

GIẢI PHÁP TÌM KIẾM VIỆC LÀM PHÙ HỢP CHO SINH VIÊN NGÀNH QUAN HỆ LAO ĐỘNG SAU KHI TỐT NGHIỆP

✍️ NGÔ THỊ PHƯƠNG LIÊN*

Ngày nhận: 03/4/2023

Ngày phản biện: 19/5/2023

Ngày duyệt đăng: 25/5/2023

Tóm tắt: Báo cáo tình hình việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp từ năm 2018 đến năm 2021 cho thấy, tỉ lệ sinh viên ngành Quan hệ lao động - Trường Đại học Công đoàn có việc làm đạt mức từ hơn 55% đến hơn 70% trên tổng số sinh viên tốt nghiệp. Nhưng đa số sinh viên lại làm các công việc không liên quan đến ngành đào tạo. Qua việc tìm hiểu thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, bài báo chỉ ra nguyên nhân của hiện tượng này, từ đó đề xuất các giải pháp tăng cường khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp cho sinh viên ngành Quan hệ lao động.

Từ khóa: Việc làm; sinh viên tốt nghiệp; tỉ lệ; việc làm phù hợp; quan hệ lao động; Trường Đại học Công đoàn.

SOLUTIONS TO FIND SUITABLE JOBS FOR STUDENTS MAJORING IN LABOR RELATIONS AFTER GRADUATION

Abstract: The report on the employment situation of graduates from 2018 to 2021 shows that the employment rate of students majoring in Labor Relations reaches from over 50% to 70% of the total number of graduates. But the majority graduates work in fields have jobs unrelated to their degree. By investigating the employment situation of students after graduation, the article points out the cause of this phenomenon, thereby proposing solutions to enhance the ability to find suitable jobs for students majoring in Labor Relations.

Keywords: Employment; graduated students; rate; suitable jobs; labor relations; Trade Union University.

1. Đặt vấn đề

Trong thời kỳ hội nhập quốc tế, mở cửa thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài, thị trường lao động trở nên sôi động hơn bao giờ hết. Cơ hội việc làm cho người lao động ngày càng rộng mở. Tuy nhiên nó cũng đặt ra những yêu cầu khắt khe hơn đối với nguồn nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực và việc làm có mối liên hệ chặt chẽ với nhau. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm đến vấn đề giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp, điều này thể hiện rõ qua các đề án mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã và đang triển khai thực hiện như: Đề án Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp; thành lập Trung tâm giới thiệu việc làm, tư vấn hướng nghiệp, yêu cầu các trường đại học hàng năm khảo sát, báo cáo tình hình việc làm của sinh viên...

Ngành Quan hệ lao động là ngành học mới được đào tạo tại Trường Đại học Công đoàn từ năm 2014. Tính đến nay đã có 5 khoá tốt nghiệp cử nhân Quan hệ lao động. Theo Báo cáo tình hình việc làm của sinh viên hàng năm, nhìn chung tỉ lệ sinh viên ngành Quan hệ lao động sau khi tốt nghiệp có việc làm

tương đối cao, thu nhập ở mức khá nhưng đa số sinh viên lại làm các công việc không đúng với ngành đào tạo. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả phân tích thực trạng việc làm của sinh viên ngành Quan hệ lao động, chỉ ra các nguyên nhân của thực trạng trên và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp cho sinh viên ngành Quan hệ lao động.

2. Thực trạng việc làm và nguyên nhân sinh viên tốt nghiệp ngành Quan hệ lao động làm công việc chưa phù hợp

Để làm rõ thực trạng việc làm của sinh viên ngành Quan hệ lao động, tác giả xin trình bày theo các biểu hiện cơ bản sau đây: tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm; thời điểm có việc làm của sinh viên; sự phù hợp của công việc hiện tại và chuyên môn được đào tạo; nơi làm việc và khu vực làm việc; thu nhập của sinh viên tốt nghiệp. Đồng thời bài viết cũng lý giải nguyên nhân của thực trạng sinh viên tốt nghiệp ngành Quan hệ lao động làm các công việc chưa phù hợp.

* Trường Đại học Công đoàn

2.1. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm

Hoạt động đào tạo cử nhân ngành Quan hệ lao động của Khoa Quan hệ lao động và Công đoàn được bắt đầu từ năm 2014 với khóa QH1, đến nay đã được 9 khóa, với 5 khóa tốt nghiệp ra trường, bao gồm các khóa: QH1, QH2, QH3, QH4, QH5 với tổng số 469 sinh viên đủ điều kiện, được Nhà trường công nhận và cấp bằng tốt nghiệp. Theo kết quả khảo sát của Phòng Công tác sinh viên về tình hình việc làm của sinh viên ngành Quan hệ lao động sau tốt nghiệp tính đến khoá QH4 như sau:

Bảng 1. Tình hình sinh viên ngành Quan hệ lao động có việc làm sau tốt nghiệp

Khóa tốt nghiệp	Số sinh viên tốt nghiệp (người)	Số sinh viên phản hồi (người)	Tỷ lệ sinh viên có việc làm/Tổng số sinh viên phản hồi (%)	Tỷ lệ sinh viên có việc làm/Tổng số sinh viên tốt nghiệp (%)	Số sinh viên tiếp tục học (người)	Sinh viên chưa có việc làm (người)
QH1 (2014-2018)	113	76	82,9	55,75	5	13
QH2 (2015-2019)	98	82	82,93	69,39	0	14
QH3 (2016 - 2020)	87	67	94	72,4	0	4
QH4 (2017 - 2021)	87	70	87,1	70,1	3	9

(Nguồn: Phòng Công tác sinh viên)

Từ kết quả *bảng 1*, có thể rút ra một số nhận xét sau đây:

Tỷ lệ sinh viên có việc làm trên tổng số sinh viên tốt nghiệp ngành Quan hệ lao động tuy có thấp hơn so với tỷ lệ sinh viên có việc làm trên tỷ lệ sinh viên có phản hồi nhưng nhìn chung cả hai tỷ lệ này đều có xu hướng tăng lên qua các năm và là một kết quả tương đối cao. Trong đó khóa QH3 tỷ lệ sinh viên có việc làm trên số sinh viên phản hồi cao nhất 94% và tỷ lệ sinh viên có việc làm trên tổng số sinh viên tốt nghiệp cũng cao nhất 72,4%. Mặt khác, theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tỷ lệ sinh viên có việc làm theo công thức: Sinh viên có việc làm + Sinh viên đang học nâng cao/ Tổng số sinh viên có phản hồi thì hai khóa QH1 và QH4 đều có sinh viên tiếp tục học nâng cao nên tính ra số sinh viên chưa có việc làm của hai khóa này cũng là một kết quả có thể chấp nhận được.

Như vậy, nhìn chung tỷ lệ sinh viên ngành Quan hệ lao động sau khi tốt nghiệp có việc làm tương đối cao. Điều đó chứng tỏ dù là ngành mới đào tạo, song sự đáp ứng của sinh viên ngành Quan hệ lao động đối với các vị trí việc làm trên các tiêu chí về các kỹ

năng, ý thức tuân thủ nội quy và quy định trong công việc, tinh thần trách nhiệm trong công việc, khả năng làm việc... của sinh viên tốt nghiệp cùng với chương trình đào tạo của ngành đã phần lớn đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Mặt khác, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm khá cao cũng phản ánh chất lượng đào tạo ngành Quan hệ lao động từng bước được ghi nhận, đồng thời thể hiện sự thích ứng, năng động của các cử nhân Quan hệ lao động đang dần được thị trường lao động tiếp nhận. Khảo sát mức độ hài lòng của các bên có liên quan về chương trình đào tạo ngành Quan hệ lao động cho kết quả hết sức khả quan. Năm 2019, có tới 83,16% sinh viên tốt nghiệp hài lòng về chương trình đào tạo, đến năm 2020 tỷ lệ này tăng lên 87,37%. Về phía người sử dụng lao động, khi được hỏi về chất lượng đào tạo ngành Quan hệ lao động, mức độ hài lòng đều đạt trên 80% (năm 2019 là 82,86%, năm 2020 là 84,62%).

2.2. Thời điểm có việc làm của sinh viên

Theo thống kê, tổng hợp của tác giả từ kết quả khảo sát của phòng Công tác sinh viên cho thấy: Đối với sinh viên khóa 1: đi làm ngay đạt tỷ lệ 44,40%, đi làm sau 3 tháng tốt nghiệp đạt 37%, sau 6 tháng đạt 15,90% và sau 12 tháng đạt 3,2%. Đối với sinh viên tốt nghiệp khóa 2: tỷ lệ sinh viên có việc làm sau các mốc thời gian tương tự lần lượt đạt: 51,50% - 33,80% - 11,80% và 2,90%. Như vậy, gần hoặc hơn một nửa số sinh viên tốt nghiệp sau khi ra trường đã có việc làm ngay. Sau 6 tháng, gần như trên 90% sinh viên tốt nghiệp đã đi làm, chỉ còn một số ít sinh viên có việc làm sau 12 tháng tốt nghiệp. Điều này phần nào cho thấy sự tin nhiệm của người sử dụng lao động đối với nguồn lao động là sinh viên tốt nghiệp ngành Quan hệ lao động của Trường. Mặt khác phản ánh sinh viên Quan hệ lao động có kiến thức, kỹ năng, phẩm chất tốt, có sự năng động và tính thích nghi với thị trường lao động, mức độ đáp ứng việc làm của sinh viên ngành Quan hệ lao động khá cao.

