

# CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG XIN VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN SAU KHI RA TRƯỜNG

● LƯƠNG THANH HÀ

## TÓM TẮT:

Theo thống kê của Trung tâm Hỗ trợ đào tạo và cung ứng nhân lực (Bộ Giáo dục và Đào tạo) hàng năm có hơn 400.000 cử nhân ra trường. Tuy nhiên, con số thất nghiệp là gần 20%. Con số đáng báo động này cần phải có giải pháp thay đổi. Vì sao doanh nghiệp “khát” nhân lực mà sinh viên tốt nghiệp vẫn bị doanh nghiệp từ chối? Bài viết phân tích các lý do dẫn đến nguyên nhân này và xác định các nhân tố ảnh hưởng đến việc tìm được việc làm của sinh viên, từ đó giúp các sinh viên chủ động, có định hướng nghề nghiệp, chuẩn bị hành trang tốt để gia nhập thị trường lao động hiệu quả.

**Từ khóa:** kỹ năng mềm, việc làm, sinh viên, thất nghiệp, nhà tuyển dụng.

## 1. Đặt vấn đề

Theo kết quả khảo sát từ Báo cáo đánh giá việc làm sinh viên tốt nghiệp năm 2020 của Trung tâm Hỗ trợ đào tạo và cung ứng nhân lực, Bộ Giáo dục và Đào tạo, có khoảng 80 -90% sinh viên tùy từng cơ sở đào tạo sau khi tốt nghiệp từ 3 tháng đến 1 năm đã có việc làm. Kết quả khảo sát sinh viên tốt nghiệp đại học cho thấy tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đã có việc làm chiếm 88,3% trong tổng số sinh viên trả lời phỏng vấn. Những sinh viên tốt nghiệp với thứ hạng càng cao chiếm tỷ lệ có việc làm càng cao. Số liệu cho thấy sinh viên tốt nghiệp thuộc nhóm ngành Y - Dược chiếm tỷ lệ có việc làm cao nhất, lên tới 96,3%. Tiếp theo là nhóm Khoa học xã hội, Kinh tế, Luật, Nông - Lâm - Ngư nghiệp với tỉ lệ 89,6%. Xếp cuối là nhóm ngành Khoa học tự nhiên, Kỹ thuật, Công nghệ, Thể dục thể thao, Nghệ thuật chỉ đạt tỷ lệ 84, %.

Như vậy, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đại học nhưng chưa có việc làm và đang tìm việc chiếm gần 20%. Con số này khá cao, nếu so với tỷ lệ thất nghiệp chung của nhóm thanh niên ở độ tuổi 20 - 24 trong cả nước năm 2019 là 6,1%.

Nhiều nghiên cứu đã cho thấy, có nhiều yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Chất lượng của sinh viên phản ảnh hiệu quả công việc thông qua 3 trụ cột là: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Kết quả học tập càng cao, cụ thể là điểm tốt nghiệp càng cao, xác suất có việc sau khi ra trường của sinh viên càng cao (theo Nguyễn Thị Khánh Trinh (2016). Nghiên cứu của Pandey và cộng sự (2014) cũng cho thấy việc thành thạo ngôn ngữ nước ngoài giúp ứng viên để lại ấn tượng ban đầu tốt, có cơ hội cao hơn để có được vị trí mà ứng viên đang ứng tuyển. Trình độ ngoại ngữ có tác động tích cực đến việc có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp (Võ Văn Tài và Đào Thị Huyền, 2016). Yếu tố Kỹ năng cứng như kỹ năng chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ cũng tác động đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên. Kantane và cộng sự (2015) đã chỉ ra rằng kỹ năng chuyên môn, kiến thức, khả năng lập kế hoạch cũng là các yếu tố quan trọng trong nhu cầu của nhà tuyển dụng đối với nhân viên. Theo Nguyễn Thị Thanh Vân (2016), yếu tố kỹ năng mềm là một trong những yếu tố tác động tích cực

đến khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường. Mặt khác, việc tham gia các khóa học kỹ năng mềm thì xác suất có việc làm sau khi tốt nghiệp sẽ cao hơn những sinh viên khác (Nguyễn Thị Khánh Trinh, 2016). Bên cạnh đó, sinh viên tốt nghiệp cần phải có các kỹ năng mềm khác, như: lãnh đạo, giao tiếp, tư duy phân tích,... để có thể đảm bảo tìm được việc làm (Hossain và cộng sự, 2018). Kết quả nghiên cứu Kantane và cộng sự (2015) cho thấy ý thức trong công việc, đặc biệt là yếu tố trung thực - một trong những yếu tố quan trọng trong nhu cầu của nhà tuyển dụng đối với nhân viên.

