

Các nhân tố tác động cơ hội việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, nghiên cứu trường hợp sinh viên Khoa Kinh tế, Đại học Vinh

Trần Quang Bách
Nguyễn Thị Yến
Đại học Vinh

Bài viết đánh giá sự tác động của các nhân tố đến cơ hội việc làm và đặc điểm trong công việc của sinh viên khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh sau khi tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy đối với Cơ hội việc làm thì Kết quả học tập và nghiên cứu của sinh viên có tác động lớn nhất. Ngoài ra, Kỹ năng mềm, Sự hỗ trợ và Các mạng lưới xã hội là các nhân tố có tác động thuận chiều đến Cơ hội việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp. Trong khi đó, với Đặc điểm công việc thì nhân tố Kỹ năng mềm đóng vai trò quan trọng hàng đầu. Nghiên cứu cũng chỉ ra có sự khác biệt về giới tính đối với cơ hội việc làm của sinh viên. Trên cơ sở các kết quả đó, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cơ hội và tìm kiếm việc làm cho sinh viên.

1. Giới thiệu

Sự đa dạng của thế giới việc làm hiện nay đặt ra cho sinh viên rất nhiều cơ hội bên cạnh những áp lực không nhỏ. Thực tế cho thấy tình trạng sinh viên ở các ngành kinh tế tốt nghiệp hàng năm rất đông, trong khi số lượng công việc phù hợp với ngành nghề ở các doanh nghiệp còn khá ít. Hơn nữa, việc thiếu các kinh nghiệm thực tiễn và các kỹ năng làm việc khiến cho sinh viên gặp không ít những bỡ ngỡ sau khi tốt nghiệp, mong muốn tìm được những cơ hội nghề nghiệp và phát triển bản thân.

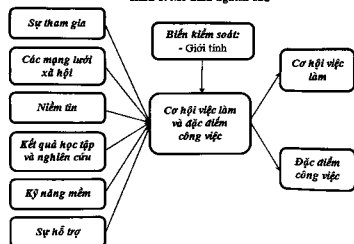
Mặc dù là một trong những khoa có tuổi đời tương đối trẻ (Khoa Kinh tế, Đại học Vinh được thành lập vào năm 2002), tuy nhiên đến nay, Khoa có đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên có trình độ, tâm huyết với nghề, được Nhà trường và xã hội đánh giá cao. Bài toán hiện nay đặt ra cho Khoa là làm thế nào để tất cả các sinh viên sau khi tốt nghiệp sẽ tìm được các công việc phù hợp với năng lực chuyên môn của mình. Khoa luôn xác định, bên cạnh đào tạo về mặt chuyên môn, thì việc cần làm song song là trang bị cho sinh viên các kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc một cách chuyên nghiệp, khoa học, trang bị cho sinh viên các kiến thức thực tiễn nhằm tăng cơ hội tìm kiếm việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp, đồng thời, giúp sinh viên tự tin hơn trong quá trình giao tiếp, lập kế hoạch và triển khai các công việc trên thực tế.

2. Lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Bàn về cơ hội việc làm, đặc điểm công việc và các nhân tố tác động đến nó, đã có nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước được đề cập. Nguyễn Ngọc Sơn và các cộng sự trong nghiên cứu của mình

(2018) về mối quan hệ giữa vốn xã hội và cơ hội việc làm của sinh viên các trường Đại học Việt Nam đã xây dựng mô hình và đưa ra bốn nhóm nhân tố tác động đến cơ hội việc làm và đặc điểm công việc của sinh viên bao gồm: sự tham gia; các mạng lưới xã hội; niềm tin; sự hỗ trợ. Nhóm tác giả đã đưa ra những căn cứ khoa học về vai trò của vốn xã hội trong việc tìm kiếm việc làm của sinh viên các trường đại học khi ra trường và cơ hội nghề nghiệp của họ. Kết quả nghiên cứu có thể là căn cứ khoa học để các trường đại học có những biện pháp để nâng cao vốn xã hội cho sinh viên và giúp cho họ tìm kiếm việc làm một cách hiệu quả và phù hợp với chuyên ngành đào tạo.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



3. Phương pháp nghiên cứu

Sử dụng phương pháp định lượng. Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước, nhóm tác giả xây dựng mô hình bao gồm 9 biến, trong đó 2 biến phụ thuộc được đề cập trong bài là Cơ hội việc làm và

Đặc điểm công việc, 6 biến độc lập bao gồm: Sự tham gia; Các mạng lưới xã hội; Niềm tin; Kết quả học tập và nghiên cứu; Kỹ năng mềm; Sự hỗ trợ. Nghiên cứu sử dụng thang đo likert với 5 mức độ đánh giá. Bảng khảo sát bao gồm 37 chỉ báo (29 chỉ báo của các biến độc lập và 8 chỉ báo của các biến phụ thuộc).