Để có những kết quả tốt như trên, không thể không nhắc tới vai trò của Nhà trường, của Khoa trong hoạt động tư vấn, hướng nghiệp cho sinh viên. Hàng năm, Trường đều có kế hoạch tổ chức tọa đàm về việc làm, tổ chức tư vấn, giới thiệu việc làm cho sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp. Hoạt động tổ chức các buổi tọa đàm hướng nghiệp cho sinh viên đã được Khoa, Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên Trường tổ chức nhằm định hướng nghề nghiệp cho

sinh viên năm đầu tiên và hướng nghiệp cho sinh viên năm cuối. Khoa cũng lên kế hoạch và tổ chức đưa sinh viên đi thực tế tại doanh nghiệp nhằm trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng mềm, tăng tỉ lệ có việc làm sau khi ra trường của sinh viên. Ngoài ra, trên fanpage của Trường, Khoa cũng đăng các thông tin tuyển dụng từ các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ sinh viên tìm việc làm.

2.3. Sự phù hợp của công việc hiện tại và chuyên môn được đào tạo

Kết quả khảo sát của Phòng Công tác sinh viên về tiêu chí này ở ngành Quan hệ lao động như sau:

Bảng 2. Sự phù hợp của công việc hiện tại và chuyên môn được đào tạo của sinh viên tốt nghiệp ngành Quan hệ lao động

Khóa tốt nghiệp	Tổng số sinh viên có việc làm	Đúng ngành đào tạo		Liên quan đến ngành đào tạo		Không liên quan đến ngành đào tạo	
		Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
QH1 (2014-2018)	63	4	6,35	33	52,38	26	41,26
QH2 (2015-2019)	68	6	8,82	17	25,00	45	66,18
QH3 (2016-2020)	63	1	1,59	22	34,92	40	63,49
QH4 (2017-2021)	58	6	10,34	18	31,03	34	58,62

(Nguồn: Phòng Công tác sinh viên)

Kết quả bảng 2 cho thấy:

Tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp ngành Quan hệ lao động có việc làm phù hợp với chuyên môn được đào tạo rất thấp. Trong 4 khóa sinh viên tốt nghiệp thì khóa QH3 có tỉ lệ làm đúng ngành đào tạo thấp nhất 1,59% và cao nhất là sinh viên QH4 nhưng cũng chỉ đạt 10,34%. Phần lớn sinh viên ngành Quan hệ lao động sau khi tốt nghiệp đều làm các công việc không liên quan đến chương trình đào tạo, tỉ lệ này dao động từ 55 - 66% ở tất cả các khóa. Thực trạng này xuất phát từ một số nguyên nhân cơ bản sau đây:

Thứ nhất, ngành Quan hệ lao động là một ngành mới được đào tạo ở Việt Nam và ở Trường Đại học Công đoàn. Nhận thức của xã hội nói chung và của người sử dụng lao động nói riêng về ngành học này chưa thực sự rõ nét. Bản thân người sử dụng lao động cũng chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Do đó, theo khảo sát của tác giả, trong các thông tin tuyển dụng lao động của doanh nghiệp, ngay cả những thông tin việc làm được gửi về Khoa và Nhà trường gần như không tuyển vị trí chuyên viên quan hệ lao động.

Thứ hai, xuất phát từ chính sinh viên. Hầu hết sinh viên đến khi tốt nghiệp vẫn “mơ hồ” về cơ hội nghề nghiệp, vị trí việc làm. Không ít sinh viên có nhận thức chưa thực sự đúng đắn về công việc đúng với ngành được đào tạo. Khi được hỏi “Vị trí việc làm của sinh viên ngành Quan hệ lao động là gì?”, nhiều sinh viên trả lời rằng làm cán bộ công đoàn, cán bộ xã, phường... Và theo quan điểm của sinh viên, những công việc ấy chỉ phù hợp với người có tuổi, không phù hợp với người trẻ. Một số sinh viên mặc dù có cơ hội làm việc đúng ngành đào tạo lại từ chối, muốn thử sức ở một lĩnh vực hoàn toàn mới mẻ, khác biệt. Đa số sinh viên sau khi tốt nghiệp đều xác định mục tiêu hàng đầu là có việc làm, có thu nhập, còn việc làm đúng ngành, việc làm phù hợp hay không thì không quan trọng.

Thứ ba, nguyên nhân xuất phát từ phía Nhà trường và Khoa chủ quản. Các hoạt động tư vấn, tọa đàm nghề nghiệp, hướng nghiệp hàng năm đều được Nhà trường tổ chức nhưng còn hạn chế về kinh phí, hình thức và nội dung nên chưa thu hút được nhiều doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng mục tiêu, có nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực đúng ngành đào tạo tham gia. Đến khóa QH5, Nhà trường, Khoa vẫn chưa lần nào tổ chức ngày hội việc làm cho sinh viên.

