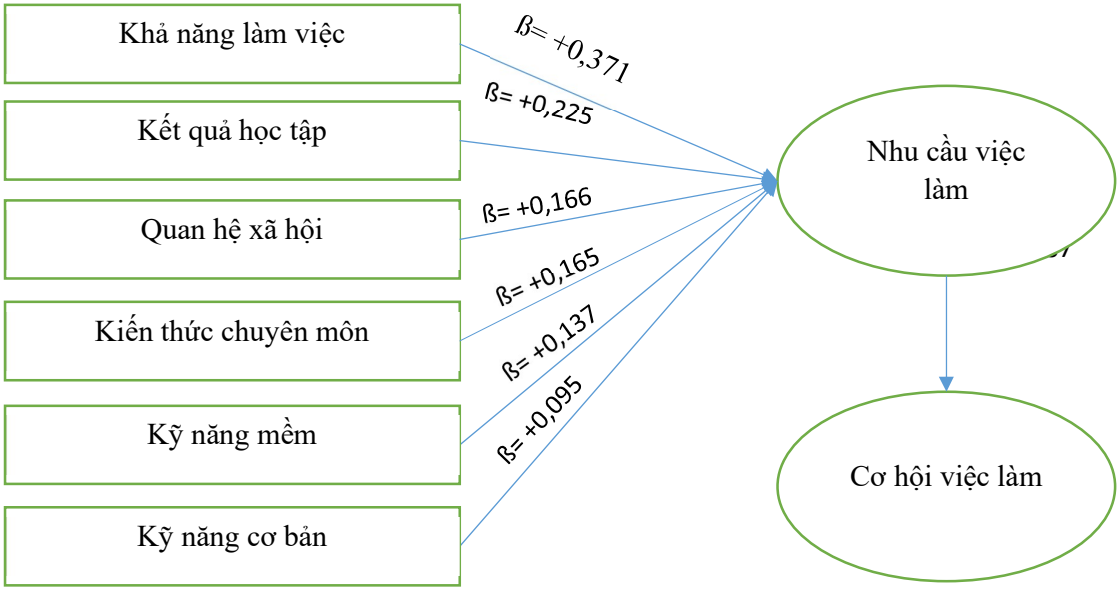
Kiểm định Bartlett's Test of Sphericity

Mức ý nghĩa trong kiểm định Bartlett test of Sphericity có Sig. = 0,000 < 0,05 điều này có nghĩa là có mối quan hệ có ý nghĩa ở mức trên 95% giữa các biến cần kiểm định.

3.4 Kết quả kiểm định mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu

3.4.1. Kết quả kiểm định mô hình lý thuyết

Dựa vào kết quả phân tích, mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu được thể hiện trong hình sau:



Hình 3.1: Kết quả kiểm định mô hình giả thuyết và các giả thuyết

Nguồn: Kết quả phân tích khảo sát 270 cựu sinh viên, 2022

Kết quả kiểm định mô hình cho thấy mô hình lý thuyết ban đầu không thay đổi so với kết quả nghiên cứu, gồm 06 biến độc lập, 01 biến phụ thuộc trung gian và 01 biến phụ thuộc.

Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu cũng cho thấy các nhân tốc trong mô hình đều tác động dương (các nhận tố đều có hệ số ß +) hay các nhân tố đều tác động tích cực đến cư hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường.

3.4.2 Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu được tổng hợp như sau:

Bảng 3.1: Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Nội dung	Kỳ vọng	Kết quả
Giả thuyết H1: Có mối quan hệ dương giữa Kỹ năng mềm với cơ hội việc làm của cự sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.	+	+
Giả thuyết H2: Có mối quan hệ dương giữa Kiến thức chuyên môn với cơ hội việc làm của cự sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.	+	+
Giả thuyết H3: Có mối quan hệ dương giữa Kỹ năng cơ bản với cơ hội việc làm của cự sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.	+	+
Giả thuyết H4: Có mối quan hệ dương giữa Kết quả học tập với cơ hội việc làm của cự sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.	+	+
Giả thuyết H5: Có mối quan hệ dương giữa Khả năng làm việc với cơ hội việc làm của cự sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.	+	+