Quá trình thu thập phiếu điều tra được sử dụng theo phương thức online và phát phiếu trực tiếp. Về online, số phiếu gửi đi là 100, số phiếu thu về là 81, số phiếu dùng được là 81. Về trực tiếp, số phiếu phát ra là 150, số phiếu thu về là 139, số phiếu dùng được là 131. Như vậy, tổng số phiếu được dùng để phân tích là 212. Với số chỉ báo là 31, thì quy mô bao gồm 212 mẫu đảm bảo yêu cầu phân tích. Kết quả điều tra sau làm sạch được xử lý bằng chương trình SPSS 20. Thời gian nghiên cứu của đề tài là từ tháng 11/2018 đến tháng 01/2019.

4. Kết quả nghiên cứu

Kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của tất cả các biến đều đảm bảo yêu cầu (>0.7). Điều này chứng tỏ mức độ phù hợp của thang đo sử dụng trong nghiên cứu. Tuy nhiên, hệ số Cronbach's Alpha if Item của chỉ báo TG4 là 0.784 > hệ số Cronbach's Alpha của biến TG là 0.739, chỉ báo NT5 có hệ số Cronbach's Alpha if Item là 0.882 > hệ số Cronbach's Alpha của biến NT là 0.868 và chỉ báo KN4 cũng có hệ số Cronbach's Alpha if Item là 0.821 > hệ số Cronbach's Alpha của biến KN là 0.804 nên đề tăng độ phù hợp, nghiên cứu tiến hành loại bỏ các chỉ báo TG4, NT5 và KN4.

Bảng 1: Đánh giá độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha

Biến	Ký hiệu	Hệ số Cronbach's Alpha
Sự tham gia	TG	0.784
Các mạng lưới xã hội	ML	0.808
Niềm tin	NT	0.882
Kết quả học tập và nghiên cứu	KQ	0.826
Kỹ năng mềm	KN	0.821
Sự hỗ trợ	HT	0.753
Cơ hội việc làm	VL	0.803
Đặc điểm công việc	CV	0.867

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Quá trình phân tích được tiến hành 2 lần. Kết quả của cả hai lần đều cho thấy hệ số tải nhân tố của tất cả các chỉ báo đều > 0.5. Tuy nhiên, ở lần thứ nhất, do không đảm bảo yêu cầu "Giá trị hội tụ" (các biến quan sát hội tụ về cùng một nhân tố) và "Giá trị phân biệt" (các biến quan sát thuộc về nhân tố này phân biệt với nhân tố khác) nên các chỉ báo HT1, HT2, KN1, KN3 bị loại. Kết quả phân tích lần thứ hai cho thấy các dữ liệu còn lại đủ điều kiện phân tích.

Sau khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá và loại bỏ các chỉ báo không phù hợp, nghiên cứu tiến hành Kiểm định lại giá trị Cronbach's Alpha, kết quả cho thấy hệ số này của các biến còn lại đều > 0.7, đảm bảo yêu cầu.

Bảng 2: Kết quả phân tích nhân tố EFA

Phân tích EFA	Hệ số KMO	P-value	Phương sai trích	Hệ số tải nhân tố	Kết luận
Lần 1	0.872	0.000	65.366	Tất cả > 0.5	Loại bỏ 4 chỉ báo
Lần 2	0.863	0.000	68.375	Tất cả > 0.5	Đủ điều kiện phân tích

Phân tích hồi quy

Kết quả phân tích hồi quy các nhân tố tác động đến biến Cơ hội việc làm của sinh viên. Ngoài trừ hai biến là Sự tham gia (có hệ số Sig = 0.720 > 0.05) và Niềm tin (Sig. = 0.064 > 0.05) không có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc thì tất cả các biến còn lại do đều có hệ số Sig. < 0.05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta đều dương nên có ảnh hưởng thuận chiều đến biến Cơ hội việc làm. Hơn nữa, với hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta cao nhất (0.276), Kết quả học tập và nghiên cứu của sinh viên có ảnh hưởng mạnh nhất đến cơ hội việc làm của họ. Thứ tự tiếp theo được xác định dựa trên chỉ số này là Kỹ năng mềm (0.233), Sự hỗ trợ (0.191) và Các mạng lưới xã hội (0.168).

