

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CƠ HỘI VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN MỚI RA TRƯỜNG TRONG THỜI KỲ COVID-19: NGHIÊN CỨU TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Đỗ Hương Giang¹

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Lê Thị Ngọc

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Lê Thùy Trang

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Đỗ Như Quỳnh

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Phạm Thị Phương Thảo

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 05/08/2021; Ngày hoàn thành biên tập: 15/02/2022; Ngày duyệt đăng: 28/02/2022

Tóm tắt: Vấn đề việc làm đã trở thành một chủ đề cấp thiết, đặc biệt là trong bối cảnh dịch COVID-19. Tuy nhiên, ở Việt Nam vấn đề này vẫn chưa có hướng giải quyết triệt để. Bài viết nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên mới ra trường trong thời kỳ COVID-19 trên địa bàn thành phố Hà Nội. Phương pháp phân tích hồi quy đa biến được sử dụng để phân tích dữ liệu từ 150 người tham gia khảo sát. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, trong 4 nhân tố nghiên cứu, nhân tố Kỹ năng mềm và học lực có tác động thuận chiều lớn nhất đến “Cơ hội việc làm”, tiếp đến là nhân tố trình độ chuyên môn và kinh nghiệm. Nhân tố Mạng lưới mối quan hệ bị phủ định ảnh hưởng đến “Cơ hội việc làm”, còn nhân tố Nhu cầu nhà tuyển dụng bị loại ra khỏi mô hình vì có độ tin cậy thấp. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đưa ra một số đề xuất cải thiện vấn đề việc làm của sinh viên mới ra trường trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh dịch COVID-19.

Từ khóa: Cơ hội việc làm, COVID-19, Hà Nội, Sinh viên mới ra trường

FACTORS AFFECTING JOB OPPORTUNITIES OF FRESH GRADUATES DURING COVID-19: A RESEARCH IN HANOI

Abstract: Employment issue has become an urgent topic recently, especially in the context of the COVID-19 pandemic. However, in Vietnam, this problem has

¹ Tác giả liên hệ, Email: huonggiang@ftu.edu.vn

not yet been well addressed. This study aims to analyze the factors affecting the job opportunities of fresh graduates during the COVID-19 period in Hanoi. The multivariate regression analysis was employed to analyze the data collected from 150 survey participants. The research results show that, among the four researched factors, soft skills and academic level have the greatest positive impact on “job opportunities”, followed by the qualification and work experience factors. The networking factor negatively affects “job opportunities”. Employer demand factor was excluded from the model because of its low reliability. Accordingly, a number of suggestions and recommendations are proposed to improve employment for fresh graduates in Hanoi in the context of the COVID-19 pandemic.

Keywords: Job Opportunities, COVID-19, Hanoi, Fresh Graduates

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hiện nay, mỗi quốc gia trên thế giới đều rất quan tâm đến vấn đề lao động và cơ hội việc làm. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), đại dịch COVID-19 đã tác động đến khoảng 2,7 tỷ người lao động, chiếm 81% số lao động toàn cầu; 1,25 tỷ người lao động đang làm việc trong các lĩnh vực bị ảnh hưởng nặng nề do COVID-19 và có nguy cơ cao bị mất việc làm. ILO cho rằng đây là cuộc khủng hoảng việc làm nghiêm trọng nhất kể từ sau Chiến tranh thế giới thứ II. Từ đó đến nay, Việt Nam cũng đã và đang chịu ảnh hưởng lớn từ đại dịch này. 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). Tuy nhiên, khó khăn không phải là tìm được việc làm mà tìm được việc làm phù hợp với chuyên môn và kỳ vọng của sinh viên. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB&XH, 2020), qua báo cáo nhanh của 22/63 tỉnh/thành phố, tính đến tháng 2 năm 2020, số lao động bị mất việc do ảnh hưởng của dịch bệnh là 1.027 người; chủ yếu rơi vào ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống (365 người, chiếm 35,5%) và ngành công nghiệp chế biến, chế tạo (106 người, chiếm 10,3%).

Nói đến vấn đề việc làm, trên thế giới đã có nhiều nghiên cứu về đề tài này ví dụ như: *Các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp ở các trường đại học tại Bắc Kinh, Trung Quốc* (Kong & Jiang, 2011); *Khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp ngành kinh doanh: Ảnh hưởng của kết quả học tập và các hoạt động ngoại khóa* (Pinto & Ramalheira, 2017). Tại Việt Nam, cũng có một số nghiên cứu về vấn đề việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp như: *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm của sinh viên Đại Học Ngoại thương sau khi tốt nghiệp* (Lê & cộng sự, 2016); *Định hướng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên trường Đại học Ngân Hàng thành phố Hồ Chí Minh* (Mai, 2018). Nhìn chung, các nghiên cứu ở Việt Nam vẫn mang tính địa phương và trên phạm vi các trường đại học cụ thể. Hơn nữa, chưa có nghiên cứu nào đi sâu về vấn đề việc làm

cho sinh viên sau khi tốt nghiệp trong thời kỳ dịch bệnh COVID-19 như hiện nay. Ý thức được tầm quan trọng của vấn đề trên, nhóm tác giả đã quyết định chọn đề tài “Các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên mới ra trường trong thời kỳ COVID-19: nghiên cứu tại thành phố Hà Nội” để tiến hành nghiên cứu. Đây không phải là đề tài nghiên cứu mới nhưng trong bối cảnh dịch COVID-19 thì đây là đề tài thể hiện tính cấp thiết và cần tìm ra phương án giải quyết.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trên thế giới đã có một số nghiên cứu liên quan đến vấn đề cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Nghiên cứu của Phan & Nguyễn (2016) đã chỉ ra rằng, tại Cần Thơ có 74,4% sinh viên sau tốt nghiệp có việc làm; 7,1% học lên cao và 18,5% chưa có việc làm. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy mối quan hệ chặt chẽ giữa cơ hội việc làm của sinh viên hiện nay với kết quả tốt nghiệp. Sinh viên có kết quả tốt nghiệp giỏi và xuất sắc sẽ dễ có việc làm hơn. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra một số đề xuất để cải thiện chương trình đào tạo, kỹ năng nhằm nâng cao cơ hội việc làm đúng ngành, đúng chuyên môn cho cử nhân sau khi ra trường.

Pinto & Ramalheira (2017) đưa ra tám bản lý lịch hư cấu của sinh viên tốt nghiệp ngành kinh doanh khác nhau về kết quả học tập, tham gia các hoạt động ngoại khóa và giới tính và đưa cho 349 người lớn đang đi làm ở Bồ Đào Nha đánh giá. Kết quả cho thấy, thành tích học tập cao kết hợp với việc tham gia các hoạt động ngoại khóa dẫn đến khả năng được tuyển dụng cao hơn; trong khi việc tham gia các hoạt động ngoại khóa kết hợp với kết quả học tập khiêm tốn lại được đánh giá cao đối với các công việc liên quan đến tổ chức cá nhân, quản lý thời gian và các kỹ năng mềm khác.

Lê & Nguyễn (2016) thông qua kết quả hồi quy cho thấy biến số điểm đầu vào, điểm tốt nghiệp, điểm tiếng Anh, xếp loại bằng tốt nghiệp đều có tác động cùng chiều tới xác suất có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Ngoài ra, những sinh viên trong quá trình đi học có tham gia hoạt động ngoại khóa, tham gia các khóa học kỹ năng mềm và đi làm thêm trước khi tốt nghiệp, thì xác suất mà sinh viên đó có việc làm sẽ cao hơn sinh viên không tham gia hoạt động trên.