Giả thuyết H6: Có mối quan hệ dương giữa Quan hệ xã hội với cơ hội việc làm của cự sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.	+	+
Giả thuyết H7: Có mối quan hệ dương giữa Nhu cầu việc làm nhà tuyển dụng với cơ hội việc làm của cự sinh viên trường Đại học Nam Cần Thơ.	+	+

Nguồn: Kết quả phân tích khảo sát 270 cựu sinh viên, 2022

4. Đề xuất giải pháp

4.1. Khả năng làm việc

Khả năng sáng tạo và chủ động công việc. Đây là yếu tố quan trọng giúp sinh viên có thể thành công trong công việc của mình. Việc sáng tạo và chủ động trong công việc giúp công việc được giải quyết tốt hơn theo hướng tích cực, hiện nay nhiều nhà tuyển dụng chỉ quan tâm đến kết quả công việc, do đó tiến trình làm việc như thế nào để đưa ra kết quả cuối cùng là do chính sinh viên sáng tạo và chủ động. Do đó sinh viên cần trau dồi thêm nhiều kỹ năng xã hội, tham gia nhiều hoạt động học thuật từ những hoạt động này sẽ giúp sinh viên gợi mở được nhiều nội dung cho công việc sau này.

Khả năng lắng nghe, tiếp thu và khắc phục nhược điểm cá nhân. Các kỹ năng mền cần được hoàn thiện ngay khi sinh viên đang học tập trên giảng đường đại học. Đặc biệt kỹ năng lắng nghe cần được phát triển tối đa, tạo dựng mô hình phát triển, suy nghĩ và phân tích trong kỹ năng lắm nghe. Qua đó thấu hiểu, tiếp thu và chấp nhận những thiếu sót để hoàn thiện bản thân ngày càng hoàn thiện.

Khả năng thích nghi với môi trường làm việc. Mục tiêu cụ thể là thay đổi suy nghĩ cá nhân của sinh viên, đặc biệt là nhóm sinh viên sợ đám đông, ngại tiếp xúc. Nên khuyến khích và hỗ trợ sinh viên sẵn sàng bắt tay làm điều mới, Nhà trường cần tạo nhiều sân chơi nhằm phát triển môi trường học tập năng động và sáng tạo, trong các môn học nên chủ động phát triển khả năng làm việc nhóm bằng việc phân chia công việc một cách cụ thể và lắng nghe các ý kiến, phản biện đa chiều từ sinh viên.

Khả năng chịu áp lực cao trong công việc. Nhà trường cần có những quy định cụ thể về thời gian nộp bài trong học tập thông qua hệ thống mail edu, việc này giúp người học tập thích nghi với việc áp lực về thời gian nộp bài từ đó giúp người học xây dựng được phản xạ áp lực trong công việc sau này.

4.2. Kết quả học tập

Sinh viên cần tích cực tham gia các hoạt động do nhà trường tổ chức để điểm rèn luyện toàn khóa được hoàn thiện cao nhất, điều này là 1 phần ghi điểm trong quá tình tuyển dụng.

Nhà trường cần tích cực tạo dựng uy tín của trường thông qua chất lượng đào tạo, đăng ký các chương trình kiểm định ngành học để khẳng định kết quả đào tạo của trường. Cung cấp cho xã hội đội ngũ nhân lực chất lượng theo như mục tiêu và cam kết, từ đó đưa uy tín và thương hiệu của Trường đi xa hơn.

Điểm trung bình tích lỹ toàn khoá là công cụ đánh giá cả quá trình học tập của sinh viên trong suốt quá trình học tập, ảnh hưởng trực tiếp đến xếp loại tốt nghiệp trong bằng tốt nghiệp. Vì vậy nhà trường nên tạo điều kiện cho người học được học tập, rèn luyện và phát triển tối đa tư duy. Tăng cường các hoạt động tự học và nghiên cứu khoa học trong giáo dục nhằm tích luỹ và bồi dưỡng kiến thức, Tạo động lực phát triển điểm trung bình tích luỹ toàn khoá.

