

Đánh giá mức độ hài lòng về việc làm sau tốt nghiệp của cựu sinh viên Trường Đại học Đà Lạt

Đào Thị Hiếu*, Lê Minh Chiến**, Vũ Thị Thùy Dung***, Phạm Hồng Hải****, Nguyễn Thị Thục Duyên*****

Nhận ngày 11 tháng 8 năm 2023. Chấp nhận đăng ngày 10 tháng 10 năm 2023.

Tóm tắt: Việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên (SV) đã trở thành chủ đề quan tâm của cơ quan, ban ngành có liên quan và nhà nghiên cứu. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng (khảo sát n = 264 cựu sinh viên (CSV) và nghiên cứu định tính (phỏng vấn sâu (PVS) 05 trường hợp gồm: giảng viên, CSV, nhà tuyển dụng). Phần lớn CSV của Trường Đại học Đà Lạt đã có việc làm phù hợp với chuyên ngành đào tạo, hài lòng về môi trường làm việc và cơ hội phát huy niềm đam mê, sở trường. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy, gần một nửa số người khảo sát chưa từng thay đổi việc làm. Một bộ phận CSV đã chấp nhận làm ngành gần hoặc không đúng chuyên ngành, bởi vì công việc phù hợp với năng lực, môi trường làm việc tốt, yêu thích lĩnh vực công việc, lương cao, phúc lợi tốt,... Yếu tố cá nhân và yếu tố thị trường việc làm ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV nhiều hơn so với yếu tố gia đình và yếu tố nhà trường.

Từ khóa: Mức độ hài lòng, việc làm, nguồn lao động, cựu sinh viên, Trường Đại học Đà Lạt.

Phân loại ngành: Xã hội học

Abstract: Student employment after graduation has become a topic of concern for relevant agencies, departments and researchers. In this study, quantitative research methods were used (survey of n = 264 alumni) and qualitative research (in-depth interviews) with 05 cases including lecturers, alumni, employer. The majority of students at Đà Lạt University have jobs suitable to their training majors, satisfied with the working environment and the opportunity to develop their passions and strengths. Research results showed that nearly half of the people surveyed had never changed jobs. A part of allumni has accepted to work in a field that is little/ somewhat related to their training qualification, because of the match between job matches their abilities, good working environment, likes the field of work, high salary, good benefits, etc. Personal factors and job market factors affect alumni's job opportunities more than family factors and school factors.

Keywords: Satisfaction level, jobs, labor resources, alumni, Đà Lạt University.

Subject classification: Sociology

1. Đặt vấn đề

Thực trạng việc làm sau khi tốt nghiệp của CSV không chỉ dùng để đánh giá quá trình sử dụng nguồn nhân lực của một quốc gia, khu vực hay vùng miền mà còn thể hiện sự phù hợp giữa quá trình đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động. Quá trình học tập và rèn luyện ở bậc đại học giúp cho CSV có kiến thức, rèn luyện các kỹ năng và thái độ để giúp họ hội nhập trong thị trường lao động. Khi tham gia thị trường lao động, CSV có cơ hội phát huy những điều tích lũy được trong quá trình học tập và điều này sẽ vừa góp phần nâng cao hiệu quả lao động, vừa nâng cao mức độ hài lòng về công việc và có nhu cầu gắn bó lâu dài với nơi làm việc của CSV. Theo nghiên cứu của Steven C. Riggert và cộng sự (2006), có khoảng 80% CSV có việc làm sau khi tốt nghiệp. Khảo sát 1.200 CSV ở Úc cho thấy quá trình tham gia học tập tại trường đại học giúp CSV có kinh nghiệm, tự tin khi tham gia thị trường lao động (Damian Oliver, 2011). Kinh nghiệm làm việc trong bối cảnh thế chế có thể là “một lợi thế cạnh tranh” cho CSV mới tốt nghiệp (Giampiero Passaretta & Moris Triventi, 2015).

***** Trường Đại học Đà Lạt.

Email: hieudt_xhh@dlu.edu.vn

Ở Việt Nam có những nghiên cứu đánh giá thực trạng việc làm của CSV nước ngoài đến học tập. Nghiên cứu của Nguyễn Thu Hà, Đặng Xuân Giáp (2019) cho thấy, trong 125 CSV tại Trường Đại học Công đoàn có 92% ra trường có việc làm; 80,8% phù hợp với ngành nghề được đào tạo; 81,6% làm việc trong khu vực nhà nước, số còn lại làm việc ở công ty, doanh nghiệp tư nhân,... (Nguyễn Thu Hà & Đặng Xuân Giáp, 2019). Đồng thời, Vũ Yến Hà và Nguyễn Ngọc Diệu Linh (2017) khảo sát 251 CSV tốt nghiệp ngành Xã hội học cho thấy khả năng làm việc trong đa dạng khu vực. Gia đình, bạn bè, người thân có ý nghĩa quan trọng trong quá trình tìm kiếm việc làm của CSV (Vũ Yến Hà & Nguyễn Ngọc Diệu Linh, 2017). CSV đã từng làm cộng tác, điều tra viên có cơ hội bắt nhịp thị trường công việc tốt (Nguyễn Thị Thu Thanh, 2018).