Bảng 3: Kết quả phân tích hồi quy các nhân tố tác động đến cơ hội việc làm của sinh viên Khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh sau khi tốt nghiệp

Biến độc lập	Hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta	Sig.	Hệ số phóng đại tương sai VIF
Sự tham gia	-0.18	0.720	1.134
Các mạng lưới xã hội	0.168	0.04	1.513
Niềm tin	0.064	0.064	1.501
Kết quả học tập và nghiên cứu	0.276	0.000	1.693
Kỹ năng mềm	0.233	0.000	1.779
Sự hỗ trợ	0.191	0.001	1.459

Phương trình hồi quy thu được: Cơ hội việc làm = 0.276* Kết quả học tập và nghiên cứu + 0.233* Kỹ năng mềm + 0.191* Sự hỗ trợ + 0.168* Các mạng lưới xã hội. Hệ số R2 hiệu chỉnh là 0.522. Điều này có nghĩa các biến độc lập đưa vào ảnh hưởng 55.2% sự thay đổi của biến phụ thuộc (Cơ hội việc làm).

Với kết quả phân tích hồi quy các nhân tố tác động đến biến Đặc điểm công việc. Do có hệ số Sig. > 0.05 nên cả ba biến là Sự tham gia, Các mạng lưới xã hội và Niềm tin đều không có sự tác động đến biến phụ thuộc. Các biến độc lập còn lại có hệ số Sig. < 0.05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta dương nên có thể kết luận có sự tác động thuận chiều của các biến này đến biến phụ thuộc (Đặc điểm công việc). Thứ tự ảnh hưởng được xác định dựa trên hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta là Kỹ năng mềm (0.289), Sự hỗ trợ (0.268) và Kết quả học tập và nghiên cứu (0.207).

Phương trình hồi quy thu được: Đặc điểm công việc = 0.289* Kỹ năng mềm + 0.268* Sự hỗ trợ + 0.207* Kết quả học tập và nghiên cứu. Hệ số R2 hiệu chỉnh là 0.544. Điều này có nghĩa các biến độc lập đưa vào ảnh hưởng 54.4% sự thay đổi của biến phụ thuộc (Đặc điểm công việc).

Bảng 4: Kết quả phân tích hồi quy các nhân tố tác động đến đặc điểm công việc của sinh viên Khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh sau khi tốt nghiệp

Biến độc lập	Hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta	Sig.	Hệ số phóng đại tương sai VIF
Sự tham gia	0.04	0.124	1.134
Các mạng lưới xã hội	0.10	0.875	1.513
Niềm tin	0.42	0.502	1.501
Kết quả học tập và nghiên cứu	0.207	0.002	1.693
Kỹ năng mềm	0.289	0.000	1.779
Sự hỗ trợ	0.268	0.000	1.459

Kiểm định ANOVA

Kết quả phân tích ANOVA cho thấy: Đối với, kiểm định Levene test dùng kiểm định phương sai bằng nhau hay không giữa các nhóm, hệ số Sig. đều lớn >0.05, nên đủ điều kiện để phân tích tiếp ANOVA.

Đối với kiểm định ANOVA test, hệ số Sig của kiểm định sự khác biệt đối với nhóm giới tính theo biến Đặc điểm công việc là 0.381 > 0.05, vì vậy chưa đủ điều kiện để khẳng định có sự khác biệt giữa các nhóm giới tính Nam và Nữ đối với Đặc điểm công việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Trong khi đó, với hệ số Sig là 0.024 < 0.05, có thể kết luận có sự khác biệt giữa các nhóm giới tính Nam và Nữ đối với Cơ hội việc việc làm của sinh viên Khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh sau tốt nghiệp.

Từ kết quả này, nghiên cứu tiến hành phân tích sâu ANOVA nhằm tìm hiểu sự khác nhau giữa nhóm giới tính đối với cơ hội việc làm của sinh viên. Kết quả phân tích cũng cho thấy, với giá trị trung bình về cơ hội việc làm là 3.5957 đối với Nam cao hơn so với 3.4047 của Nữ, có thể khẳng định sinh viên là nam giới sau khi kết thúc học tập tại trường Đại học có cơ hội tìm kiếm việc làm cao hơn so với nữ giới. Điều này cho thấy, sự thuận lợi của các sinh viên nam. Tuy nhiên, sự khác biệt trung bình này không quá cao và với sự thay đổi về nhân thức mạnh mẽ hiện nay về vấn đề việc làm, cuộc sống nên việc nữ giới đi làm và có những công việc ổn định, phù hợp với năng lực so với nam giới cũng là điều không quá khác biệt.

5. Kết luận và kiến nghị

Nghiên cứu sự tác động của các yếu tố đến Cơ hội việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, kết quả cho thấy có 4 nhân tố tác động thuận chiều. Trong đó, kết quả học tập và nghiên cứu của sinh viên có ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp theo là các nhân tố Kỹ năng mềm, Sự hỗ trợ và Các mạng lưới xã hội.

Với biến phụ thuộc trung mô hình là Đặc điểm công việc thì nghiên cứu cũng chỉ rõ ngoài ba nhân tố là Sự tham gia, Các mạng lưới xã hội và Niềm tin thì các nhân tố còn lại đều có sự tác động thuận chiều đến biến phụ thuộc (Đặc điểm công việc). Thứ tự ảnh hưởng được xác định dựa trên hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta là Kỹ năng mềm, Sự hỗ trợ và Kết quả học tập và nghiên cứu.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng có sự khác biệt về Giới tính của sinh viên đối với Cơ hội việc làm của họ và nam giới vẫn có xác suất tìm kiếm được công việc cao hơn so với các sinh viên nữ, tuy nhiên sự khác biệt này là không quá lớn. Trên cơ sở các kết luận đó, bài viết đề cập một số giải pháp nhằm tăng cơ hội và tìm kiếm việc làm cho sinh viên khoa Kinh tế, trường Đại học Vinh sau khi hoàn thành khóa học.

Thứ nhất, với nhân tố Kết quả học tập và nghiên cứu, Nhà trường và Khoa cần tạo ra tính chủ động,

khơi dậy niềm đam mê trong học tập, đặc biệt là hoạt động nghiên cứu khoa học cho sinh viên. Hơn nữa, các sinh viên ngay từ khi mới nhập học, cần lên kế hoạch học tập rõ ràng bao gồm cả khung thời gian, các học phần sẽ học trong từng kỳ. Từ đó, giúp sinh viên chủ động nắm bắt các kiến thức, không bị thụ động trước những sự thay đổi trong chương trình.

Thứ hai, đối với nhân tố Kỹ năng mềm, đây là yếu tố mà bản thân Nhà trường và các Khoa luôn xác định hết sức quan trọng đối với sinh viên khi tiếp cận với thế giới việc làm sau khi tốt nghiệp. Nhà trường và Khoa cần tiếp tục và tăng cường hơn nữa các khóa học kỹ năng mềm cho sinh viên. Cần trang bị cho sinh viên khả năng lập kế hoạch trong kinh doanh, phân tích và xử lý công việc một cách nhanh chóng và chính xác.

Thứ ba, với nhân tố Sự hỗ trợ, Nhà trường, Khoa kết hợp với các bộ phận phòng ban và Trung tâm hướng nghiệp, Quan hệ doanh nghiệp cần tăng cường các hoạt động giao lưu, các hội nghị, hội thảo chuyên đề có sự tham gia của các doanh nghiệp nhằm giúp cho sinh viên có thể dễ dàng tiếp cận và học hỏi các kinh nghiệm thực tiễn từ các nhà quản lý.

Thứ tư, với nhân tố Các mạng lưới xã hội, xác định việc xây dựng các mối quan hệ trong và ngoài trường với sinh viên là điều cần thiết. Nhằm tăng động lực trong học tập, nghiên cứu và làm việc, Nhà trường, Khoa cần xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp, hài hòa với sinh viên. Tăng cường các hoạt động giao lưu giữa cán bộ Nhà trường, giảng viên và sinh viên. Giúp các bạn sinh viên có một tâm lý thoải mái trong quá trình giao tiếp với các cán bộ Nhà trường, giảm áp lực và tạo động lực học tập và phát triển bản thân cho sinh viên.

Ngoài ra, để có được một vị trí công việc tốt, phù hợp với ngành đào tạo, chuyên môn, có mức thu nhập hợp lý và có nhiều cơ hội phát triển trong nghề nghiệp thì các sinh viên cần xác định trang bị những phẩm chất, kỹ năng là nhân tố quan trọng hàng đầu./

Tài liệu tham khảo

Nguyễn Văn Thắng (2015), Giáo trình một số lý thuyết đương đại về quản trị kinh doanh: ứng dụng trong nghiên cứu, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.

Nguyễn Ngọc Sơn (2018), Nghiên cứu mối quan hệ giữa vốn xã hội với cơ hội việc làm của sinh viên các trường đại học ở Việt Nam, Đề tài KHCN cấp Bộ.

Montgomery, J.D. (1992), 'Job Search and Network Composition: Implications of the Strength of Weak-Ties Hypothesis', American Sociological Review, 57, pp. 586-596.

Lin, N. (1999), 'Social Networks and Status Attainment', Annual Review of Sociology 25, pp. 467-87.