Sinh viên cần cố gắng xếp loại tốt nghiệp cao khi ra trường, trong quá trình học tập sinh viên cần chủ động học cải thiện các môn có kết quả không đạt như mong muốn.

4.3. Quan hệ xã hội

Trong quá trình thực tập của sinh viên, với phong thái làm việc tích cực, khả năng làm việc tốt đáp ứng được nhu cầu của công ty. Ứng viên có thể ghi điểm với nhà tuyển dụng và sau khi kết thúc thời gian thực tập cơ hội được tiếp tục cộng tác với nhà truyển dụng là rất cao. Do đó sinh viên cần tích cực, thể hiện tốt khả năng của mình và thích nghi tốt với các môi trường làm việc.

Đối với yếu tố gia thế, uy tính gia đình thực sự gây ảnh hưởng trực tiếp đến công việc và khả năng làm việc của ứng viên. Nếu với gia đình có gia thế tốt và vị thế uy tín thì trường hợp áp lực bởi công việc thường không bằng so với trường hợp còn lại. Có thể áp lực về công việc sẽ nhiều hơn, làm nhiều việc cùng một lúc gây ảnh hưởng đến khả năng làm việc của ứng viên. Chính vì thế các gia đình cần liên tục phát triển, thực hiện đúng theo các quy định của Đảng và nhà nước nhằm tạo uy tín, vị thế của gia đình, tạo nền tảng cho công việc của ứng viên.

Ngoài việc học tập trên giảng đường, sinh viên cần tạo cho mình nhiều cơ hội thông qua các chương trình, hoạt động cộng đồng. Trong quá trình làm thêm cũng là cơ hội để ứng viên tạo nhiều mối quan hệ. Ngoài ra, thể hiện được các yếu tố nổi trội của mình trong quá trình thực tập cuối khóa tại các công ty cũng là cơ hội tốt để ứng viên có thể xin việc sau này.

Với mối quan hệ gia đình, nhiều ứng viên có tâm thế sẵn sàng cho công việc. Tuy nhiên, ứng viên cần cố gắng rèn luyện về kỹ năng và trau dồi kiến thức chuyên môn để không gây ảnh hưởng đến công việc và mối quan hệ gia đình về sau.

4.4. Kiến thức chuyên môn

Người học cần đảm bảo thời gian học tập và lượng kiến thức tích luỹ trong suốt quá trình học tập. Đối với các môn chuyên ngành cần có sự hỗ trợ từ giảng viên. Nhà trường cần thường xuyên tổ chức các hoạt động học thuật liên quan sâu đến chuyên ngành người học.

Nhà trường cần xây dựng chương trình đào tạo để cung cấp đủ kỹ năng cho người học. Ngoài ra người học cần chủ động và tích cực rèn luyện các kỹ năng đã được nhà trường trang bị.

Hiện nay có rất nhiều con đường dẫn đến thành công, tuy nhiên con đường tắt và nhanh nhất đó là ứng viên phải có nền tảng về kiến thức và phải tham gia đào tạo thông qua các chương trình học tại các cơ sở giáo dục được nhà nước công nhận.

Trong quá trình học tập kiến thức chuyên môn, nhà trường cần lông ghép các yếu tố kỹ năng chuyên ngành cho người học. Từ đó giúp người học tích lũy đủ kiến thức phục vụ cho công việc trong tương lai.

Một số công việc khi tuyển dụng nhân sự cần tuyển dụng người lao động có chuyên môn và tay nghề cao nhằm đảm bảo thực hiện tốt công việc được giao và phát triển doanh nghiệp. Chính vì thế việc phát triển các chuyên môn trong học tập là điều cấp thiết, người học nên liên tục học tập các kiến thức mới, tổng ôn các kiến thức cũ, cập nhật các kiến thức tại các chương trình học thuật nhằm phát triển cá nhân.

4.5. Kỹ năng mềm

Trong quá trình học tập, nhà trường cần xây dựng môi trường tự học không sách vỡ, quá trình đào tạo và kiến thức mở đưa ra vấn đề để phân tích, từ đó khuyến khích người học xây dựng bài dựa trên hoạt động làm việc nhóm.