Ở nghiên cứu của Nguyễn Thị Diễm Hằng, Ngô Mỹ Trân (2019) cho thấy tỷ lệ CSV khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học An Giang có việc làm ngày càng được nâng cao (từ 69,65% giai đoạn 2012-2014 lên 73,7% năm 2015), (Nguyễn Thị Diễm Hằng & Ngô Mỹ Trân, 2019). Theo Võ Hồng Phượng, Huỳnh Trường Huy (2018) qua khảo sát 120 CSV cho thấy CSV tìm được công việc trong vòng 3 tháng (70,8%). Mức độ thích ứng với công việc tương đối nhanh trong vòng 1 tháng chiếm 59,2%, trung bình 3 tháng chiếm 34,2% (Võ Hồng Phượng & Huỳnh Trường Huy, 2018). Bên cạnh đó, Nguyễn Thị Phương Thảo (2017) khảo sát 91 CSV ở Bắc Trung Bộ có 50% CSV đánh giá công việc không phù hợp với chuyên ngành đào tạo, phản ánh xu hướng tìm kiếm việc làm không đúng chuyên ngành của một bộ phận CSV (Nguyễn Thị Phương Thảo, 2017). Mặt khác, có 90% CSV làm trong môi trường giáo dục thể hiện sự phù hợp giữa đào tạo nguồn nhân lực ngành Sư phạm với nhu cầu của thị trường lao động (Phạm Thị Lan Phượng, 2008); tương tự với khảo sát 122 CSV ngành Tâm lý học trong nghiên cứu của Nguyễn Bá Đạt và cộng sự (2021). Đồng thời, nghiên cứu này nhấn mạnh kỹ năng được học ở chương trình đào tạo rất cần thiết trong công việc của CSV (Nguyễn Bá Đạt et al., 2021).

Bên cạnh tìm hiểu thực trạng việc làm của CSV, nhiều nhà nghiên cứu tìm hiểu và phân tích yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV. Lê Phương Lan và cộng sự (2016) chỉ ra yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của CSV Đại học Ngoại thương là số điểm đầu vào, điểm tốt nghiệp, điểm tiếng Anh, xếp loại bằng tốt nghiệp. Đồng thời, SV tham gia hoạt động ngoại khóa, khóa học kỹ năng mềm và đi làm thêm giúp xác suất có việc làm cao hơn (Lê Phương Lan et al., 2016).

Việc nghiên cứu khả năng tìm kiếm việc làm của CSV nhận được sự quan tâm của các trường đại học ở miền Nam Bộ. Cụ thể là Nguyễn Thị Diễm Hằng, Ngô Mỹ Trân (2019) đã thu thập dữ liệu thông qua khảo sát 200 CSV cho thấy có 05 yếu tố ảnh hưởng nhiều đến khả năng có việc làm của CSV là: quan hệ xã hội, xếp loại tốt nghiệp, kiến thức, kỹ năng cơ bản và kỹ năng ứng dụng (Nguyễn Thị Diễm Hằng & Ngô Mỹ Trân, 2019). Ngoài ra, Nguyễn Trung Tiên, Đặng Thùy Linh, Nguyễn Thị Thúy Liễu, Nguyễn Quốc Bình và Đặng Văn Rót (2020) đã chỉ ra yếu tố kỹ năng cứng tác động mạnh nhất (Nguyễn Trung Tiên et al., 2020).

Trong nghiên cứu của Vicente Gonza'lez-Roma' và cộng sự (2018) đã phân tích 7.881 CSV cho thấy yếu tố bản sắc nghề nghiệp, khả năng thích ứng cá nhân, vốn con người, vốn xã hội có liên quan đến tình trạng việc làm của CSV. Thông qua thực tập các môn học giúp SV nâng cao kiến thức, kỹ năng và có giá trị khi tham gia thị trường lao động (Vicente Gonza'lez-Roma' et al., 2018). Bên cạnh đó, Alex van der Merwe (2009) cho thấy cơ hội việc làm của CSV mới tốt nghiệp sẽ được nâng cao khi họ có kết quả học tập cao (Alex van der Merwe, 2009). Đồng thời, Nguyễn Thu Hà, Đặng Xuân Giáp (2019) đã chỉ ra nguyên nhân của việc CSV Lào gặp khó khăn trong tìm việc là do thiếu kinh nghiệm thực hành, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng xin việc và chưa nhận thức rõ lĩnh vực hành nghề của bản thân (Nguyễn Thu Hà & Đặng Xuân Giáp, 2019). Đối với ngành nghề kỹ thuật, công nghệ có tác động đến việc làm của CSV. Do đó, Trường cần đặt trọng tâm đào tạo vào khả năng thực hiện công việc phi thủ tục, sáng tạo, kỹ năng lãnh đạo, thích ứng sự thay đổi trong môi trường mở nhằm đáp ứng nhu cầu thị trường lao động (Phan Hồng Hải & Đoàn Hùng Cường, 2019).

Từ đó, chúng ta thấy rằng CSV có khả năng tìm kiếm việc làm đa dạng, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm. Bao gồm các yếu tố cá nhân như: học lực, ngoại ngữ, kỹ năng mềm, khả năng thích ứng,... Yếu tố về phía nhà trường như chương trình đào tạo phải rèn luyện được kỹ năng cứng và kỹ năng mềm cho sinh viên. Bên cạnh đó, yếu tố môi trường xã hội cũng có ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV.