Các bài nghiên cứu trước đã chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Tuy nhiên, cho đến nay, tại Việt Nam vẫn chưa có một nghiên cứu chính thức nào về cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường trong thời kỳ COVID-19, do đó nhóm tác giả đã lựa chọn phân tích trong bài viết này.

Tiếp sau nội dung đặt vấn đề, tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý luận và các giả thuyết nghiên cứu được trình bày trong Phần 2 và 3. Phần 4 mô tả phương pháp nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu được nêu ra trong Phần 5. Phần 6 và 7 trình bày kết luận, hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo của bài viết.

3. Cơ sở lý luận và giả thuyết nghiên cứu

3.1 Cơ sở lý luận

3.1.1 Khái niệm cơ hội việc làm

Gangl (2003) định nghĩa “cơ hội việc làm” là cơ hội tìm việc làm của các cá nhân sau khi hoàn thành chương trình giáo dục chính thức hoặc sau thời gian thất nghiệp.

Trong đó, việc làm được hiểu “là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm” (Luật Việc làm, 2013). Luật Việc làm còn phân biệt khái niệm “việc làm” với khái niệm “việc làm công”, theo đó “việc làm công là việc làm tạm thời có trả công được tạo ra thông qua việc thực hiện các dự án hoặc hoạt động sử dụng vốn nhà nước gắn với các chương trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn xã, phường, thị trấn” (Luật Việc làm, 2013).

Còn nhiều cách định nghĩa khái niệm việc làm khác tuy nhiên nội hàm thống nhất ở hai điểm: (1) Là một hoạt động lao động, có thể là công việc do người khác tạo dựng và cũng có thể là công việc tự cá nhân tạo ra cho bản thân và (2) Công việc đó mang lại thu nhập.

3.1.2 Các đặc điểm của sinh viên mới ra trường

Để hiểu khái niệm “sinh viên mới ra trường” trước tiên cần xem xét khái niệm “sinh viên”. Sinh viên mang những đặc điểm riêng: thường từ 18 đến 25 tuổi, dễ thay đổi, chưa định hình rõ về nhân cách, có tri thức và đang được đào tạo chuyên môn. Sinh viên vì thế dễ tiếp thu, thích cái mới, sự tìm tòi và sáng tạo. Đây là nhóm dân cư khá nhạy cảm với các vấn đề chính trị - xã hội và cần có định hướng tốt (Hoàng Anh, 2021).

Nhóm tác giả lựa chọn nhóm sinh viên sau khi ra trường trong vòng ba năm để nghiên cứu. Vì sau khi ra trường từ 0 đến 3 năm sinh viên đã có khoảng thời gian trải nghiệm, làm thử các công việc khác nhau để tìm ra điểm mạnh, điểm yếu của bản thân và xác định được công việc sẽ gắn bó trong tương lai.

3.2 Giả thuyết nghiên cứu

3.2.1 Kỹ năng mềm

Theo Phạm (2015), kỹ năng mềm là khái niệm để chỉ khả năng giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian, vượt qua khủng hoảng, khả năng lãnh đạo, sáng tạo, đổi mới, khả năng thích ứng với môi trường sống, môi trường làm việc, học tập và đó là những yếu tố quyết định thành công bên cạnh kiến thức chuyên môn. Vì vậy, nếu sinh viên có kỹ năng mềm tốt có thể có cơ hội việc làm cao hơn, phù hợp hơn. Nhân tố kỹ năng mềm được nghiên cứu và đánh giá trên các nhóm kỹ năng cụ thể như sau:

Chủ động tìm kiếm việc làm. Chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm của sinh viên được thể hiện qua các biểu hiện sau. *Thứ nhất*, chủ động tìm kiếm thông tin việc làm trên các kênh tuyển dụng chính thống: website tuyển dụng, tin tức, báo, đài, tivi. *Thứ hai*, tích cực gửi hồ sơ xin việc đi nhiều công ty đang tuyển nhân sự có vị trí công việc phù hợp với nguyện vọng cá nhân. *Thứ ba*, tích cực tham gia các hội nhóm tuyển dụng để cập nhật thông tin tuyển dụng và tìm kiếm cơ hội phù hợp. Từ đó tạo ra nhiều cơ hội mới và nhiều sự lựa chọn, giúp sinh viên có cơ hội chọn được công việc tốt.

Khả năng chấp nhận nhận rủi ro trong công việc. Theo Lê & Phạm (2019), đây là yếu tố cần thiết trong một số ngành nghề, lĩnh vực đặc biệt trong bối cảnh dịch COVID-19, ví dụ như công an, cảnh sát, y tế (bác sĩ, y tá,..), logistics. Vì vậy, nếu chấp nhận rủi ro, thử thách, sinh viên sẽ dễ tìm kiếm cơ hội việc làm sau khi ra trường.

Kỹ năng tin học văn phòng, sử dụng các thiết bị công nghệ. Khi khoa học và công nghệ phát triển, mọi người có xu hướng làm việc và học tập từ xa. Đặc biệt trong bối cảnh dịch COVID-19, hầu hết tất cả các công việc, thao tác đều xử lý online thông qua màn hình máy tính, các công cụ và thiết bị điện tử. Vậy nên, việc sử dụng thành thạo tin học văn phòng giúp các bạn sinh viên ra trường có nhiều cơ hội việc làm hơn và nhiều sự lựa chọn tốt hơn.

Kỹ năng giao tiếp (phỏng vấn tuyển dụng). Giao tiếp có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong cuộc sống. Theo Trần & Nguyễn (2015), giao tiếp ứng xử một cách có văn hóa là cơ sở để hình thành mối quan hệ tốt với bạn bè, thầy cô, đồng nghiệp; giúp cá nhân có được lòng tin cậy và sự thân thiện từ những người xung quanh. Vì vậy nếu sở hữu sự tự tin, khả năng trình bày, diễn đạt tốt thì sinh viên sẽ tạo được ấn tượng tốt với nhà tuyển dụng và dễ có công việc thuận lợi. Do vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H1: Kỹ năng mềm ảnh hưởng thuận chiều đến cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường trong thời kỳ COVID-19.

3.2.2 Nhu cầu nhà tuyển dụng

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.

Dịch COVID-19 bùng phát đã làm thay đổi đáng kể các ngành, lĩnh vực kinh doanh của các nền kinh tế trên thế giới và Việt Nam. Một số ngành, lĩnh vực đã và đang bị thiệt hại nặng nề và cần thời gian dài để phục hồi (hàng không, du lịch, nhà hàng, khách sạn, sản xuất...). Theo Báo cáo Đánh giá các chính sách ứng phó với COVID-19 và các khuyến nghị của NEU-JICA (2020), một số ngành chịu tác động của các biện pháp đối phó dịch vẫn có cơ hội phát triển gồm thương mại điện tử, bán lẻ, công nghệ, viễn thông ICT, Y tế,...kéo theo nhu cầu tuyển dụng và mở rộng quy mô.

Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội đã thống kê, phân tích tình hình thị trường lao động trong 3 tháng đầu năm 2020. Cụ thể, trung tâm đã tiếp nhận thông tin của gần 700 doanh nghiệp đăng ký tuyển lao động với 7.150 vị trí tuyển dụng; giảm 36,7% so với cùng kỳ năm trước (Quỳnh Chi, 2020). Đối tượng tuyển dụng tập trung chủ yếu ở các ngành, nghề như kinh doanh, cơ khí, điện, điện tử, kế toán, văn phòng, nhân viên kỹ thuật... Trong khi đó, số người nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp cũng tăng lên. Riêng tháng 02/2020, toàn thành phố có hơn 4.000 trường hợp nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp, tăng 5,35% so với tháng 2/2019. Do vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H2: Nhu cầu của nhà tuyển dụng ảnh hưởng thuận chiều đến cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường trong thời kỳ COVID-19.

3.2.3 Mạng lưới quan hệ

Mạng lưới quan hệ xã hội có vai trò quan trọng trong quá trình tìm kiếm việc làm của mỗi cá nhân, trong trường hợp nghiên cứu này là những sinh viên mới tốt nghiệp. Mạng lưới quan hệ xã hội trước tiên có vai trò lan truyền các luồng thông tin về việc làm.

Là một trong những học giả đi đầu, nhà xã hội học người Pháp - Mark đã có những đóng góp quan trọng vào chủ đề nghiên cứu vốn xã hội trong thị trường lao động. Theo Mark (1992), quan hệ xã hội đối với sự phát triển nghề nghiệp của các cá nhân. *Thứ nhất*, ông cho rằng nhiều người tìm được việc làm thông qua các quan hệ xã hội chứ không chỉ thông qua các kênh chính thức như ứng tuyển trực tiếp, văn phòng môi giới hay các thông báo tuyển dụng. *Thứ hai*, các mạng lưới xã hội cho phép những người tìm kiếm việc làm tập hợp được những thông tin tốt hơn về tính khả dụng cũng như các đặc điểm của công việc. *Thứ ba*, thông tin về các thị trường lao động có thể được tạo ra tốt hơn thông qua các “liên kết yếu” (weak ties).

Nghiên cứu của Phạm (2016) đã xác nhận mối liên hệ giữa mạng lưới quan hệ xã hội với kết quả tìm kiếm việc làm của người lao động. Ở khía cạnh phi kinh tế, các mối quan hệ xã hội vừa có liên hệ tích cực và tiêu cực đến các đặc điểm của công việc. Tìm kiếm việc làm thông qua các mối quan hệ xã hội hướng sinh viên tốt

nghiệp có được công việc phù hợp với chuyên môn và mức độ ổn định công việc cao hơn. Do vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H3: Mọi quan hệ ảnh hưởng thuận chiều hoặc ngược chiều đến cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường trong thời kỳ COVID-19.

3.2.4 Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm làm việc

Trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn được dùng để mô tả khả năng hay năng lực cá nhân về một lĩnh vực cụ thể nào đó. Trong “Báo cáo lao động việc làm quý 2 năm 2020”, Tổng cục Thống kê có đề cập: từ Quý 1/2019, trình độ chuyên môn được phân bố theo Quyết định số 01/2017/QĐ-TTg ngày 17 tháng 01 năm 2017 về Ban hành Danh mục giáo dục đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân gồm Sơ cấp (tương đương dạy nghề 3 tháng trở lên), Trung cấp, Cao đẳng và Đại học, Thạc sĩ và Tiến sĩ.

Trình độ chuyên môn chính là chuyên ngành mà người học đã trải qua quá trình đào tạo và được cấp bằng hoặc chứng chỉ để xác thực. Vì vậy, trình độ chuyên môn rất quan trọng. Đó không chỉ là những kiến thức sinh viên tiếp thu trong quá trình đào tạo mà còn là khả năng vận dụng các kiến thức đó vào môi trường làm việc thực tế (Trần, 2010).

Theo Báo cáo lao động việc làm quý 2/2020 của Tổng cục Thống kê về lao động từ 15 tuổi trở lên chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, toàn quốc có hơn 5.748 người trình độ từ Đại học trở lên; 1.913 người trình độ Cao đẳng chuyên nghiệp và hơn 2.269 người trình độ Trung cấp có việc làm. Tỷ lệ có việc làm của các nhóm này lần lượt là 97,1%, 95,7% và 97,6%.

Có một số cách để đo lường trình độ chuyên môn của một người, trong đó trực tiếp nhất là bằng kết quả học tập của họ hay dựa vào các chứng chỉ chuyên môn hỗ trợ cho công việc (ví dụ, Chứng chỉ Phân tích đầu tư Tài chính (CFA), Chứng chỉ Kế toán công chứng Anh Quốc (ACCA)). Ngoài ra, chương trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục cũng ảnh hưởng đến trình độ chuyên môn của sinh viên, nhiều kiến thức chưa được sát với thực tế, không đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng (Nguyễn, 2017).

Kinh nghiệm làm việc

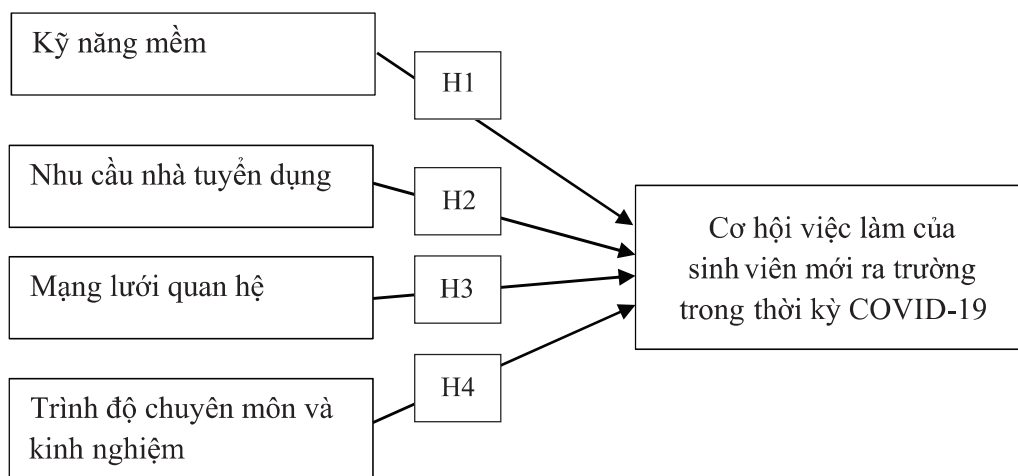
Một trong những cách để sinh viên không ngừng tích lũy kiến thức, kinh nghiệm nhằm có được một công việc thích hợp sau khi ra trường, đó là đi làm thêm. Ngoài kinh nghiệm làm việc, sinh viên còn có thể học được những kinh nghiệm đáng giá trong cuộc sống về ứng xử, giao tiếp, quan hệ đồng nghiệp, quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên.

Theo Phan & Nguyễn (2016), khi khảo sát về lý do tìm được việc làm, kết quả học tập là lý do có tỷ lệ đánh giá cao nhất, chiếm 59,2%. Kinh nghiệm, kỹ năng mà

sinh viên tự tích lũy được có tỷ lệ cao thứ hai, chiếm 44,0%. Đặc biệt, sự uy tín của cơ sở đào tạo cũng là một cơ sở để đánh giá khả năng có việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Do vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H4: Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm ảnh hưởng thuận chiều đến cơ hội việc làm của sinh viên mới ra trường trong thời kỳ COVID-19.