## **2. Những điều kiện của nhà tuyển dụng cần ở ứng viên**

Trong những năm qua, nhằm đáp ứng nhân lực cho đất nước trong giai đoạn phát triển và hội nhập quốc tế, các trường đại học, cao đẳng trong cả nước đã nỗ lực thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Mặc dù chất lượng đào tạo được doanh nghiệp và xã hội đánh giá cao nhờ khả năng ngoại ngữ và kiến thức chuyên môn tốt, khả năng thích ứng với các công việc thực tế cao, tuy nhiên vẫn có nhiều bất cập đối với các sinh viên ứng tuyển việc làm sau khi tốt nghiệp.

Theo khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh, 11,2% doanh nghiệp cho rằng ngành học của sinh viên ít phù hợp với công việc và đây chính là một bất cập của nhân lực có trình độ đại học mới được tuyển dụng. Có đến 16% số doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá chương trình đào tạo đại học hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, sinh viên không có nhiều cơ hội đạt được các kỹ năng phù hợp để cạnh tranh trên thị trường lao động.

Đại diện nhà tuyển dụng cho rằng nhiều lý thuyết đang được giảng dạy ở các trường đại học không sử dụng được, không đúng với thực tế các doanh nghiệp đang sử dụng, vận hành. Hiện nay, các công ty tuyển dụng có khuynh hướng tiếp nhận những người làm được việc ngay. Ngoài chương trình đào tạo, 41,6% số doanh nghiệp đánh giá sinh viên tốt nghiệp đại học đang thiếu kỹ năng mềm. Đây chính là hạn chế lớn nhất của sinh viên, tác động đến cơ hội có được việc làm và việc làm chất lượng.

Bên cạnh đó, chương trình thực tập, thực tế ở

nhiều trường vẫn còn nặng về hình thức, thời gian thực tập ít, vì vậy hiệu quả, chất lượng của hoạt động thực tế, thực tập chưa cao. Vì vậy, đề xuất các trường đại học tăng thời gian thực tập của sinh viên để đảm bảo chất lượng của việc thực tập.

Đối với bản thân sinh viên tìm việc, 15,2% doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá sinh viên tốt nghiệp đại học không có định hướng nghề nghiệp và do đó không có đam mê, yêu thích công việc.

Cuộc khảo sát trực tuyến của CareerBuilder (Mạng Việc làm và tuyển dụng hàng đầu thế giới) với hơn 1.000 nhà tuyển dụng ở các công ty khác nhau đã tổng kết được 5 điểm cần chú ý đối với những người mới tốt nghiệp và đang có nhu cầu tìm việc. Đó là:

Kinh nghiệm liên quan đến chuyên môn: 23% nhà tuyển dụng nói rằng khả năng và kinh nghiệm của các ứng viên có liên quan đến công việc là yếu tố quan trọng nhất đối với quyết định tuyển dụng của họ. 63% trong số họ xem những kinh nghiệm mà các sinh viên có được qua các hoạt động tình nguyện, các buổi thực hành ở trường và qua những việc làm part - time như là những kinh nghiệm liên quan rất có giá trị. Tuy nhiên, rất nhiều sinh viên mới ra trường lại không quan tâm đến điều đó.

Phù hợp với môi trường văn hóa của doanh nghiệp tuyển dụng: Theo nghiên cứu, 21% số nhà tuyển dụng cho rằng điểm mà họ muốn nhìn nhận nhiều nhất ở một ứng viên đó là khả năng phù hợp và thích nghi với môi trường văn hoá của công ty. Vì vậy, khi đi phỏng vấn, bạn thường gặp câu hỏi "Tại sao anh (chị) lại cảm thấy mình phù hợp với công việc này?" Nếu bạn nghĩ rằng câu hỏi đó thật ngớ ngẩn mà phớt lờ nó đi thì quả là sai lầm. Với các tuyển dụng nhân sự quan trọng, nhà tuyển dụng thường dò hỏi và đánh giá khả năng nổi trội của bạn qua một số câu hỏi tưởng như không quan trọng và không có gì liên quan đến công việc của bạn như kiểu "Quyển sách bạn đọc gần đây nhất tên là gì?", "10 năm trước tôi 10 tuổi, 10 năm sau tôi bao nhiêu tuổi" hay "Chỉ có 70.000 đồng, làm thế nào mời sếp ăn một bữa thật ngon".

Kiến thức nền: 19% các nhà tuyển dụng nhấn mạnh đến kiến thức nền tảng mà các sinh viên tích lũy được trong quá trình đào tạo ở trường đại học, từ các cơ quan, tổ chức họ đã từng tham gia, các chứng

chỉ, bằng cấp đã nhận,... và tất nhiên chúng phải liên quan đến vị trí mà ứng viên xin tuyển.

*Tham vọng và lòng nhiệt tình:*

Tham vọng tìm kiếm một công việc luôn là một trong những yếu tố hàng đầu mà nhà tuyển dụng mong muốn ở các ứng viên. Bởi theo họ, chính những tham vọng nghề nghiệp là lý do quan trọng để nhân viên của họ trở thành một người cống hiến hết mình cho công việc. Vì vậy, khi đi phỏng vấn, nếu được hỏi "Tại sao bạn lại muốn làm việc ở công ty chúng tôi?" thì trong câu trả lời, bạn nên chú trọng vào những điểm mạnh của công ty và những thách thức ở vị trí đó chứ không nên tỏ thái độ "được thì được mà không được thì thôi" đối với công việc này.

Sự chuẩn bị: 8% trong số 1.000 nhà tuyển dụng cho rằng họ sẽ đánh giá cao những người đặt ra các câu hỏi cho họ hoặc đem đến những thông tin, đưa ra những ý tưởng để đóng góp cho sự thành công của công ty. Vì thế, hãy tìm hiểu thật kỹ các thông tin và chuẩn bị chu đáo trước khi đi phỏng vấn.

**3. Những nhân tố ảnh hưởng đến khả năng xin việc của sinh viên**

Từ những tiêu chí tuyển dụng ứng viên của doanh nghiệp và năng lực hiện có cùng những điểm yếu, thiếu sót hiện tại của sinh viên để làm cơ sở đề ra các giải pháp phù hợp nhằm giúp sinh viên tốt nghiệp đại học tăng cao khả năng tìm được việc làm trong thị trường lao động cạnh tranh khốc liệt. Tác giả đề xuất các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường, bao gồm:

(i). *Bằng cấp chuyên môn:* Dù bằng cấp không phải là yếu tố quan trọng, nhưng đó là tấm giấy thông hành đầu tiên giúp nhà tuyển dụng tìm thấy sự tương thích nơi ứng viên ứng tuyển. Những yêu cầu về bằng cấp nên được nêu rõ trong phần tin đăng tuyển dụng. Thực tế có nhiều nhân tài làm trái ngành được đào tạo, nhưng lại thể hiện năng lực rất tốt. Chính vì vậy, bằng cấp không cần phải đúng chuyên ngành, những ngành nghề tương tự cũng có thể được chấp nhận.

(ii). *Trình độ ngoại ngữ:* Ngoại ngữ là yêu cầu mang tính cần thiết khi ứng tuyển việc làm. Giữa xu thế "đa quốc gia hóa" của các công ty, biết ít nhất một ngoại ngữ sẽ giúp ứng viên nổi bật, dễ dàng nhận được công việc phù hợp với khả năng, trình độ

bản thân, việc tìm kiếm các thông tin tuyển dụng sẽ mở rộng nhiều vị trí hấp dẫn. Việc học ngoại ngữ cần đạt được mục đích đó là phục vụ học tập, làm việc, giao tiếp và giải trí lành mạnh.

(iii). *Kinh nghiệm làm việc thực tế:* Đây mới là điều mà nhà tuyển dụng mong muốn ứng viên sở hữu nhất. Những ứng viên giỏi sẽ biết cách dùng kinh nghiệm làm việc thực tế để khóa lấp những hạn chế về bằng cấp, giới tính. Những ngành mang tính đại trà cho phép ứng viên sở hữu kinh nghiệm ở vị trí tương đương, trong lĩnh vực tương tự. Những ngành mang tính đặc thù cao luôn đòi hỏi ứng viên phải làm đúng lĩnh vực mà nhà tuyển dụng đang hoạt động. Những ngành khó tuyển, nhà tuyển dụng chấp nhận những ứng viên có ít thiếu sót nhất để đào tạo, bổ sung thêm.

Do đó, các kỳ thực tập là một lợi thế rất lớn giúp sinh viên vượt qua các kỳ tuyển dụng gắt gao cũng như không bị ngỡ ngàng khi bắt tay vào việc. Bởi kỳ thực tập là thời điểm tốt nhất để sinh viên học hỏi được những kinh nghiệm trong lĩnh vực mà mình quan tâm. Về cơ bản, quá trình thực tập cũng gần giống như quá trình đào tạo cho một nhân viên mới trong công ty.

Ngoài ra, nếu muốn có thêm kinh nghiệm làm việc ngay trong khóa học, một công việc làm thêm phù hợp với ngành học hoặc sở thích sẽ giúp ứng viên học hỏi nhiều điều, bởi trong quá trình làm việc không tránh được những "va chạm", giúp ứng viên sẽ có thêm nhiều kinh nghiệm để xử lý những tình huống đó. Những kinh nghiệm này sẽ giúp ứng viên tạo ấn tượng tốt trước nhà tuyển dụng.

(iv). *Kỹ năng mềm - lợi thế hòa nhập với môi trường làm việc*

Thực tế cho thấy, các cơ sở đào tạo chỉ chú trọng đến đào tạo chuyên ngành, mà "quên mất" một số kỹ năng thiết yếu cần đưa vào giảng dạy cho tất cả các ngành nghề, như kỹ năng về: đổi mới sáng tạo, tư duy thiết kế, làm việc nhóm,... Bên cạnh đó, một số trường đang hướng đến xu hướng đào tạo đa ngành trong đơn ngành. Sinh viên học về kỹ thuật vẫn cần kiến thức về kinh tế, pháp luật, văn hóa. Một số nhà tuyển dụng của các công ty nước ngoài tại Việt Nam có phần nản về việc sinh viên rất yếu khi phỏng vấn về văn hóa dân tộc, khiến nhiều em bị loại ngay vì không hiểu về chính đất nước mình. Do đó, xu hướng hiện nay các trường đại học cần

hướng đến đó là đẩy mạnh trang bị kỹ năng mềm, đào tạo đa ngành trong đơn ngành cho sinh viên.

*Kỹ năng mềm bao gồm:*

- *Kỹ năng giao tiếp linh hoạt:* Nếu những ngành giao tiếp nhiều như sales, quan hệ công chúng,... bắt buộc sở hữu kỹ năng giao tiếp xuất sắc thì những ngành nghề khác cũng đòi hỏi ở ứng viên kỹ năng này ở mức độ không nhỏ. Bởi lẽ, kỹ năng giao tiếp không chỉ thể hiện trong lúc làm nhiệm vụ, mà cả khi: Đối thoại cùng đồng nghiệp; Thảo luận, đề xuất chiến lược phát triển cho phòng ban; Phối hợp triển khai kế hoạch cùng những bộ phận khác toàn doanh nghiệp; Ngay cả việc giải quyết những mâu thuẫn trong công việc cũng luôn đòi hỏi kỹ năng giao tiếp nơi nhân viên.

- *Làm việc nhóm:* Hiện nay, mô hình làm việc nhóm đang ngày càng phổ biến. Mỗi hoạt động sản xuất - kinh doanh là chuỗi kết nối nhiều yếu tố đóng góp từ các cá nhân, phòng ban khác nhau. Chính vì vậy, một ứng viên cần sở hữu khả năng làm việc nhóm hiệu quả. Để đánh giá tiêu chí này, kinh nghiệm cùng những thành tích mà ứng viên đạt được trong quá trình làm việc trước đó chính là cơ sở đánh giá đầu tiên.

- *Kỹ năng trình bày* (thể hiện và vận dụng trí tuệ, công nghệ, bản lĩnh), quản lý thời gian... Đặc biệt, kỹ năng quản lý thời gian giúp các bạn sinh viên không sa đà vào mạng xã hội, giải trí, do đó làm việc thiếu hiệu quả, giảm năng suất. Trong quá trình học tập, sinh viên cần tham gia các chương trình ngoại khóa sôi nổi, các câu lạc bộ, các lớp học,... để rèn luyện kỹ năng mềm.

- *Kỹ năng giải quyết vấn đề:* Bất cứ công việc nào cũng sẽ có những khó khăn, thách thức đến từ những sự cố bất ngờ, nằm ngoài kế hoạch. Những câu hỏi tình huống thực tế luôn được sử dụng trong các kỳ phỏng vấn cũng vì mục đích này. Tiêu chí đánh giá không nằm trọn ở sự hoàn hảo trong câu trả lời, mà nằm phần lớn ở khả năng tư duy, biết cách tìm hướng giải quyết của ứng viên.

(v). *Sử dụng thành thạo công nghệ thông tin:* Những phần mềm chuyên dụng trong công việc, một phần sẽ được truyền đạt nơi giảng đường, một phần tự học thêm, một phần sẽ do công ty đào tạo. Và cũng có nhiều kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin mà ứng viên tự tìm hiểu, dù không phải chuyên môn ngành nghề, nhưng lại là điều không

thể không biết, ví dụ như: nhắn tin zalo, skype, facebook, tạo tài khoản trao đổi trên diễn đàn,...

Nhà tuyển dụng kiểm tra ứng viên thông qua bài kiểm tra kỹ năng sử dụng phần mềm nếu cần thiết. Thông thường, ứng viên sẽ phải tự hoàn thiện trong quá trình công tác. Tuy nhiên, đây là một trong những thử thách đối với ứng viên tại nơi làm việc mới.

Từ thực trạng trên, sinh viên cần nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ để phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Ngoài ra, để sinh viên gia tăng cơ hội thành công khi ứng tuyển, nhà trường cần hỗ trợ nâng cao kỹ năng thích ứng môi trường làm việc thực tế cho sinh viên, tổ chức các lớp huấn luyện chuyên đề, học tập trải nghiệm bổ sung kỹ năng thích ứng trong môi trường công việc dưới hình thức lớp học chuyên biệt, thông qua hoạt động ngoại khóa,... nhằm tạo cơ hội để sinh viên chủ động tìm hiểu nhà tuyển dụng, tự tin thể hiện năng lực, làm chủ cảm xúc, làm quen với các tình huống tế nhị trong môi trường thực tế.

Nền kinh tế Việt Nam hội nhập quốc tế sâu rộng đã và đang mở ra nhiều cơ hội nghề nghiệp mới cho người lao động, nhưng đồng thời cũng đòi hỏi nguồn nhân lực phải có nhiều kỹ năng khác ngoài năng lực chuyên môn, như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng vận dụng công nghệ thông tin, kỹ năng báo cáo, làm việc nhóm, kỹ năng tìm hiểu và xử lý thông tin. Muốn thành công trong môi trường cạnh tranh, sinh viên phải có ý thức mở rộng kiến thức nghề nghiệp, nâng cao năng lực tư duy, độc lập.

#### **4. Kết luận**

Nền kinh tế Việt Nam đã và đang thay đổi, kéo theo sự thay đổi của thị trường lao động. Dự báo thị trường lao động trong thời gian tới sẽ có chuyển biến và gia tăng rất nhiều cơ hội việc làm cho người lao động qua đào tạo. Những ngành nghề sử dụng nhiều lao động, kỹ năng thấp sẽ dần dần mất lợi thế cạnh tranh. Một phần lực lượng lao động kỹ năng thấp sẽ bị đào thải, được thay thế bởi người có kỹ năng và thái độ làm việc tốt. Vì vậy, để gia nhập vào thị trường lao động vô cùng khắc nghiệt, để vượt qua các kỳ thi tuyển, sinh viên cần chủ động trang bị cho mình kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp đúng đắn ■

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Lê Phương Lan, Chu Thị Mai Phương, Nguyễn Thị Khánh Trinh (2016), 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 - Đại học Ngoại thương*, số 84.
2. Võ Văn Tài và Đào Thị Huyền (2016), Phân tích thống kê tỷ lệ có việc làm của sinh viên Khoa Khoa học Tự nhiên, Trường Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 44.
3. Careerbuilder (2022). Nhà tuyển dụng cần gì ở sinh viên mới ra trường?, <https://careerbuilder.vn/vi/talentcommunity/nha-tuyen-dung-can-gi-o-sv-moi-ra-truong?.35a5016c.html>

**Ngày nhận bài: 15/2/2022**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 8/3/2022**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 18/3/2022**

*Thông tin tác giả:*

**LƯƠNG THANH HÀ**

**Học viện Ngân hàng**

## FACTORS AFFECTING THE EMPLOYABILITY OF FRESH GRADUATES

● **LUONG THANH HA**

Banking Academy

**ABSTRACT:**

According to the Training Support and Human Resource Development Center under the Ministry of Education and Training, more than 400,000 bachelors graduate in Vietnam every year. However, the number of unemployed graduates accounts for nearly 20% of these recent graduates. This alarming issue raise a question of why cannot companies find enough employees. This paper analyzes reasons causing this issue and identifies the factors affecting the search of students for jobs. This paper is expected to help students become proactive job seekers and better prepare themselves for the labour market.

**Keywords:** soft skill, job, student, unemployment, employer.