Đến nay, Trường Đại học Đà Lạt đã có 65 năm hình thành và phát triển, đào tạo, bồi dưỡng cho nhiều thế hệ người học ở đa ngành đa lĩnh vực. Phần lớn, CSV đã có việc làm sau tốt nghiệp và đóng góp vào tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của khu vực Tây Nguyên nói riêng và cả nước nói chung. Bên cạnh đó, một bộ phận CSV chưa có được việc làm hoặc làm trái ngành để có nguồn tài chính đáp ứng nhu cầu cuộc sống bản thân và gia đình. Trong bối cảnh thị trường lao động có những yêu cầu, đòi hỏi mới, các trường đại học cũng cần phải quan tâm đến việc đáp ứng của người học với thị trường lao động ở mức độ nào; và trên cơ sở đó có chiến lược cải tiến chương trình đào tạo phù hợp để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng và thái độ của người học; góp phần nâng cao mức độ hài lòng của CSV về việc làm. Mức độ hài lòng trong công việc càng cao thì sẽ ít có nhu cầu thay đổi môi trường làm việc, góp phần nâng cao hiệu quả công việc. Bài viết này sử dụng nguồn dữ liệu của đề tài “Đánh giá thực trạng việc làm sau tốt nghiệp của cựu sinh viên Trường Đại học Đà Lạt” do nhóm tác giả đã triển khai khảo sát bằng Google form với phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Cách thức thực hiện khảo sát là sử dụng link Google form gửi đến giảng viên của khoa chuyên môn, sau đó giảng viên gửi link này đến CSV thông qua email, zalo, facebook và website của khoa chuyên môn. Nhóm tác giả đã khảo sát 264 CSV, sử dụng thang đo Likert 5 mức độ dùng để CSV đánh giá mức độ hài lòng việc làm sau khi tốt nghiệp và yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV. Đồng thời, nhóm tác giả đã thực hiện PVS đối với 05 trường hợp (01 giảng viên, 03 CSV, 01 nhà tuyển dụng) nhằm phân tích thực trạng mức độ hài lòng về việc làm sau tốt nghiệp của CSV và yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV trong bối cảnh hiện nay.

2. Thực trạng mức độ hài lòng việc làm sau tốt nghiệp và mức độ hài lòng về công việc của cựu sinh viên

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 93,6% trong tổng số 264 CSV được hỏi đã có việc làm. Trong đó, có 53,1% CSV có việc làm trong vòng 6 tháng từ khi nhận bằng, 25,8% CSV có việc làm trước khi nhận bằng và 18,1% CSV có việc làm từ trên 6 tháng sau khi nhận bằng tốt nghiệp. Trong nghiên cứu này, khu vực làm việc chủ yếu của CSV là khu vực nhà nước (55,0%), khu vực tư nhân chiếm 30,8%, các khu vực khác (đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài, tự kinh doanh) chiếm 14,2%. Theo đó, có 78,9% CSV làm việc phù hợp với chuyên ngành được đào tạo, 55,4% làm đúng chuyên ngành, 23,5% làm gần chuyên ngành đào tạo, 21,2% làm các công việc không liên quan đến ngành đào tạo. Điều đó cho thấy tỷ lệ CSV ra trường có việc làm tương đối cao và khá phù hợp với chuyên ngành được đào tạo.

Bảng 1: Mức độ hài lòng về việc làm hiện tại của CSV

Khía cạnh công việc	Mức độ hài lòng (%)					Điểm trung bình	Thứ bậc	N
	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng			
Lương, thu nhập	6,9	6,9	44,0	37,5	4,6	3.26	4	259
Môi trường làm việc	4,7	3,1	29,5	52,7	10,1	3.6	2	258
Mối quan hệ với quản lý, đồng nghiệp	5,5	1,2	24,6	54,3	14,5	3.71	1	256
Đam mê, sở trường	5,5	2,3	32,0	47,3	12,9	3.6	2	256
Cơ hội phát triển	5,8	4,7	30,7	45,9	12,8	3.55	3	257

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài, 2022.

Ghi chú: Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, trong đó: 1. Rất không hài lòng, 2. Không hài lòng, 3. Bình thường, 4. Hài lòng, 5. Rất hài lòng. Điểm trung bình là giá trị trung bình của biến.