Từ những lập luận trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường trong thời kỳ COVID-19 như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Xây dựng thang đo

Nhóm tác giả thực hiện quá trình nghiên cứu định tính bao gồm các bước: (i) Nghiên cứu tài liệu, (ii) Phỏng vấn sâu chuyên gia, (iii) Sắp đặt lại mục tiêu nghiên cứu và (iv) Thiết lập mô hình nghiên cứu và bảng hỏi. Nghiên cứu tài liệu là bước khởi đầu nhằm tìm hiểu những tài liệu trước đó về chủ đề liên quan đến đề tài nghiên cứu để từ đó đề xuất mô hình nghiên cứu. Ngoài ra, nhóm tác giả còn tiến hành phỏng vấn sâu một số sinh viên từ các trường đại học trên địa bàn Hà Nội và một số chuyên gia là thạc sĩ, tiến sĩ đang giảng dạy tại các trường đại học để kiểm định các khái niệm này ở một quốc gia có nền kinh tế chuyển đổi như Việt Nam. Phương pháp phỏng vấn sâu được thực hiện nhằm sửa đổi các thang đo cho phù hợp với môi trường đặc thù của Việt Nam, sau đó thiết lập bảng câu hỏi nghiên cứu, mục tiêu điều tra và từ đó làm cơ sở để tiến hành điều tra nghiên cứu và xây dựng mô hình. Sau đó, nhóm tác giả lựa chọn phương pháp nghiên cứu định lượng với phần mềm SPSS 22.0 để đo lường số liệu. Đây là phần mềm thống kê được sử dụng phổ biến cho các nghiên cứu điều tra xã hội học và kinh tế lượng.

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ từ mức độ 1 - “Hoàn toàn không đồng ý” đến mức độ 5 - “Hoàn toàn đồng ý” cho các biến khảo sát. Đồng thời, nhóm tác giả đã gán tên cho các biến để đơn giản hóa quá trình nhập liệu, xử lý và phân tích dữ liệu. Cụ thể, thang đo được tiến hành đánh giá trên 2 loại biến là biến độc lập (các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm) và biến phụ thuộc (biến cơ hội việc làm) như sau (Bảng 1):

Bảng 1. Thang đo các nhân tố ảnh hưởng

Nhân tố	Biến quan sát	Câu hỏi	Nguồn
Cơ hội việc làm	VL1	Tôi có ngay việc làm như mong muốn sau khi ra trường	Gangl(2003), Phan & Nguyễn (2016), Lê & cộng sự (2016)
	VL2	Tôi có nhiều lựa chọn việc làm sau khi ra trường	
	VL3	Tôi dễ dàng tìm được việc làm sau khi ra trường.	
	VL4	Dịch COVID-19 khiến tôi rất khó khăn để tìm việc làm phù hợp sau khi ra trường.	
Kỹ năng mềm	KNM1	Tôi chủ động tìm kiếm việc làm từ nhiều kênh thông tin khác nhau (các kênh tuyển dụng truyền thống, mạng xã hội, bạn bè, người quen, hội nhóm,...)	Keh & cộng sự (2007), Covin & Slevin (1998), Miller & Friesen (1982), Trần & Nguyễn (2015)
	KNM2	Tôi có định hướng nghề nghiệp rõ ràng.	
	KNM3	Tôi có thể sử dụng thành thạo tin học văn phòng (MS Word, Excel, Powerpoint,...)	
	KNM4	Tôi có kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, đàm phán tốt.	
	KNM5	Tôi có kỹ năng trả lời phỏng vấn tốt khi xin việc.	
	KNM6	Tôi sẵn sàng lao động và chấp nhận rủi ro trong công việc.	
Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm	CMKN1	Tôi tốt nghiệp với bằng điểm cao.	Vương & cộng sự (2015)
	CMKN2	Tôi đã có bằng Thạc sĩ hoặc các bằng cấp khác cao hơn	
	CMKN3	Tôi có những chứng chỉ chuyên môn kèm theo có thể hỗ trợ cho công việc (Ví dụ: ACCA - chứng chỉ Kế toán công chứng Anh Quốc, CFA - Chứng chỉ phân tích đầu tư tài chính, CGEIT - Chứng nhận trong quản trị doanh nghiệp CNTT,...)	
	CMKN4	Chương trình học của tôi có nhiều cơ hội trải nghiệm thực tế và thực hành nghiệp vụ.	
	CMKN5	Tôi đã từng làm nhiều công việc part-time/thực tập khi chưa tốt nghiệp.	
	CMKN6	Tôi đã từng làm part-time/thực tập đúng chuyên môn của công việc hiện tại	

Bảng 1. Thang đo các nhân tố ảnh hưởng (tiếp theo)

Nhân tố	Biến quan sát	Câu hỏi	Nguồn
Mạng lưới mối quan hệ	QH1	Tôi đã từng làm công việc do người thân, bạn bè giới thiệu	Phạm (2016)
	QH3	Tôi chủ động mở rộng và xây dựng các mối quan hệ bên ngoài để gia tăng cơ hội nghề nghiệp.	
	QH4	Cơ hội việc làm từ các mối quan hệ giúp tôi tiết kiệm thời gian và đúng chuyên môn hơn.	
Nhu cầu nhà tuyển dụng	NC1	Lĩnh vực tôi mong muốn làm việc có ít chỉ tiêu tuyển dụng do ảnh hưởng của COVID-19	Tomlinson (2012)
	NC2	Lĩnh vực tôi mong muốn làm việc có nhiều chỉ tiêu tuyển dụng do ảnh hưởng của COVID-19	
	NC3	Các công ty tôi ứng tuyển phải tuyển thêm nhân sự do COVID-19	
	NC4	Các công ty tôi ứng tuyển phải cắt giảm nhân sự do COVID-19	
	NC5	Nhà tuyển dụng có nhiều yêu cầu về kỹ năng tin học văn phòng, kỹ năng làm việc từ xa,.. hơn trước trong bối cảnh COVID-19	

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

4.2 Chọn mẫu và phương pháp phân tích dữ liệu

Đề tài thực hiện khảo sát với sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội với thời gian tốt nghiệp trong vòng ba năm tại thời điểm khảo sát từ 10/03/2021-10/04/2021 bằng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phi xác suất, qua các nhóm tìm việc làm, mối quan hệ, các diễn đàn của các trường đại học, các hội chợ việc làm trực tuyến, và tiếp cận các đối tượng nghiên cứu bằng phương pháp thuận tiện, lựa chọn những phần tử tác giả có thể tiếp cận được. Ưu điểm của phương pháp này là giúp nhóm tác giả dễ dàng thu thập thông tin khảo sát trong điều kiện giới hạn về thời gian và chi phí, đặc biệt trong bối cảnh dịch COVID-19; tuy nhiên, nhược điểm của phương pháp này là chưa thể hiện được đầy đủ tính đại diện của tổng thể mẫu nghiên cứu. Phiếu khảo sát được gửi trực tuyến qua ứng dụng Google form. Có 152 phiếu được gửi đi và 150 phiếu thu về hợp lệ, tỷ lệ 98,68%.

Dữ liệu sơ cấp thu thập được phân tích thông qua phần mềm SPSS 22.0. Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả để phân tích đặc điểm mẫu nghiên cứu như độ tuổi, giới tính,... Bên cạnh đó, hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm định mức độ tin cậy của thang đo; phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) được sử dụng để xem xét mối quan hệ giữa các biến ở tất cả các nhóm (các nhân tố) khác nhau nhằm phát hiện ra những biến quan sát tải lên nhiều nhân tố. Trong trường hợp sử dụng phương pháp EFA, Hair & cộng sự (2006) cho rằng, kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt nhất là 100 và tỷ lệ số quan sát/biến đo

lường là 5/1, nghĩa là cứ mỗi biến đo lường cần tối thiểu là 5 quan sát. Nghiên cứu có 25 biến quan sát; do vậy, $n = 150$ là hợp lệ. Cuối cùng, phân tích hồi quy đa biến kiểm định sự tương quan của các biến độc lập với biến phụ thuộc, kiểm tra xem mô hình hồi quy tuyến tính có suy rộng và áp dụng được cho tổng thể hay không và liệu có xuất hiện hiện tượng đa cộng tuyến.

5. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

5.1 Thống kê mô tả

Kết quả thu về có 150 phiếu hợp lệ, điền đầy đủ các thông tin. Trong đó, tỷ lệ nữ là 56,7%, nam là 40,7%, giới tính khác là 2,7%; trình độ học vấn Đại học chiếm 76,7%; Cao đẳng chiếm 17,3% trên tổng số phiếu. Số lượng sinh viên có bằng giỏi chiếm 31,3%; bằng khá là 48,7%. Bên cạnh đó, phần lớn sinh viên được khảo sát tốt nghiệp ngành học Kinh tế (60,0%); còn lại là Kỹ thuật – Công nghệ (22,7%); Y dược (8,7%) và Văn hóa – Giáo dục – Ngôn ngữ (8,7%).

Bảng 2. Mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu

Tiêu chí	Nhóm	Tần suất	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	61	40,7
	Nữ	85	56,7
	Khác	4	2,7
Trình độ học vấn	Đại học	115	76,7
	Cao đẳng	26	17,3
	Trung cấp nghề	9	6,0
Bằng cấp	Xuất sắc	20	13,3
	Giỏi	47	31,3
	Khá	73	48,7
	Trung bình	10	6,7
Ngành học	Kinh tế	90	60,0
	Kỹ thuật - Công nghệ	34	22,7
	Y - Dược	13	8,7
	Văn hóa - Giáo dục - Ngôn ngữ	13	8,7

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

5.2 Đánh giá độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha

Nhóm tác giả đã tổng hợp dữ liệu được xử lý trên phần mềm SPSS 22.0, sau đó tiến hành phân tích tương quan giữa các biến bao gồm 1 biến phụ thuộc và 4 biến độc lập để kiểm định độ tương quan bằng mô hình hồi quy đa biến. Kết quả phân tích được thể hiện ở Bảng 3.

Bảng 3. Phân tích độ tin cậy của các nhân tố

Nhân tố	Mã hóa	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's Alpha
Kỹ năng mềm	KNM1	0,871	0,88
	KNM2	0,867	
	KNM3	0,856	
	KNM4	0,856	
	KNM5	0,850	
	KNM6	0,860	
Trình độ chuyên môn, kinh nghiệm	CMKN1	0,706	0,738
	CMKN2	0,747	
	CMKN3	0,676	
	CMKN4	0,675	
	CMKN5	0,720	
	CMKN6	0,671	
Mạng lưới mối quan hệ	QH1	0,839	0,866
	QH2	0,825	
	QH3	0,831	
	QH4	0,824	
Nhu cầu của nhà tuyển dụng	NC1	0,286	0,300
	NC2	0,393	
	NC3	0,269	
	NC4	0,262	
	NC5	0,012	

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Biến phụ thuộc Nhân tố “Cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường thời kỳ Covid-19” cho kết quả kiểm định VL4 có hệ số Biến-tổng = $0,024 < 0,3$. Do vậy, nhóm tác giả tiến hành loại biến VL4 và chạy lại Cronbach's Alpha lần 2. Kết quả, hệ số tương quan của 3 biến VL1, VL2, VL3 đồng loạt tăng lên và đều lớn hơn 0,3; hệ số Cronbach's Alpha cũng tăng lên $0,816 > 0,6$. Vì vậy thang đo này được coi là tốt.

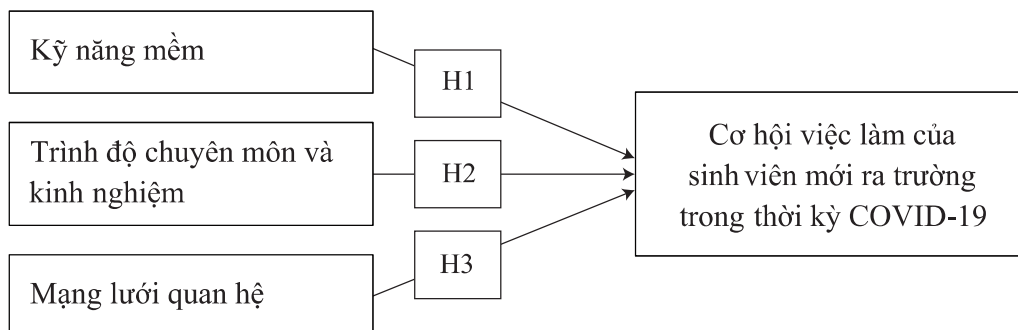
Biến độc lập “Kỹ năng mềm” cho kết quả thang đo với hệ số tương quan biến-tổng của các biến đều $> 0,3$ (phù hợp), hệ số Cronbach's Alpha của nhóm là $0,881 > 0,6$, đồng thời cũng không có hệ số Cronbach's Alpha nào lớn hơn hệ số của cả nhóm. Vì vậy, không có biến nào bị loại, thang đo lường này được coi là tốt.

Biến độc lập “Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm” cho kết quả kiểm định với biến quan sát CMKN2 có hệ số tương quan biến tổng 0,296 ($< 0,3$) và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến = 0,747 $> 0,738$ (hệ số Cronbach's Alpha của nhóm). Do vậy cần loại biến này và chạy lại lần 2. Kết quả, hệ số tương quan của các biến còn lại đồng loạt tăng lên và đều lớn hơn 0,3; hệ số Cronbach's Alpha của nhóm cũng tăng lên 0,747 $> 0,6$. Vì vậy, thang đo này được coi là tốt.

Biến độc lập “Mạng lưới mối quan hệ” cho kết quả kiểm định với hệ số tương quan biến-tổng của các biến đều $> 0,3$ (phù hợp); hệ số Cronbach's Alpha của nhóm là 0,866 $> 0,6$; không có hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến nào lớn hơn hệ số của cả nhóm. Vì vậy, không có biến nào bị loại, thang đo này được coi là tốt.

Biến độc lập “Nhu cầu của nhà tuyển dụng” cho hệ số tương quan biến-tổng của các biến quan sát NC1, NC2, NC3, NC4 và NC5 đều nhỏ hơn 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha của nhóm nhân tố là 0,3 $< 0,6$. Vậy nên, “Nhu cầu nhà tuyển dụng” bị loại khỏi mô hình.

Sau khi loại nhân tố “Nhu cầu nhà tuyển dụng”, mô hình nghiên cứu mới như sau:



Hình 2. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

5.3 Ma trận tương quan giữa các biến

Để kiểm tra liên hệ giữa những biến định lượng trong mô hình nghiên cứu trước khi thực hiện xây dựng phương trình hồi quy tuyến tính, nhóm tác giả tiến hành phân tích kết quả thông qua hệ số tương quan Pearson (kí hiệu r , r có giá trị dao động từ -1 đến 1).

Kết quả Bảng 4 cho thấy các giá trị hệ số tương quan r đều lớn hơn 0 và nhỏ hơn 0,8. Mọi quan hệ giữa các biến phụ thuộc và độc lập đều có ý nghĩa. Biến phụ thuộc VL - Cơ hội việc làm chịu tác động mạnh mẽ của ba biến độc lập KNM - Kỹ năng mềm và học lực, CMKN - Chuyên môn kỹ năng và QH - Mối quan hệ trước khi tốt nghiệp.