Hoạt động đưa sinh viên đi thực tế tại doanh nghiệp mới chỉ được Khoa thực hiện theo kế hoạch của Trường mà chưa có nhiều các hoạt động tăng cường, thường xuyên, liên tục nhằm kết nối sinh viên ngành Quan hệ lao động với nhà tuyển dụng.

Mặc dù Trường, Khoa có đăng tải thông tin tuyển dụng từ các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ sinh viên tìm việc làm nhưng số lượng thông tin chưa nhiều, kênh truyền thông chưa đa dạng, phong phú. Chủ yếu các thông tin được đưa lên Fanpage của Trường, Khoa song lại không thu hút sự quan tâm của đông đảo sinh viên.

Việc thiết lập mối quan hệ, liên kết, hợp tác giữa Trường, Khoa với các doanh nghiệp chưa thực sự phát triển. Số lượng doanh nghiệp là đối tác của Khoa chưa nhiều.

Một nguyên nhân quan trọng nữa dẫn đến thực trạng tỉ lệ sinh viên ngành Quan hệ lao động làm việc không phù hợp với ngành đào tạo cao là do chương trình đào tạo còn một số hạn chế nhất định. Các khóa từ QH1 đến QH3 được học theo chương trình đào tạo xây dựng lần đầu năm 2014. Đến khóa QH4,

chương trình đào tạo được sửa đổi lần 1 vào năm 2017 với những điểm mới so với chương trình cũ như: tất cả sinh viên phải đạt chuẩn đầu ra tiếng Anh tương đương TOEIC 500 (trước đó là TOEIC 450); đối với sinh viên không đủ điểm viết khóa luận tốt nghiệp, bên cạnh việc thực tập, viết báo cáo tốt nghiệp, còn phải học và thi 2 học phần thay thế tốt nghiệp gồm 5 tín chỉ. Tuy nhiên, nhìn vào bộ đề cương chi tiết các học phần của chương trình đào tạo, dễ nhận thấy các học phần gắn với chuyên môn sâu của ngành Quan hệ lao động chưa nhiều, đặc biệt là các học phần kỹ năng nhằm giúp sinh viên thực hành nghề nghiệp. Do đó, việc sinh viên tốt nghiệp làm trái ngành cũng một phần xuất phát từ lý do này.

Song song với số sinh viên có việc làm không liên quan đến ngành đào tạo là một tỉ lệ khá lớn sinh viên có việc làm gắn đúng hoặc có liên quan đến ngành đào tạo, lần lượt từ QH1 đến QH4 chiếm tỉ lệ là 52,38% - 25% - 34,92% - 31,03%. Số sinh viên này chủ yếu làm các công việc như: nhân sự, tổ chức, hành chính, truyền thông, marketing, ngân hàng, kinh doanh... Bởi lẽ, Quan hệ lao động là ngành đào tạo thuộc khối Kinh tế. Chương trình đào tạo ngành Quan hệ lao động có nhiều nội dung, học phần tương đồng và gắn với ngành Quản trị nhân lực. Trong chương trình học, sinh viên được học các học phần cơ sở ngành về Quản trị nhân lực, Kinh tế, Kế toán, Truyền thông, Marketing... nên có tương đối đầy đủ kiến thức, chuyên môn, kỹ năng để có thể đáp ứng yêu cầu ở các vị trí công việc này.

2.4. Nơi làm việc và khu vực làm việc của sinh viên sau tốt nghiệp

Kết quả khảo sát của Phòng Công tác sinh viên như sau:

Bảng 3. Thống kê khu vực làm việc của sinh viên ngành QHLD sau tốt nghiệp

Khóa tốt nghiệp	Tổng số sinh viên có việc làm	Nhà nước		Tư nhân		Tự tạo việc làm		Có yếu tố nước ngoài	
		Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
QH1 (2014-2018)	63	11	17,46	36	57,14	5	7,93	11	17,46
QH2 (2015-2019)	68	12	17,64	43	63,23	4	5,88	9	13,23
QH3 (2016-2020)	63	4	6,35	42	66,66	7	11,11	10	15,87
QH4 (2017-2021)	58	6	10,34	41	70,69	3	5,17	8	13,79

(Nguồn: Phòng Công tác sinh viên)