Nhìn chung, CSV khá hài lòng về việc làm hiện tại, cụ thể là về lương, thu nhập thì mức độ bình thường chiếm tỷ lệ cao nhất (44%), tiếp đến mức độ hài lòng chiếm 37,5%, mức độ rất không hài lòng và không hài lòng đều chiếm tỷ lệ dưới 7,0%. Về môi trường làm việc, mức độ hài lòng chiếm tỷ lệ cao nhất (52,7%), mức độ rất hài lòng chiếm 10,1%, mức độ rất không hài lòng và không hài lòng đều chiếm dưới 5,0%. Đối với mối quan hệ với quản lý, đồng nghiệp, mức độ hài lòng chiếm tỷ lệ cao nhất (54,3%), mức độ rất hài lòng chiếm 14,5%, còn mức độ rất không hài lòng và không hài lòng đều chiếm dưới 6,0%. Về đam mê và sở trường, mức độ hài lòng chiếm tỷ lệ cao nhất (47,3%), mức độ rất hài lòng chiếm 12,9%, mức độ rất không hài lòng và không hài lòng đều chiếm dưới 6,0%. Cơ hội phát triển có mức độ hài lòng chiếm tỷ lệ cao nhất (45,9%), mức độ rất không hài lòng và không hài lòng chiếm dưới 6,0%. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy mối quan hệ với quản lý, đồng nghiệp có điểm trung bình (ĐTB) cao nhất (3.71). Đồng thời, môi trường làm việc và đam mê, sở trường đều có ĐTB = 3.6; cơ hội phát triển có ĐTB = 3.55; lương, thu nhập có ĐTB thấp nhất (3.26). Khu vực tư nhân bậc lộ ưu điểm về thu nhập và môi trường làm việc so với môi trường khác. Thu nhập khu vực tư nhân có ĐTB = 3.56, trong khi đó, khu vực nhà nước và khu vực khác (đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài, tự kinh doanh) được đánh giá ở mức bình thường, ĐTB lần lượt là 3.11 và 3.17. Kết quả nghiên cứu định lượng và định tính cho thấy môi trường làm việc, mối quan hệ tại nơi làm việc đều được đánh giá ở mức độ hài lòng. “Em hài lòng với mối quan hệ giữa mọi người, lúc đi làm không có vất vả quá, giữa nhân viên và chủ không có sự phân biệt nhiều cho nên rất là thoải mái” (PVS, nữ, nhân viên kế toán); “Em cảm thấy hài lòng và nếu như là được thì hy vọng thời gian tới môi trường sẽ năng động hơn một chút. Bởi vì, mình vẫn muốn mình có thể phát huy được hết những khả năng của mình nhưng mà trong môi trường hiện tại nó đang kìm lại rất nhiều không phải riêng cá nhân em mà rất nhiều bạn trẻ. Em cũng hy vọng là tương lai môi trường làm việc của mình sẽ năng động hơn” (PVS, nữ, cán bộ phòng).

Kết quả các nghiên cứu trước đây đều cho thấy người lao động gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống, nhất là lương và phụ cấp (Nguyễn Thanh Hiệp et al., 2022). Tiền lương được xem là yếu tố quan trọng nhưng phức tạp về mặt nhận thức và là yếu tố đa chiều khi nói về sự hài lòng trong công việc. Nhân viên thường xem thu nhập là sự phản ánh cách nhà quản lý ghi nhận đóng góp của họ cho tổ chức. Do đó, nếu một người nhận được ít hơn những gì họ xứng đáng, họ không hài lòng và đương nhiên sự hài lòng trong công việc sẽ thấp (Hồ Thanh Mỹ Phương et al., 2023). Ở nghiên cứu này, tỷ lệ làm việc khu vực nhà nước chiếm hơn ½, mức lương tại cơ quan nhà nước đã được quy định nên đây là khía cạnh thường được đánh giá là yếu tố khó đạt được sự hài lòng. “Mức độ hài lòng về việc làm tại phường 3, vì nó là quy định theo một mức chung rồi. Để em nói hài lòng thì cũng không đúng mà gọi là tạm, ở mức độ bình thường” (PVS, nữ, cán bộ phường); “Thật sự thì em chưa hài lòng với mức thu nhập hiện tại. Có lẽ là vì em mong đợi cao quá. Là vì em cho bé đi học cao hơn mức thu nhập của em. Có thể là do lựa chọn hoặc là do ưu tiên tài chính của mình hiện tại thì muốn đầu tư cho con” (PVS, nữ, cán bộ Sở Công thương tỉnh Lâm Đồng).

Kết quả nghiên cứu cho thấy hơn một nửa CSV đã có sự thay đổi việc làm. Tuy nhiên, số lượng CSV không thay đổi việc làm không đồng nghĩa với vấn đề việc làm của họ là rất tốt. Số lượng CSV không có thay đổi việc làm chiếm tỷ lệ cao nhất (47,7%). Bên cạnh đó, số lượng CSV thay đổi việc làm 1 - 3 lần chiếm 44,6%, chỉ có 7,7% CSV đã thay đổi việc làm trên 3 lần.

Bảng 2: Lý do CSV chấp nhận làm ngành gần hoặc không đúng chuyên ngành (ĐVT: %, N=119)

	Lý do						
	Lương cao, phúc lợi tốt	Môi trường làm việc tốt, phù hợp	Phù hợp với năng lực	Yêu thích lĩnh vực làm việc này	Không tìm được việc làm đúng chuyên ngành	Làm tạm thời trong lúc tìm việc phù hợp	Không tìm được việc tốt hơn
Có	27,7	45,4	51,3	31,1	24,4	8,5	1,7
Không	72,3	54,6	48,7	68,9	75,6	91,5	98,3

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của đề tài, 2022.

Trong bối cảnh hiện nay, lý do CSV quyết định chấp nhận làm việc ngành gần hoặc không đúng chuyên ngành khá đa dạng. Trong đó, lý do phù hợp với năng lực chiếm tỷ lệ cao nhất (51,3%), tiếp đến môi trường làm việc tốt, phù hợp chiếm 45,4%, yêu thích lĩnh vực làm việc này chiếm tỷ lệ cao hơn so với lương cao, phúc lợi tốt và không tìm được việc làm đúng chuyên ngành (31,1% so với 27,7% và 24,4%). Việc CSV làm việc ngành gần hoặc không đúng chuyên ngành không phải là vấn đề đáng quan ngại, bởi vì quá trình đào tạo bậc đại học đã được trang bị kiến thức khá mở rộng, nhiều học phần có kiến thức gần với chuyên ngành đào tạo nên CSV sẽ dễ dàng thích ứng với công việc. CSV đã nhận thấy được công việc đang làm là phù hợp với năng lực, yêu thích lĩnh vực làm việc và có được lương cao, phúc lợi tốt.

3. Yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của cựu sinh viên Trường Đại học Đà Lạt

Cơ hội việc làm của CSV bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sẽ phân tích các yếu tố cá nhân, gia đình, nhà trường và thị trường việc làm có ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV như thế nào?

Bảng 3: Sự ảnh hưởng yếu tố cá nhân đến cơ hội việc làm của CSV (N=264)

	Mức độ ảnh hưởng (%)					ĐTB	Thứ bậc
	Rất không ảnh hưởng	Không ảnh hưởng	Bình thường	Ảnh hưởng	Rất ảnh hưởng		
Kết quả học tập và kiến thức chuyên ngành	2,3	7,6	34,7	43,5	11,8	3.55	7
Khả năng ngoại ngữ, tin học	0,4	5,4	26,8	48,7	18,8	3.8	5
Kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên ngành	0,4	4,2	24,7	49	21,6	3.87	3
Mục tiêu nghề nghiệp, đam mê sở thích	0,8	3,4	31,4	48,3	16,1	3.75	6
Thái độ và ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm	0,8	3,8	14,6	51,2	29,6	4.05	1
Khả năng tự học, tự rèn luyện	1,1	6,1	23,8	48,7	20,3	3.81	4
Chiến lược tìm kiếm công việc	0,8	6,2	28,5	46,5	18,1	3.75	6
Khả năng thích nghi và chịu áp lực	0,8	5	15,4	51,2	27,7	4.0	2

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, 2022

Ghi chú: Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, trong đó: 1. Rất không hài lòng, 2. Không hài lòng, 3. Bình thường, 4. Hài lòng, 5. Rất hài lòng. Điểm trung bình là giá trị trung bình của biên.

Yếu tố cá nhân có ảnh hưởng rất lớn đến cơ hội việc làm của CSV. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy thái độ và ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm ở mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao (51,2%), mức độ rất ảnh hưởng chiếm 29,6%, còn mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng chỉ chiếm rất thấp (0,8% và 3,8%). Đồng thời, đối với khả năng thích nghi và chịu áp lực, mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (51,2%), tiếp đến mức độ rất ảnh hưởng chiếm 27,7%, mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng chiếm rất thấp. Ngoài ra, kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên ngành có mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (49%), mức độ rất ảnh hưởng chiếm 21,6%; còn mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng chiếm rất thấp (0,4% và 4,2%). Đối với khả năng tự học, tự rèn luyện, mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (48,7%), mức độ rất ảnh hưởng chiếm 20,3%. Bên cạnh đó, mức độ ảnh hưởng của khả năng ngoại ngữ, tin học và mục tiêu nghề

nghiệp, đam mê sở thích chiếm tỷ lệ xấp xỉ gần bằng nhau (48,7% và 48,3%); mức độ rất ảnh hưởng của khả năng ngoại ngữ, tin học chiếm tỷ lệ cao hơn so với mục tiêu nghề nghiệp, đam mê sở thích (18,8% so với 16,1%); còn các mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng đều chiếm tỷ lệ dưới 6,0%. Ngoài ra, mức độ ảnh hưởng của chiến lược tìm kiếm công việc chiếm tỷ lệ cao hơn kết quả học tập và kiến thức chuyên ngành (46,5% so với 43,5%), tương tự mức độ rất ảnh hưởng chiến lược tìm kiếm công việc chiếm tỷ lệ cao hơn kết quả học tập và kiến thức chuyên ngành (18,1% so với 11,8%); các mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng của chiến lược tìm kiếm công việc và kết quả học tập và kiến thức chuyên ngành đều chiếm tỷ lệ dưới 8%.

Xét theo giá trị trung bình, yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV chủ yếu là: Thái độ và ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm (ĐTB = 4.05), khả năng thích nghi và chịu áp lực (ĐTB = 4.0), kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên ngành (ĐTB = 3.87), khả năng tự học, tự rèn luyện (ĐTB = 3.81). Bên cạnh đó, các yếu tố có ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV đó là: Khả năng ngoại ngữ, tin học (ĐTB = 3.8), mục tiêu nghề nghiệp, đam mê sở thích và chiến lược tìm kiếm công việc có ĐTB đều bằng nhau (ĐTB = 3.75), còn kết quả học tập và kiến thức chuyên ngành có ĐTB thấp nhất (ĐTB = 3.55). Kết quả nghiên cứu đã cho thấy thái độ và ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, các khả năng của CSV và kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên ngành có ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV lớn hơn so với kết quả học tập, kiến thức chuyên ngành.