Bảng 4. Hệ số tương quan Pearson giữa các khái niệm

Các hệ số tương quan		VL	KNM	CMKN	QH
VL	Hệ số tương quan Pearson	1	0,709**	0,540**	0,400**
	Sig.		0,000	0,000	0,000
	Tổng số mẫu (N)	150	150	150	150
KNM	Hệ số tương quan Pearson	0,709**	1	0,525**	0,547**
	Sig.	0,000		0,000	0,000
	Tổng số mẫu (N)	150	150	150	150
CMKN	Hệ số tương quan Pearson	0,540**	0,525**	1	0,382**
	Sig.	0,000	0,000		0,000
	Tổng số mẫu (N)	150	150	150	150
QH	Hệ số tương quan Pearson	0,400**	0,547**	0,382**	1
	Sig.	0,000	0,000	0,000	
	Tổng số mẫu (N)	150	150	150	150

Chú thích: ** tương ứng với mức ý nghĩa thống kê 1%.

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

5.4 Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích nhân tố khám phá EFA được sử dụng để xem xét mối quan hệ giữa các biến ở tất cả các nhóm (các nhân tố) khác nhau nhằm phát hiện ra những biến quan sát tải lên nhiều nhân tố hoặc các biến quan sát bị phân sai nhân tố từ ban đầu (Bảng 5).

Bảng 5. Kiểm định KMO và Bartlett của biến độc lập

Kiểm định KMO và Bartlett		
Hệ số Kaiser-Meyer-Olkin		0,878
Kiểm định Bartlett	Approx. Chi-Square	1162,795
	df	105
	Sig.	0,000

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's Test cho thấy hệ số KMO = 0,878 thỏa điều kiện lớn hơn 0,5 và nhỏ hơn 1. Hệ số Sig. = 0,000 < 0,05 cho thấy có mối tương quan của các nhân tố với nhau trong tổng thể và mô hình này sử dụng phương pháp phân tích nhân tố là phù hợp.

Theo tiêu chuẩn Eigenvalue lớn hơn 1 và biểu đồ định vị nhân tố, nghiên cứu xác định có 3 nhóm nhân tố mới được tạo thành từ những tiêu chí đưa vào ban đầu. Với

giá trị phương sai tích (Cumulative) là $64,249\% > 50\%$ cho biết 3 nhóm nhân tố có giá trị cao nhất này giải thích được $64,249\%$ độ biến thiên dữ liệu.

Bảng 6. Ma trận xoay các nhân tố

	Ma trận xoay các nhân tố		
	Nhân tố		
	1	2	3
KNM3	0,846		
KNM1	0,788		
KNM6	0,751		
KNM5	0,664		
KNM4	0,622		
KNM2	0,596		
CMKN1	0,501		
QH2		0,824	
QH3		0,814	
QH1		0,813	
QH4		0,796	
CMKN5		0,514	
CMKN6			0,784
CMKN3			0,757
CMKN4			0,709

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Tổng hợp kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy các biến quan sát đều thỏa mãn điều kiện với các tiêu chí đã đưa ra, các thang đo được lựa chọn cho các nhân tố trong mô hình là đảm bảo yêu cầu, phù hợp để sử dụng phân tích trong các phần tiếp theo.

5.5 Đặt tên và hiệu chỉnh mô hình

Từ kết quả ma trận xoay các nhân tố, các biến quan sát được chia thành 3 nhóm với hệ số điểm nhân tố và đặt tên lại. Mô hình 3 nhóm nhân tố mới lần lượt được phân tích tiếp:

Nhóm 1: Kỹ năng mềm và học lực bao gồm 7 biến quan sát KNM1, KNM2, KNM3, KNM4, KNM5, KNM6, CMKN1.

Nhóm 2: Môi quan hệ và kinh nghiệm trước tốt nghiệp gồm 5 biến quan sát QH2, QH3, QH1, QH4, CMKN5.

Nhóm 3: Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm bao gồm 4 biến quan sát CMKN5, CMKN6, CMKN3, CMKN4.

5.6 Phương trình hồi quy tuyến tính

Phương trình hồi quy tuyến tính đa biến biểu diễn mối quan hệ của 3 nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời kỳ COVID-19 có dạng như sau:

$$VL = b_0 + b_1 * KNM + b_2 * CMKN + b_3 * QH$$

Bảng 7. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Model summary		ANOVA		Hệ số tương quan		
				Model	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Hệ số hồi quy chuẩn hóa
R ²	R ² hiệu chỉnh	Sig.	F		B	Beta
0,542	0,533	0,000 ^b	57,650	(Hằng số)	0,058	0,829
				KNM	0,739	0,595
				CMKN	0,223	0,234
				QH	-0,015	-0,015

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Theo kết quả ước lượng của mô hình được tóm tắt trong Bảng 7, hệ số xác định bình phương hiệu chỉnh $R = 0,533$ như vậy, các biến độc lập trong mô hình giải thích được 53,3% cho sự thay đổi của biến phụ thuộc VL - “Cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường thời kỳ Covid-19”. Giá trị Sig của kiểm định F là $0,000 < 0,05$. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính xây dựng được phù hợp với tổng thể. Vì vậy, phương trình hồi quy chuẩn hóa được xác định bằng:

$$VL = 0,058 + 0,595 * KNM + 0,234 * CMKN.$$

6. Kết luận và đề xuất

Qua nghiên cứu, nhóm tác giả đã tìm ra hai nhóm nhân tố giải thích được đến 53,3% khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường trên địa bàn Hà Nội trong thời kỳ COVID-19. Đó là “Kỹ năng mềm và học lực” và “Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm” của sinh viên. Cụ thể, cả hai nhân tố này đều tác động thuận chiều đến “Cơ hội việc làm” của sinh viên sau khi ra trường. Trong đó, “Kỹ năng mềm và học lực” có ảnh hưởng lớn nhất đến “Cơ hội việc làm”, là nhóm nhân tố quyết định chủ yếu; tiếp sau đó là “Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm” mà sinh viên tích lũy được. Trong mô hình điều chỉnh được đưa ra ở phần 3 còn có nhân tố “Mạng lưới quan hệ trước tốt nghiệp”, tuy nhiên, nhóm tác giả đã tìm ra rằng nhân tố này không có ý nghĩa trong mô hình. Điều này chứng tỏ khả năng có việc sau khi ra trường của sinh viên trong thời kỳ COVID-19 chủ yếu chịu tác động của các nhân tố chủ quan đến từ phía bản thân của sinh viên. Trong quá trình thực hiện nghiên cứu, nhóm tác giả đã loại nhân tố “Nhu cầu nhà tuyển dụng” ra khỏi mô hình do có độ tin cậy chưa

cao. Lý do chủ yếu đến từ người tham gia khảo sát là các sinh viên tốt nghiệp 3 năm trở lại đây trên địa bàn Hà Nội nên kết quả phản ánh chỉ dựa góc nhìn chủ quan của sinh viên thông qua quá trình tìm kiếm việc làm. Bên cạnh đó, nhân tố “Mạng lưới quan hệ trước tốt nghiệp” bị phủ định ảnh hưởng đến “Cơ hội việc làm” có thể là bởi mẫu khảo sát chưa đủ lớn, chưa mang tính đại diện cao do hạn chế về thời gian khi thực hiện khảo sát.