Sinh viên ngành Quan hệ lao động sau khi tốt nghiệp làm việc trong các đơn vị, cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức thuộc các khu vực khác nhau, nhiều nhất là làm việc cho khu vực tư nhân, tiếp đến là khu vực có yếu tố nước ngoài. Tỉ lệ sinh viên làm việc trong khu vực Nhà nước qua các năm tương đối thấp, cao nhất là khoá QH2 chiếm 17,64%. Một bộ phận sinh viên không đi làm trong khu vực nào, có khả năng tự tạo việc làm cho bản thân. Thực trạng này xuất phát chủ yếu từ hai nguyên nhân như đã phân tích ở phần trên: một là từ nhận thức của người sử dụng lao động, hai là nhận thức của sinh viên. Ngoài ra, cũng phải nói đến nguyên nhân xuất thân của sinh viên và định hướng của gia đình. Số sinh viên làm việc trong khu vực Nhà nước chủ yếu xuất thân từ gia đình có bố mẹ làm công chức, viên chức, có nghề nghiệp gắn với ngành mà sinh viên được đào tạo. Vì vậy, với những sinh viên này từ việc lựa chọn ngành học đến vị trí công việc, nơi làm việc sau khi tốt nghiệp đều được bố mẹ, gia đình định hướng từ sớm. Số còn lại hoặc gia đình không có định hướng, không có các mối quan hệ quen biết liên quan đến ngành mà con em họ theo học hoặc do sinh viên mong muốn được làm việc tại Hà Nội và các thành phố lớn nên sẽ lựa chọn khu vực tư nhân, khu vực có yếu tố nước ngoài thì cơ hội tìm kiếm việc làm sẽ cao hơn so với trở về địa phương làm việc.

2.5. Thu nhập của sinh viên tốt nghiệp

Thu nhập là mục tiêu, là mối quan tâm hàng đầu của bất kể người lao động nào khi tiến hành các hoạt động lao động. Khảo sát về thu nhập bình quân một tháng của sinh viên ngành Quan hệ lao động cho thấy: đối với sinh viên QH1, không có sinh viên nào có thu nhập bình quân dưới 4 triệu đồng/tháng. Đáng chú ý là tỉ lệ sinh viên có thu nhập bình quân từ 8 - 12 triệu đồng/tháng rất cao đạt 81%, trên 12 triệu đạt 9,5%. Đến sinh viên QH2, tỉ lệ sinh viên có thu nhập trung bình từ 4 - 8 triệu chiếm đa số, đạt 73,5%. Đối chiếu với chính sách tiền lương tối thiểu mà Chính phủ quy định và thực tế giá cả thị trường, có thể khẳng định mức thu nhập mà sinh viên Quan hệ lao động mới tốt nghiệp đi làm có được cũng là một mức thu nhập tương đối tốt, đảm bảo những chi tiêu cần thiết cho sinh hoạt hàng ngày và các nhu cầu thiết yếu khác. Thậm chí một bộ phận sinh viên tốt nghiệp với mức thu nhập từ 8 - 12 triệu/tháng nếu chi tiêu khoa học, hợp lý, tiết kiệm có thể hỗ trợ kinh tế cho gia đình. Mức thu nhập phản ánh sự năng

động và khả năng đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp ngành này với thị trường lao động cũng như chứng minh chất lượng chương trình đào tạo ngành Quan hệ lao động bước đầu đạt chuẩn đầu ra về kiến thức, kỹ năng và thái độ hành vi.

3. Đề xuất các giải pháp tăng cường khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp cho sinh viên ngành Quan hệ lao động - Trường Đại học Công đoàn

Từ phân tích thực trạng việc làm của sinh viên ngành Quan hệ lao động cho thấy, hầu hết sinh viên sau khi tốt nghiệp đều có việc làm với tỉ lệ tương đối cao, có thu nhập khá song đa số lại làm các công việc trái ngành, tỉ lệ sinh viên có việc làm đúng ngành đào tạo tức là việc làm phù hợp rất thấp. Để khắc phục những hạn chế này, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp như sau:

3.1. Giải pháp đối với Nhà trường

Nhà trường cần quan tâm chú trọng hơn nữa đến việc định hướng việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp bằng các biện pháp cụ thể như: bổ sung đội ngũ làm công tác khảo sát việc làm, tư vấn hướng nghiệp, giới thiệu việc làm cho sinh viên, kết nối sinh viên sắp tốt nghiệp với các nhà tuyển dụng. Đội ngũ làm công tác này hàng năm cần được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ, tham gia các chương trình, để án việc làm của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Cùng với yếu tố con người thì kinh phí cho hoạt động hướng nghiệp, giúp đỡ sinh viên khởi nghiệp cũng là một vấn đề đáng quan tâm. Nên tăng thêm kinh phí ở mức độ thoả đáng cho các hoạt động này để làm sao các chương trình tư vấn, hướng nghiệp vừa có điều kiện đổi mới hình thức tổ chức vừa được nâng cao về nội dung, chất lượng, hiệu quả, thu hút sự tham gia đồng đạo của các doanh nghiệp và sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp.

Tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo. Để giải quyết tốt các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động, chuyên viên quan hệ lao động cần phải có đủ kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng. Do đó, chương trình đào tạo cần tiếp tục đổi mới theo hướng tăng cường các học phần kỹ năng, thực hành cho sinh viên ngành Quan hệ lao động. Việc rà soát, điều chỉnh chương trình đào tạo đã được Nhà trường tiến hành vào năm 2019, trước đó năm 2017 chương trình đào tạo cũng đã được sửa lần đầu sau 3 năm thực hiện nhiệm vụ đào tạo.