Nghiên cứu của Lê Phương Lan và cộng sự (2016) đã chỉ ra rằng: đối với SV có tham gia hoạt động ngoại khóa, khóa học kỹ năng mềm, đi làm thêm trước khi tốt nghiệp thì xác suất có việc làm cao hơn so với SV khác. Đồng thời, Nguyễn Thị Diễm Hằng, Ngô Mỹ Trân (2019) cũng cho rằng xếp loại tốt nghiệp, kiến thức, kỹ năng cơ bản và kỹ năng ứng dụng có vai trò quan trọng trong cơ hội việc làm của SV sau khi tốt nghiệp. Ngoài ra, nghiên cứu của Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2020) đã cho thấy, yếu tố kỹ năng cứng, kỹ năng mềm, khả năng làm việc, trình độ ngoại ngữ, kết quả học tập là yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, công nghiệp hóa, SV cần phải được trang bị thái độ và ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, khả năng, kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên ngành cũng như nâng cao kết quả học tập để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, góp phần nâng cao mức độ hài lòng của CSV về việc làm.

Trong nghiên cứu này đã cho thấy yếu tố gia đình có ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV. Về điều kiện kinh tế gia đình, mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (40,2%), tiếp đến mức độ bình thường chiếm 33,7%, còn các mức độ khác chiếm dưới 15%. Và sự tư vấn, song hành của cha mẹ trong định hướng nghề nghiệp, mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (38,7%), tiếp đến mức độ bình thường chiếm 33%, và các mức độ khác chiếm tỷ lệ từ 2,3% - 17,2%. Sự kỳ vọng của gia đình cũng ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV, trong đó mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (39,3%), tiếp đến mức độ bình thường chiếm 37,4%, mức độ không ảnh hưởng chiếm tỷ lệ 15,6% và mức độ rất không ảnh hưởng chỉ chiếm 2,7%. Về vị thế, uy tín của cha mẹ thì mức độ bình thường chiếm tỷ lệ cao nhất (35,9%), tiếp đến mức độ ảnh hưởng chiếm 29,4%, mức độ không ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất so với các yếu tố khác (22,5%), còn mức độ rất không ảnh hưởng chỉ chiếm 3,4%. Xét theo giá trị trung bình, yếu tố gia đình ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV chủ yếu là: Điều kiện kinh tế gia đình (ĐTB = 3.41), sự tư vấn, song hành của cha mẹ trong định hướng nghề nghiệp (ĐTB = 3.34), kỳ vọng của gia đình (ĐTB = 3.28), vị thế, uy tín của cha mẹ có ĐTB thấp nhất (ĐTB = 3.18). Qua đó chúng ta thấy rằng ĐTB của yếu tố cá nhân cao hơn so với yếu tố gia đình, chứng tỏ yếu tố cá nhân có ảnh hưởng đến cơ hội việc làm nhiều hơn so với yếu tố gia đình.

Bên cạnh yếu tố về cá nhân và gia đình, yếu tố nhà trường cũng có ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV. Cụ thể là ngành học có mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (54,8%), mức độ rất ảnh hưởng chiếm gần gấp 2 lần so với mức độ không ảnh hưởng (12,6% so với 6,9%), mức độ rất không ảnh hưởng chiếm tỷ lệ thấp nhất 2,3%. Danh tiếng nhà trường có mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (42,5%), mức độ không ảnh hưởng chiếm 13,4%, còn mức độ rất không ảnh hưởng chỉ chiếm 3,1%. Đối với giảng viên, mức độ bình thường và mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ xấp xỉ

gần bằng nhau (36% và 35,6%); mức độ không ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao hơn gần 5 lần so với mức độ rất không ảnh hưởng (15,3% so với 3,1%). Về chế độ chính sách, dịch vụ hỗ trợ của nhà trường, mức độ bình thường chiếm tỷ lệ cao hơn hẳn so với mức độ ảnh hưởng (43,7% so với 30,3%), mức độ không ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao hơn 4 lần so với mức độ rất không ảnh hưởng (17,2% so với 3,8%). Cơ sở vật chất có ảnh hưởng ít hơn so với các yếu tố trên, mức độ bình thường chiếm 41%, mức độ ảnh hưởng chiếm 28,7%, mức độ không ảnh hưởng chiếm tới 19,9% và rất không ảnh hưởng chỉ chiếm 4,2%. Yếu tố nhà trường ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV, kết quả nghiên cứu cho thấy: Ngành học (ĐTB = 3.69), danh tiếng nhà trường (ĐTB = 3.38), giảng viên (ĐTB = 3.34), chế độ chính sách, dịch vụ hỗ trợ của nhà trường (ĐTB = 3.15), cơ sở vật chất (ĐTB= 3.13).

Bảng 4: Sự ảnh hưởng yếu tố thị trường việc làm đến cơ hội việc làm của CSV (N=264)

	Mức độ ảnh hưởng (%)					ĐTB	Thứ bậc
	Rất không ảnh hưởng	Không ảnh hưởng	Bình thường	Ảnh hưởng	Rất ảnh hưởng		
Nhà tuyển dụng	0,4	3,8	23,1	57,3	15,4	3.83	3
Môi trường làm việc	0	3,8	19,5	60,2	16,5	3.89	2
Chế độ lương thưởng	2,3	3,1	19,2	50,6	24,9	3.93	1
Xu hướng việc làm	2,7	3,8	27,3	56,9	9,2	3.66	6
Các yếu tố truyền thông, thông tin việc làm	3,5	3,5	27,3	53,5	12,3	3.68	5
Mối quan hệ xã hội	3,1	3,8	21,5	55	16,5	3.78	4

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, 2022

Ghi chú: Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, trong đó: 1. Rất không hài lòng, 2. Không hài lòng, 3. Bình thường, 4. Hài lòng, 5. Rất hài lòng. Điểm trung bình là giá trị trung bình của biên.