Qua những kết quả nghiên cứu cũng như những đánh giá trên, sinh viên và các bên liên quan có thể thấy rõ hơn những tác động của các nhân tố khách quan và chủ quan đến khả năng có việc làm của cử nhân để có hành động phát huy thế mạnh cũng như khắc phục những hạn chế của mình về vấn đề này. Một số đề xuất và kiến nghị được nhóm tác giả đưa ra như sau:

Thứ nhất, đối với sinh viên mới ra trường. Ngay từ khi bắt đầu chọn ngành nghề theo học, mỗi sinh viên phải xác định niềm đam mê, khả năng của mình phù hợp với chuyên ngành gì và nhu cầu thị trường lao động trong ngành đó để chủ động tìm hiểu và lựa chọn nghề nghiệp phù hợp; có thái độ học tập nghiêm túc, chủ động tìm kiếm giáo trình, tài liệu học tập qua các nguồn thư viện trường, Internet, giảng viên để hiểu sâu và nâng cao kiến thức chuyên ngành; tích cực tham gia CLB của trường, các công việc bán thời gian, cơ hội thực tập đúng chuyên môn để nâng cao kỹ năng, trải nghiệm thực tế. Sau khi tốt nghiệp, sinh viên nên tham gia khóa học đào tạo nghiệp vụ chuyên sâu để nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên ngành; đồng thời chủ động cập nhật về tình hình thị trường lao động để kịp thời trau dồi kiến thức, kỹ năng cần thiết. Trong quá trình học tập tại cơ sở đào tạo, sinh viên cần chủ động đề xuất mong muốn, nguyện vọng liên quan đến chương trình và phương pháp giảng dạy và nhờ sự giúp đỡ từ phía nhà trường, thầy cô khi cần thiết. Hơn nữa, sinh viên cần biết tận dụng công nghệ thông tin để tìm kiếm việc làm online hoặc để học tập và phát triển bản thân khi dịch COVID-19 đang diễn biến phức tạp. Ngoài ra, thị trường lao động quốc tế vô cùng tiềm năng (Nhật Bản, Anh, Hàn Quốc,...), vì thế sinh viên sau khi ra trường nên tận dụng cơ hội để trở thành công dân toàn cầu để có nhiều sự lựa chọn tốt hơn, đa dạng hơn.

Thứ hai, đối với cơ sở đào tạo. Nâng cao chất lượng đào tạo, phương pháp giảng dạy, năng lực đội ngũ giáo viên; cập nhật thường xuyên chương trình đào tạo phù hợp với thực tiễn và nhu cầu thị trường; nâng cao chất lượng, hình thành đội ngũ giảng viên năng động, cập nhật kiến thức chuyên môn, khả năng ngoại ngữ và tin học đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong quá trình hội nhập quốc tế. Nhà trường cần nâng cao phương pháp giảng dạy. Bên cạnh đó, phương pháp học tập của sinh viên phải thống nhất với phương pháp nghiên cứu khoa học, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng hiện đại, thực tế, đáp ứng yêu cầu của thị trường; quan tâm chú trọng phát triển hơn nữa các câu lạc bộ kỹ năng mềm, đan xen giảng dạy kỹ năng mềm vào chương trình đào tạo (thuyết trình, phản biện, ..); chủ động gắn kết với các nhà tuyển dụng, các doanh nghiệp, các trung tâm giới thiệu việc làm trong tỉnh, thành

phổ giúp sinh viên có thể cơ hội tìm kiếm việc làm sau khi ra trường, có thêm cơ hội tìm kiếm về các doanh nghiệp và tìm hiểu lựa chọn các ngành nghề phù hợp với bản thân, ngoài ra giúp sinh viên thực tập, làm quen với môi trường doanh nghiệp thực tế; lấy sinh viên làm trung tâm, lắng nghe mong muốn nguyện vọng của sinh viên để có điều chỉnh giảng dạy và hỗ trợ kịp thời; kiểm tra, thi cử cần gắn liền với thực tế, không xa vời, đánh đổ sinh viên.

Thứ ba, đối với xã hội. Chính phủ cần tiến hành tiếp tục đẩy mạnh sự tự chủ của các trường đại học theo đúng nghĩa của khái niệm này theo các tiêu chuẩn quốc tế, cho phép các trường phải được chủ động mở ngành mới không có ràng buộc tiên quyết, tự chủ hoàn toàn về xây dựng chương trình đào tạo, áp dụng các hình thức module hóa chương trình đào tạo, chấp nhận các loại hình và phương pháp đào tạo mới. Trong bối cảnh dịch bệnh COVID-19 đang diễn biến phức tạp, Chính phủ cần chủ động xây dựng các kịch bản chính sách kinh tế ứng phó khác nhau tùy theo thời gian kéo dài và mức độ nghiêm trọng của dịch bệnh để đảm bảo sự ổn định kinh tế, nhu cầu tuyển dụng trong ngắn và trung hạn, giúp thị trường việc làm nói chung, cơ hội việc làm của sinh viên mới ra trường nói riêng ổn định, phát triển; đầu tư các nguồn lực giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp; tăng cường các nguồn lực đầu tư là việc huy động tối đa các nguồn lực ở trong và ngoài nước để hỗ trợ học nghề, vay vốn, tự tạo việc làm và tìm việc làm ở mọi lĩnh vực, mọi thành phần kinh tế.

7. Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo

Vì nguồn lực có hạn nên nghiên cứu không thể tránh khỏi những hạn chế. *Thứ nhất*, phương pháp lấy mẫu chủ yếu sử dụng thông tin trên Internet và điều tra qua phiếu hỏi online do tình hình COVID-19 diễn biến phức tạp. Điều này đã hạn chế tính khách quan và chính xác của mẫu điều tra. *Thứ hai*, các nhân tố chủ yếu đến từ bản thân sinh viên, nhóm tác giả chưa đánh giá được những nhân tố khách quan khác có thể có ý nghĩa thống kê cần được nghiên cứu như các nhân tố đến từ cơ sở đào tạo, nhà tuyển dụng. *Thứ ba*, việc chỉ xét riêng địa bàn Hà Nội khiến nghiên cứu bị bó hẹp, thiếu khái quát và chưa thể đánh giá được toàn bộ đối tượng sinh viên sau khi ra trường. *Thứ tư*, nghiên cứu tiếp cận theo chiều ngang, đề cập đến mẫu trong thời gian cụ thể là thời kỳ dịch COVID-19, tuy giúp bài nghiên cứu có tính mới nhưng lại không đánh giá được hết các nhân tố có ý nghĩa (do tác động của một bên thứ 3).