Với sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 trên quy mô toàn cầu, sự bùng nổ của các phương tiện truyền thông nhất là

mạng xã hội, Nhà trường và Khoa cần đẩy mạnh và phát huy vai trò, hiệu quả của công tác truyền thông. Tích cực quảng bá về ngành đào tạo của Khoa ra ngoài xã hội, nhất là đến với các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng qua nhiều kênh khác nhau như: viết bài đăng tin trên website của nhà trường, trên các nền tảng xã hội như Fanpage, Facebook, Zalo. Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, nhân viên của Trung tâm Truyền thông và Quan hệ công chúng; thiết lập quan hệ thân thiết với các cơ quan báo chí để viết bài, đưa tin về Nhà trường và các ngành đào tạo. Mặt khác, mỗi cán bộ, giảng viên, nhân viên, sinh viên và cựu sinh viên của Khoa và Nhà trường cũng chính là những “người đưa tin” chân thực nhất, để lan toả thông điệp về ngành đào tạo của Khoa đến với những đối tượng có liên quan, nhất là đến với các nhà tuyển dụng.

Nâng cao hơn nữa chất lượng tuyển sinh đầu vào của sinh viên ngành Quan hệ lao động, từ đó tăng chất lượng đạt chuẩn đầu ra đối với sinh viên, từng bước khẳng định thương hiệu của ngành đào tạo. Đây chính là một giải pháp có tính lâu dài để giúp sinh viên có cơ hội tìm kiếm việc làm và việc làm phù hợp.

3.2. Giải pháp đối với Khoa

Khoa Quan hệ lao động và Công đoàn cần tập trung thực hiện kịp thời, đồng bộ, nhất quán một số các biện pháp cụ thể như sau:

Đẩy mạnh các hoạt động liên kết, hợp tác giữa Khoa với doanh nghiệp. Hàng năm, khi tổ chức các hoạt động tư vấn, hỗ trợ, hướng nghiệp cho sinh viên, cần rà soát danh sách các đối tác của Khoa, mời các đơn vị, doanh nghiệp phù hợp với chương trình đào tạo và thực sự có nhu cầu tuyển dụng nhân sự quan hệ lao động tham dự để kết nối sinh viên tốt nghiệp của Khoa với nhà tuyển dụng. Tổ chức lễ ký kết biên bản thoả thuận hợp tác giữa Khoa với các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Tăng cường các hoạt động đưa sinh viên đi thực tế, thực hành, thực tập, không chỉ thực hiện theo kế hoạch của Nhà trường mà còn có thể áp dụng đối với các môn học chuyên ngành của Khoa. Thông qua các hoạt động này, một mặt giúp sinh viên có thêm kiến thức thực tế để hiểu rõ hơn phần lý luận, nắm chắc hơn các môn học, vừa có điều kiện để học hỏi, trau dồi kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, mặt khác giúp sinh viên có cơ hội làm quen với các doanh nghiệp, tiếp xúc với người sử dụng lao động, từ đó có thêm cơ hội việc

làm, nhất là việc làm phù hợp cho bản thân sau tốt nghiệp.

Kết nối với tổ chức công đoàn các cấp, nắm bắt nhu cầu và giới thiệu sinh viên năm cuối về thực tập tốt nghiệp, làm quen với công tác nghiệp vụ công đoàn, từ đó giới thiệu những sinh viên xuất sắc được đào tạo chính quy cho tổ chức công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở khi họ có nhu cầu.

Kết hợp với đổi mới chương trình đào tạo thì đồng thời mỗi giảng viên cần phải đổi mới mạnh mẽ phương pháp giảng dạy, sử dụng phương pháp giảng dạy hiện đại, đặt câu hỏi, bài tập tình huống, thảo luận, thuyết trình, bài tập nhóm, đóng vai... Qua đó giúp người học hình thành những kỹ năng cần thiết của một chuyên viên quan hệ lao động hay một cán bộ công đoàn như: kỹ năng thương lượng, kỹ năng vận động thuyết phục, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng phân tích, tổng hợp, kỹ năng giải quyết vấn đề.

Thành lập các câu lạc bộ sinh viên trong Khoa như: Câu lạc bộ sinh viên nghiên cứu khoa học, Câu lạc bộ Nghề nghiệp và tổ chức nhiều hơn nữa các sân chơi cho sinh viên của Khoa. Qua hoạt động của các câu lạc bộ, các sân chơi sinh viên, Khoa sẽ lồng ghép tuyên truyền các nội dung về ngành đào tạo, về cơ hội nghề nghiệp, vị trí việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp để sinh viên có nhận thức đầy đủ hơn về ngành học của mình, từ đó thêm yêu thích, đam mê, gắn bó với ngành học, có hình dung rõ nét hơn về nghề nghiệp tương lai của mình để định hướng theo đuổi đam mê nghề nghiệp ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường.