Yếu tố thị trường việc làm có ảnh hưởng nhiều đến cơ hội việc làm của CSV. Mức độ rất ảnh hưởng của chế độ lương thưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (24,9%), tiếp đến mức độ ảnh hưởng của chế độ lương thưởng chiếm 50,6%, còn mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng đều chiếm tỷ lệ rất thấp (2,3% và 3,1%). Đối với môi trường làm việc, mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (60,2%), mức độ rất ảnh hưởng chiếm gấp hơn 4 lần so với mức độ không ảnh hưởng (16,5% so với 3,8%). Còn nhà tuyển dụng, mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ cao nhất (57,3%), mức độ rất ảnh hưởng chiếm 15,4%, còn mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng chiếm tỷ lệ rất thấp. Bên cạnh đó, mối quan hệ xã hội có mức độ ảnh hưởng cao nhất (55%), mức độ bình thường chiếm tỷ lệ cao hơn so với mức độ rất ảnh hưởng (21,5% so với 16,5%); mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng đều chiếm dưới 4%. Ngoài ra, các yếu tố truyền thông, thông tin việc làm và xu hướng việc làm đều có mức độ ảnh hưởng gần bằng nhau (53,5% và 56,9%), mức độ bình thường đều chiếm 27,3%, mức độ rất không ảnh hưởng và không ảnh hưởng đều chiếm dưới 4%. Yếu tố thị trường việc làm ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV, kết quả nghiên cứu là: Chế độ lương thưởng (ĐTB = 3.93), môi trường làm việc (ĐTB = 3.89), nhà tuyển dụng (ĐTB = 3.83), mối quan hệ xã hội (ĐTB = 3.78), yếu tố truyền thông, thông tin việc làm (ĐTB = 3.68), xu hướng việc làm (ĐTB = 3.66). Như vậy, chế độ lương thưởng là yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV.

Bên cạnh đó, môi trường làm việc có thể bao gồm phong cách làm việc cởi mở, đồng nghiệp có trình độ chuyên môn cao và thân thiện, có cơ hội phát triển, mục tiêu cá nhân gắn liền được với mục tiêu chiến lược của đơn vị,... ảnh hưởng nhiều đến cơ hội việc làm của CSV. Sự giúp đỡ, hỗ

trợ và tạo điều kiện tốt của nhà tuyển dụng để cho người lao động có cơ hội thể hiện năng lực bản thân cũng là yếu tố quan trọng làm ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV. Ngoài ra, người lao động có được mạng lưới quan hệ xã hội tốt cũng có ảnh hưởng nhiều đến cơ hội việc làm của bản thân mình. So sánh ĐTB của yếu tố thị trường làm việc và giá trị trung bình của yếu tố nhà trường, chúng ta thấy rằng ĐTB của yếu tố thị trường việc làm cao hơn so với ĐTB của yếu tố nhà trường; điều này chứng tỏ rằng yếu tố thị trường việc làm đã ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của CSV nhiều hơn so với yếu tố nhà trường.

4. Kết luận

Hiện nay, tỷ lệ CSV sau khi tốt nghiệp ở Trường Đại học Đà Lạt đã có việc làm tương đối cao, họ tìm được công việc khá phù hợp với chuyên ngành đào tạo và cảm thấy hài lòng về công việc của mình. Các khía cạnh về: môi trường làm việc, đam mê, sở trường, cơ hội phát triển đều có ĐTB từ 3.55 trở lên. Đặc biệt là kết quả nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính đã cho thấy CSV hài lòng về môi trường làm việc, mối quan hệ tại nơi làm việc nên có gần ½ CSV chưa từng thay đổi việc làm. Lý do chủ yếu dẫn đến việc CSV chấp nhận làm ngành gần hoặc không đúng chuyên ngành là vì công việc của mình phù hợp với năng lực, thêm vào đó là môi trường làm việc tốt, lương cao và phúc lợi tốt.

Cơ hội việc làm của CSV Trường Đại học Đà Lạt ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, bao gồm: yếu tố cá nhân, gia đình, nhà trường và thị trường việc làm. Trong đó, yếu tố cá nhân có ảnh hưởng nhiều nhất, cụ thể là: Thái độ và ý thức kỷ luật, khả năng thích nghi và chịu áp lực, kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên ngành, các khả năng tự học, tự rèn luyện, ngoại ngữ, tin học, mục tiêu nghề nghiệp, đam mê sở thích và chiến lược tìm kiếm công việc,... Đồng thời, yếu tố thị trường việc làm cũng có ảnh hưởng nhiều đến cơ hội việc làm của CSV như: chế độ lương thưởng, môi trường làm việc, mối quan hệ xã hội, yếu tố truyền thông, thông tin việc làm và xu hướng việc làm. Bên cạnh việc quan tâm đến yếu tố cá nhân và thị trường việc làm, chúng ta cần phải quan tâm đến sự ảnh hưởng của gia đình và nhà trường để có sự cải thiện hoạt động giáo dục cũng như sự hỗ trợ của gia đình góp phần nâng cao cơ hội có việc làm của CSV. Từ đó, nguồn nhân lực chất lượng cao này sẽ phát huy được kiến thức, kỹ năng đã tích lũy vào trong công cuộc để phát triển kinh tế - xã hội. Nghiên cứu này gặp phải một số hạn chế là mẫu nghiên cứu nhỏ và cách chọn mẫu ngẫu nhiên nên việc tìm hiểu mức độ hài lòng về việc làm của CSV sau khi tốt nghiệp cần được tiếp tục mở rộng về địa bàn nghiên cứu, cách chọn mẫu có tính đại diện tốt hơn để làm rõ thêm bức tranh mức độ hài lòng về việc làm của CSV trong bối cảnh hiện nay là thực sự cần thiết ở công trình nghiên cứu tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

Alex van der Merwe. (2009). Determinants of the employment status of New Durban University of Technology graduates *The Journal of Interdisciplinary Economics* 21, xx.