Trong quá trình học tập sinh viên cần rèn luyện kỹ năng tư duy sáng tạo trong các hoạt động làm báo cáo, thuyết trình. Đưa ra các phương án làm việc mới nhằm mang đến kết quả cuối cùng một cách nhanh chóng và chính xác.

Mỗi sinh viên cần rèn luyện tính kiên nhẫn, luôn lắng lắng nghe, tiếp thu và khắc phục nhược điểm cá nhân.

4.6. Kỹ năng cơ bản

Ngoài tiếng Việt, ngoại ngữ hiện được xem là ngôn ngữ thứ 2 của mỗi người khi đi làm. Việc thành tạo thêm 1 loại ngoại ngữ giúp úng viên có cơ hội công việc cao hơn. Do đó, ngoài thời gian học kiến thức chuyên môn, sinh viên cần trang bị cho mình 1 loại ngoại ngữ thông dụng để có thêm điểm cộng trong mắt nhà tuyển dụng.

Các chương trình học tại trường đều đã cung cấp đầy đủ các kỹ năng liên quan đến tinh học văn phòng, người học cần rèn luyện và trau dồi thường xuyên các kỹ năng này nhằm năng cao khả năng sử dụng máy tính trong công việc văn phòng. Trong cuộc sống hằng ngày việc rèn luyện kỹ năng lập kế hoạch trong chi tiêu, học tập, ... sẽ giúp cho ứng viên có nhiều kinh nghiệm và giúp ứng viên có thể sắp xếp công việc một cách hợp lý đưa đến kết quả công việc cao.

Kết luận

Nghiên cứu "***Đánh giá cơ hội việc làm của sinh viên Trường Đại học Nam Cần Thơ sau khi tốt nghiệp***" để tìm hiểu xem các nhân tố đánh giá cơ hội việc làm, trên cơ sở đó đề xuất hàm ý quản trị nhằm nâng cao cơ hội việc làm sau khi ra trường của sinh viên. Kết quả phân tích qua các bước: Đánh giá độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích nhân tố khẳng định CFA và phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu. Kết quả cho thấy, cả 06 nhân tố tác động đến Nhu cầu công việc và cơ hội việc làm của sinh viên Trường Đại học Nam Cần Thơ. Cả 06 nhân tố đều không có sự thay đổi so với mô hình lý thuyết ban đầu, 06 nhân tố đó gồm: Kỹ năng mềm, Kiến thức chuyên môn, Kỹ năng cơ bản, Kết quả học tập, Khả năng làm việc, QHXH. Đồng thời, qua kiểm định T- test, one-way Anova cho thấy ở độ tin cậy 95% không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê về mức độ cơ hội việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp có giới tính. Tuy nhiên, có sự khác nhau về quê quán, khóa học và xếp loại tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu cũng đã xác định được tầm quan trọng và mức độ ảnh hưởng của từng thành phần đối với cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường và từng biến quan sát tác động đến các nhân tố trong mô hình nghiên cứu. Qua đó giúp xác định hiện trạng và các nhân tố tác động, cung cấp thông tin định lượng, góp phần cho việc ra các quyết định trong quản trị.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu trong nước

1. Bài viết "Chiến lược phát triển giáo dục năm 2011 – 2020 của Thủ tướng Chính phủ" đăng trên trang web http://www.tnmc.edu.vn/webdhyd/index.php?language=vi&nv=news&op=

2. Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP) (2012), Sáng kiến quản lý về giới và chính sách kinh tế ở châu Á và Thái Bình Dương: Việc làm và Thị trường lao động, Bangkok, tr. 10.

3. Đỗ Vi 2022. 19% sinh viên tốt nghiệp có việc làm không liên quan đến ngành đào tạo. https://suckhoedoisong.vn/19-sinh-vien-tot-nghiep-co-viec-lam-khong-lien-quan-den-nganh-dao-tao-169221009102202515.htm

4. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc. 2008. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 & tập 2, NXB Hồng Đức.

5. Lương Thanh Hà (2022), Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng xin việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Tạp chí Công Thương, Số 8, tháng 4 năm 2022.