Thành lập mạng lưới cựu sinh viên ngành Quan hệ lao động và đẩy mạnh các hoạt động của mạng lưới này, nhằm mục đích kết nối cựu sinh viên với sinh viên của Khoa, từ đó có thêm một kênh truyền thông về ngành đào tạo và vị trí công việc cho sinh viên. Đây cũng chính là cầu nối đưa sinh viên sắp tốt nghiệp đến gần hơn với nhà tuyển dụng có nhu cầu trong lĩnh vực lao động và quan hệ lao động.

3.3. Giải pháp đối với sinh viên

Bản thân mỗi sinh viên khi vào học ngành Quan hệ lao động nên chủ động tìm hiểu thông tin về chương trình đào tạo, vị trí việc làm, cơ hội nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp, có nhận thức đầy đủ, đúng đắn về ngành học cũng như tự xác định mục tiêu, định hướng việc làm cho mình. Nên tránh tư tưởng “làm công việc gì cũng được miễn là có thu nhập”, “học là một việc, làm lại là việc khác” hay tư tưởng

“những công việc trong lĩnh vực lao động chỉ phù hợp với thể hệ trước, thiếu sự năng động, linh hoạt”.

Để đáp ứng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, sinh viên cần có thái độ, ý thức nghiêm túc hơn nữa trong học tập, đánh giá bản thân, tìm ra điểm mạnh, điểm yếu của mình, từ đó xây dựng kế hoạch học tập và có phương pháp học tập khoa học, hiệu quả. Tích cực tham gia các câu lạc bộ nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học để nâng cao kiến thức, kỹ năng cho bản thân. Đảm bảo tốt nghiệp đúng thời hạn và có kết quả học tập khá để tự gia tăng khả năng tìm kiếm việc làm, nhất là việc làm phù hợp.

Ngoài ra, mỗi sinh viên cũng rất cần thiết trau dồi, tích lũy cho mình những kỹ năng cơ bản, nhất là những kỹ năng mềm ngay từ khi còn học tập tại trường như kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, kỹ năng đàm phán, thương lượng, kỹ năng tuyên truyền vận động, kỹ năng phân tích vấn đề, kỹ năng xử lý tình huống... Vì trong điều kiện hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0 thì đây là những kỹ năng thiết yếu đối với người lao động dù ở vị trí công việc nào. Nó lại càng quan trọng đối với vị trí chuyên viên quan hệ lao động. Khi thuần thục những kỹ năng này, sinh viên không chỉ gia tăng khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp sau tốt nghiệp mà còn có cơ hội lựa chọn những nơi làm việc tốt nhất như Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các viện nghiên cứu, trung tâm hỗ trợ và phát triển quan hệ lao động, các trường đại học có đào tạo chuyên ngành về lao động, kinh tế, luật...

Ngoài ra, cần có sự phối hợp của gia đình với Nhà trường, Khoa trong việc định hướng nghề nghiệp cho sinh viên. Các bậc phụ huynh nên quan tâm hơn đến việc học tập của con em mình, tìm hiểu thông tin và tâm sự, chia sẻ với con về ngành học, định hướng công việc cho con, từ đó giúp con có nhận thức đầy đủ, sâu sắc về ngành đào tạo để có quyết định đúng đắn về việc làm sau khi tốt nghiệp.

4. Kết luận

Có việc làm và việc làm phù hợp là nguyện vọng chính đáng của sinh viên tốt nghiệp nói chung và sinh viên ngành Quan hệ lao động - Trường Đại học Công đoàn nói riêng. Trải qua gần 10 năm đào tạo ngành Quan hệ lao động là quãng thời gian không phải quá dài nhưng với những kết quả khảo sát tình hình việc làm của sinh viên hàng năm mà Nhà trường

(Xem tiếp trang 83)

chủ, tự tin và tiếp tục và cố gắng hoàn thành mục tiêu học đã đề ra.

(4) Nên chia nhóm học tập trong lớp ngay từ đầu học kỳ. Thông qua các bài tập đọc hiểu văn bản mức độ khó tăng dần, giảng viên khuyến khích sinh viên phân tích và thảo luận với bạn cùng nhóm, phát động thi đua giữa các nhóm, dần dần các em có thể tiếp thu bài tốt hơn và cuối cùng làm chủ các chiến lược đọc.