Damian Oliver. (2011). University student employment and expectations of the graduate labour market. *Journal of Industrial Relations*. 53 (1), 123-131. <https://doi.org/10.1177/0022185610390301>.

Giampiero Passaretta, & Moris Triventi. (2015). Work experience during higher education and post-graduation occupational outcomes: A comparative study on four European countries. *International Journal of Comparative Sociology* 56(3-4) 232-253. <https://doi.org/10.1177/0020715215587772>.

Hồ Thanh Mỹ Phương, Trần Phước Linh, Lê Thị Thùy Dương, & Anita Clapano-Oblina. (2023). Sự hài lòng trong công việc của giáo viên phổ thông tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*. 19(2), 17 - 23.

Lê Phương Lan, Chu Thị Mai Phương, & Nguyễn Thị Khánh Trinh. (2016). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm của sinh viên Đại học Ngoại thương sau khi tốt nghiệp. <https://thegioiluat.vn/bai-viet-hoc-thuat/NGHIEN-CUU-CAC-YEU-TO-ANH-HUONG-TOI-KHA-NANG-CO-VEIC-LAM-CUA-SINH-VIEN-DAI-HOC-NGOAI-THUONG-SAU-KHI-TOT-NGHIEP-5816/>

Nguyễn Bá Đạt, Trần Thị Minh Đức, Nguyễn Thị Anh Thư, Bùi Thị Hồng Thái, & Đỗ Minh Trang. (2021). Việc làm, thu nhập và nhu cầu nâng cao chuyên môn của cử nhân tâm lý học chuyên ngành tâm lý học tham vấn. Tạp chí *Tâm lý học*. 270(09), 83-97.

Nguyễn Thanh Hiệp, Nguyễn Thị Huỳnh Mai, Nguyễn Văn Hồng Sơn, Lê Huy Hoàng, Dương Đông Nhật, & Phạm Công Danh. (2022). Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên tại trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch. Tạp chí *Y học Việt Nam*. (1), 349-353.

Nguyễn Thị Diễm Hằng, & Ngô Mỹ Trân. (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc làm của cựu sinh viên Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học An Giang. Tạp chí *Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*. 55 (Số chuyên đề: Kinh tế), 58-66.

Nguyễn Thị Phương Thảo. (2017). Thực trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp ngành hệ thống thông tin quản lý - Đại học Kinh tế - Đại học Huế. Tạp chí *Khoa học - Đại học Huế*. (5A), 207-217.

Nguyễn Thị Thu Thanh. (2018). Mạng lưới xã hội với việc làm của sinh viên tốt nghiệp ngành Xã hội học. Tạp chí *Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Giáo dục*. (1), 12-21.

Nguyễn Thu Hà, & Đặng Xuân Giáp. (2019). Thực trạng việc làm của lưu học sinh Lào sau khi tốt nghiệp tại Trường Đại học Công đoàn. Tạp chí *Nghiên cứu khoa học công đoàn*. (17), 70-74.

Nguyễn Trung Tiến, Đặng Thùy Linh, Nguyễn Thị Thúy Liễu, Nguyễn Quốc Bình, & Đặng Văn Rót. (2020). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên Trường Cao đẳng Kinh tế tài chính Vĩnh Long sau khi ra trường. Tạp chí *Khoa học và Kinh tế phát triển*. (08), 65-80.

Phạm Thị Lan Phương. (2008). Kết quả khảo sát việc làm của sinh viên tốt nghiệp trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí *Khoa học Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*. (13), 107-114.

Phan Hồng Hải, & Đoàn Hùng Cường. (2019). Dự báo tác động của công nghiệp 4.0 đến việc làm của sinh viên đại học công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh sau khi tốt nghiệp. Tạp chí *Khoa học và Công nghệ*. (41), 45-57.

Vicente Gonza'lez-Roma', Juan Pablo Gamboa, & Jose' M. Peiro'. (2018). University graduates' employability, employment status, and job quality. *Journal of Career Development*. 45(2), 132-149.

Võ Hồng Phương, & Huỳnh Trường Huy. (2018). Đánh giá mức độ đáp ứng với nghề nghiệp của sinh viên ngành du lịch ở Đồng Bằng Sông Cửu Long. Tạp chí *Khoa học và Kinh tế phát triển*. (3), 9-18.

Vũ Yến Hà, & Nguyễn Ngọc Diệu Linh. (2017). Việc làm của sinh viên khoa Xã hội học, Trường Đại học Công đoàn sau khi tốt nghiệp. Tạp chí *Nghiên cứu khoa học công đoàn*. Số 9, 16-21.