Từ những hạn chế trên trong bài viết, nhóm tác giả đề xuất một số hướng cho các bài nghiên cứu tiếp theo. *Thứ nhất*, nghiên cứu chỉ giải thích được 53,3% sự biến thiên của cơ hội việc làm cho sinh viên mới ra trường, còn có những yếu tố khác tham gia giải thích cho biến. Vì vậy, nghiên cứu tiếp theo nên đưa các yếu tố này vào xem xét trong mô hình nghiên cứu. *Thứ hai*, để tăng tính khái quát cho mô hình, nghiên cứu tiếp theo nên chọn mẫu đại diện ở nhiều tỉnh thành khác nhau, nơi tập

trung nhiều trường đại học, cao đẳng cũng như nghiên cứu nhiều ngành nghề khác nhau. *Thứ ba*, quá trình khảo sát cần dài hơn, đánh giá các mẫu nghiên cứu ở thời điểm lâu hơn, đồng thời, tổ chức một số buổi phỏng vấn sâu để có thể tiếp cận đối tượng từ nhiều chiều. *Thứ tư*, nhóm tác giả hy vọng nghiên cứu này sẽ là gợi ý cho những công trình nghiên cứu trong tương lai về vấn đề nghề nghiệp của sinh viên, đặc biệt trong khi dịch bệnh COVID-19 có những ảnh hưởng lớn đến nền kinh tế, xã hội nước ta trong những năm gần đây. Từ đó, đưa ra những kiến nghị thiết thực hơn để hỗ trợ sinh viên phát triển bản thân cũng như mở rộng cơ hội nghề nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- Báo cáo của NEU – JICA. (2020), “Kiến nghị đánh giá các chính sách ứng phó với COVID-19 và các khuyến nghị”, https://www.jica.go.jp/vietnam/english/office/topics/c8h0vm0000ecmc4u-att/210305_02_vn.pdf, truy cập ngày 28/3/2021.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020), “Dù dịch COVID-19 còn phức tạp, lao động vẫn không bị khan hiếm”, <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=222271>, truy cập ngày 25/3/2021
- Covin, J.G. & Slevin, D.P. (1998), “Strategic management of small firms in hostile and benign environment”, *Strategic Management Journal*, Vol. 10, pp. 75 - 87.
- Gangl, M. (2003), “Labor market structure and re-employment rates: Unemployment dynamics in West Germany and the United States”, *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 20, pp. 185 - 224.
- Granovetter, G. (2003), *Getting a job: a study of contacts and careers*, University of Chicago Press.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2006), *Multivariate data analysis* (6th ed.), Prentice-Hall.
- Hoàng Anh. (2021), “Đặc điểm của sự hình thành và phát triển nhân cách ở sinh viên Việt Nam hiện nay”, <https://lyluanchinhtrivatruyenthong.vn/dac-diem-cua-su-hinh-thanh-va-phat-trien-nhan-cach-o-sinh-vien-viet-nam-hien-nay-p24540.html>, truy cập ngày 13/5/2021
- Keh, H.T., Nguyen, T.T.M. & Hwei, P.Ng. (2007), “The effects of Entrepreneurial orientation and marketing Information on the Performance of SMEs”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 22 No. 4, pp. 592 - 611.
- Kong, J. & Jiang, F. (2011), “Factors affecting job opportunities for University Graduates in China, the evidence from University Graduates in Beijing”, *Research in World Economy*, Vol. 2 No. 1, pp. 24 - 37.
- Lê, P.L., Chu, T.M.P. & Nguyễn, T.K.T. (2016), “Nghiên cứu các nhân 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*, Số 84, tr. 1 - 19.
- Lê, T.H. (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- Lê, T.H. & Phạm, T.A.P. (2019), “Kỹ năng của người học và khả năng được tuyển dụng: từ góc nhìn của sinh viên”, *VNU Journal of Science: Education Research*, Tập 35, Số 1, tr. 64 - 76.

- Mai, T.B.P. (2018), *Định hướng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên trường Đại học Ngân Hàng thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sĩ Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.
- Mark, G. (1992), *Getting a job: a study of contacts and careers* (2nd ed), The University of Chicago Press, Chicago and London.
- Miller, D. & Friesen, P.H. (1982), “Innovation in conservative and entrepreneurial firms: two models of strategic momentum”, *Strategic Management Journal*, Vol. 3, pp. 1 - 25.
- Nguyễn, T.T.T. (2017), “Sinh viên thất nghiệp sau khi ra trường – Nguyên nhân và cách khắc phục”, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/sinh-vien-that-nghiep-sau-khi-ra-truong-nguyen-nhan-va-cach-khac-phuc-48972.htm>, truy cập ngày 01/04/2021.
- Nguyễn, N.Q. & Nguyễn, V.Đ. (2007), *Quản trị nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.
- Nguyễn, T.N., Nguyễn, M.Q.V. & Lý, M.T. (2015), “Thực trạng việc làm của sinh viên ngành Việt Nam học (hướng dẫn viên du lịch) trường Đại học Cần Thơ”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 39c, tr. 102 - 109.
- Phạm, H.C. (2016), *Vốn xã hội với tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp nghiên cứu trường hợp cựu sinh viên trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Xã hội học, Trường Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Phan, T.N.K. & Nguyễn, H.H. (2016), “Hiện trạng việc làm và các nhân tố kỹ năng cần thiết cho việc làm sau tốt nghiệp cả sinh viên ngành kinh doanh quốc tế trường Đại học Cần Thơ”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 43c, tr. 109 - 119.
- Pinto, L.H. & Ramalheira, D.C. (2017), “Perceived employability of business graduates: the effect of academic performance and extracurricular activities”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 99, pp. 165 - 178.
- Quỳnh Chi. (2020), “Dịch COVID-19: Các kịch bản dự báo thị trường lao động”, <https://laodong.vn/xa-hoi/dich-covid-19-cac-kich-ban-du-bao-thi-truong-lao-dong-870229.lido>, truy cập ngày 01/04/2021.
- Sato, A.H., Shimizu, C., Mizuno, T., Ohnishi, T. & Watanabe, T. (2015), “Relationship between job opportunities and economic environments measured from data in internet job searching sites”, *Procedia Computer Science*, Vol. 60, pp. 1255 - 1262.
- Tat, H.K., Nguyen, T.T.M. & Ng, H.P. (2007), “The effects of entrepreneurial orientation and marketing information on the performance of SMEs”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 22 No. 4, pp. 592 - 611.
- Thống Nhất. (2020), “80% số sinh viên đại học có việc làm sau 6 tháng tốt nghiệp”, <http://hanoimoi.com.vn/ban-in/Giao-duc/983305/80-so-sinh-vien-dai-hoc-co-viec-lam-sau-6-thang-tot-nghiep>, truy cập ngày 01/04/2021.
- Thư viện pháp luật. (2013), “Luật việc làm”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-viec-lam-nam-2013-215628.aspx>, truy cập ngày 20/04/2021.
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2020), “Báo cáo theo dõi nhanh số 2 của ILO: COVID-19 và thế giới việc làm”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms_741174.pdf, truy cập ngày 01/04/2021.
- Tomlinson, M. (2012), “Graduate employability: a review of conceptual and empirical themes”, *Higher Education Policy*, Vol. 25, pp. 407 - 431.

- Tổng cục Thống kê. (2020), *Báo cáo lao động việc làm quý 2 năm 2020*, https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2020/08/BCLDVL_Q2.2020_finalf.pdf, truy cập ngày 01/04/2021.
- Tổng cục Thống kê. (2021), “Thông báo cáo chỉ tình hình lao động việc làm quý I/2021”. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/04/thong-bao-cao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-2021/>, truy cập ngày 01/04/2021.
- Trần, H.L. (2010), “Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn”, <https://laodong.vn/archived/trinh-do-hoc-van-trinh-do-chuyen-mon-668071.ldo>, truy cập ngày 03/04/2021.
- Trần, T.P.H. & Nguyễn, N.L. (2015), “Nhu cầu và kỹ năng giao tiếp của sinh viên trường đại học Cần Thơ”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 41, tr. 61 - 70.
- Vũ, T.T.D. & Hoàng, V.H. (2005), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
- Vương, Q.D., Trương, T.T.H., Nguyễn, H.Q., Lê, L.H., Nguyễn, V.T. & Ong, Q.C. (2015), “Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật*, Số 40d, tr.105 - 113.