6. Ngô Quỳnh An, (2012), Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam, Luận văn Tiến sĩ Kinh tế Lao động, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

7. Nguyễn Quyết (2017), Những nhân tố tác động đến khả năng có việc làm của sinh viên rường Cao đẳng Tài Chính Hải Quan sau khi tốt nghiệp: Thực nghiệm bằng mô hình hồi qui sống sót, Tạp chí khoa học giáo dục, Số 142, 110 – 114.

8. Nguyễn Thị Diễm Hằng và Ngô Mỹ Trân (2019) Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc làm của cựu sinh viên Khoa Kinh Tế - Quản Trị Kinh Doanh, Trường Đại học An Giang, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ số 55 trang 58-66.

9. Nguyễn Thị Minh Phương (2009) Định hướng nghề nghiệp và khu vực làm việc sau tốt nghiệp của sinh viên ngoài công lập hiện nay (Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Đông Đô), Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Khoa học XH&NV Hà Nội.

10. Nguyễn Trung Hiếu, Đặng Thùy Linh, Nguyễn thị Thúy Liễu, Nguyễn Quốc Bình và Nguyễn Văn Rớt (2019) Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên Trường Cao Đẳng Kinh tế Tài Chính Vĩnh Long sau khi ra trường, Tạp chí khoa học và Kinh tế phát triển số 08, trang 65-79

11. Phạm Huy Cường, (2009), Các yếu tố tác động đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên năm cuối các ngành khoa học xã hội, Luận văn Thạc sỹ Khoa Xã hội học, Trường ĐHKHXHNV, ĐHQGHN.

Tài liệu nước ngoài

1. Berntson E., K. Näswall và M. Sverke. 2008. Investigating the relationship between employability and self-efficacy: a cross-lagged analysis. European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 17 No. 4, pp. 413-425.

2. Brimble P., 2007. University-industry linkages and economic development: the case of Thailand.World Development, Vol.35 No.6, pp.1021-1036.

3. Editor (2014), Uiversity of Kent, “What are the top ten skills that employers want?” (www.kent.ac.uk/careers/sk/top-ten-skills.htm)

4. Feng C., M. Ding. 2011. A comparison research on industry-universityresearch strategic alliances in countries. Asian Social Science, Vol. 7 No. 1, pp. 102-105.

5. http://www.studyguide.com.vn/du-hoc-anh/university-of-surrey-tiep-tuc-dan-dau-ve-ty-le-sinh-vien-tot-nghiep-co-viec-lam/

6. ILO (1988), Current International Recommendations on Labour Statistics, Edition, ILO, Geneva, tr. 47.

7. Jens Kirchner,Pascal R. Kremp,Michael Magotsch (2010), Key Aspects of German Employment and Labour Law Springer Sciences & Business Media, tr. 76.

8. Gangl, M. (2003), “Labor market structure and re-employment rates: Unemployment dynamics in West Germany and the United States”, Research in Social Strati¿cation and Mobility, Vol. 20, pp. 185 - 224.

9. Kang D., J. Gold. 2012. Responses to job insecurity. The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. Career Development International, Vol. 17 No. 4, pp. 314-332.

10. Kong, J., & F. Jiang. 2011. Factors affecting job opportunities for university graduates in China---the evidence from university graduates in Beijing. Research in World Economy, 2(1), 24.

11. Mbah M. F. 2014. The dilemma of graduate unemployment within the context of poverty, scarcity and fragile economy: are there lessons for the university?. International Journal of Economics and Finance, Vol. 6 No. 12, pp. 27-36.

12. Nuwagaba A. 2012. Toward addressing skills development and employment crisis in Uganda: the role of public private partnerships. Eastern Africa Social Science Research Review, Vol. 28 No. 1, pp. 91-116.

13. The Thai Labor Relations Act 51, Nikhom Čhanthrawithūn (1993), Thailand's labor and employment law: a practical guide W. Gary Vause. tr. 21.

14. Top university (2013), “Graduate- jobs: What employers look for” (http://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice/graduate-jobswhat-employers-look).