5. Kết luận

Kỹ năng đọc hiểu được coi là một trong những kỹ năng quan trọng nhất trong quá trình học và dạy tiếng Anh của sinh viên cũng như giảng viên dạy tiếng Anh. Nghiên cứu này cho thấy các chiến lược đọc cụ thể dựa trên kỹ năng đọc lướt nhanh, đoán từ, đặt câu hỏi, suy diễn, tóm tắt bài giúp sinh viên có kết quả học tập khả quan hơn. Tuy nhiên, theo quan điểm của Banditvilai, Choosri (2020), mức độ hiểu văn bản nước ngoài có thể khác nhau giữa các bài tập đọc khác nhau, tùy thuộc vào kiến thức nền tảng của sinh viên và mức độ phức tạp của nội dung văn bản. Đa số sinh viên có thể áp dụng các chiến lược đọc vào quá trình đọc của mình. Vì vậy, giảng viên ngoại ngữ nên tạo cơ hội để sinh viên xây dựng và

vận dụng được các chiến lược này thường xuyên hơn, giúp sinh viên nâng cao hiệu quả học tập môn Đọc hiểu tiếng Anh. □

Tài liệu tham khảo

1. Adams, W. (2008), Becky Patterson, *Developing Reading Versatility*, Thomson. USA.
2. Banditvilai, Choosri (2020), "The Effectiveness of Reading Strategies on Reading Comprehension", *International Journal of Social Science and Humanity* 10(2): 46-50.
3. Block, C. and Isael, S. (2005), *Reading First and Beyond: The Complete Guide for Teachers and Literacy Coaches*, Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
4. Harvey, S. and Goudvis, A. (2000), *Strategies That Work Teaching Comprehension to Enhance Understanding*, York, ME: Stenhouse Publishers.
5. Hutchinson, T. and Waters, A. (1987), *English for Specific Purposes*, Cambridge: Cambridge University Press.
6. Mc Whorter (1987), *Efficient and Flexible Reading*, Boston. Little Brown and Company.
7. Neil J Anderson (2013), *Active Skills for Reading Student Book 1*, Third Edition, Asia and Global ELT: Andrew Robins.
8. Pani, S. (2004), *Reading strategy instruction through mental modeling*. *ELT Journal* 58, 355-362.
9. Paris, S.G, Wasik, B.A. and J. C. Turner. (1991), "The development of strategic reading" in R.Barr, M.L. Kamil, P.B. Mosenthal &P.D. Pearson(eds), *Handbook of Reading Research*, New York: Longman,
10. Wood, E, Woloshyn, V and T. Willoughby (1995), *Cognitive Strategy Instruction for Middle and High Schools*, Cambridge, MA: Brookline Press.

GIẢI PHÁP TÌM KIẾM VIỆC LÀM PHÙ HỢP...

(Tiếp theo trang 89)

tiến hành nêu trên cho thấy hoạt động đào tạo của Khoa và Nhà trường đã có những thành tựu nhất định. Là một ngành học mới, nhận thức của toàn xã hội và người sử dụng lao động về vai trò của chuyên viên quan hệ lao động trong doanh nghiệp chưa thực sự đầy đủ nhưng tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm tương đối cao là một tín hiệu phản ánh chất lượng của chương trình đào tạo và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc, độ thích ứng của sinh viên với thị trường lao động đã được ghi nhận. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc làm của sinh viên ngành Quan hệ lao động vẫn còn một số hạn chế, trong đó trầm trọng nhất là sinh viên tốt nghiệp làm các công việc không liên quan đến ngành đào tạo. Để sinh viên tốt nghiệp ngành Quan hệ lao động có khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp sẽ cần thêm thời gian, công sức, sự cố gắng và nỗ lực, thay đổi tư

nhận thức đến hành động của nhiều phía từ Nhà trường, Khoa, người học đến gia đình sinh viên, nhà tuyển dụng và toàn xã hội. □

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Bộ luật Lao động năm 2019*.
2. Trường Đại học Công đoàn, *Báo cáo tình hình việc làm sinh viên sau tốt nghiệp năm 2018, 2019, 2020, 2021*.
3. Nguyễn Ngọc Lan (2019), "Việc làm cho sinh viên Trường Đại học Công đoàn sau khi tốt nghiệp", *Tạp chí Nghiên cứu khoa học Công đoàn* (số 15), (tr.60-64).
4. Đỗ Hồng Thăng (2021), *Thực trạng và một số giải pháp việc làm cho sinh viên trường đại học công đoàn sau khi tốt nghiệp*. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/co-hoi-viec-lam-cua-sinh-vien-chuyen-nganh-tai-chinh-dinh-luong-74806.htm>
5. Nguyễn Văn Thắng, Jose Maria Peiro, Lê Quang Cảnh, Vicente Gonzales - Roma (2020), Vicente Martinez-Tur, *Việc làm và gia nhập thị trường lao động của sinh viên Việt Nam sau khi tốt nghiệp*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
6. Ngô Quang Trường (2019), *Định hướng việc làm cho sinh viên Khoa Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở.