

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TÌM ĐƯỢC VIỆC LÀM CỦA CỰU SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC BẠC LIÊU

FACTORS INFLUENCING BAC LIEU UNIVERSITY ALUMNI'S EMPLOYABILITY

Lê Thanh Tùng*

Trường Đại học Bạc Liêu

* lttung@blu.edu.vn

Ngày nhận bài:

08/12/2024

Ngày chấp nhận đăng:

22/12/2024

ABSTRACT

This study selects the 6- independent-variable model that has been studied the most by many authors in the period of 2016-2024. This study aims to examine the impact of factors in the model on Bac Lieu university alumni's employability. A quantitative research method was used with a convenient non-probability sampling technique combined with a snowball sampling technique. This study collected 180 samples online. This study uses the 4-step data analysis technique (Cronbach's Alpha - EFA - Pearson Correlation - Multivariate Regression) to find out the factors as well as the degree of impact of each factor on the employability. The findings indicate that all 06 factors affect the employability in an ascending order of impact, including: employment experience, academic outcomes, social relations, soft skills, foreign language proficiency, and hard skills.

Keywords:

employability, hard skills, soft skills, foreign language proficiency.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này lựa chọn Mô hình 6 biến độc lập đã được nghiên cứu nhiều nhất bởi nhiều tác giả trong giai đoạn 2016-2024. Nghiên cứu này nhằm mục đích kiểm định mức độ tác động của các yếu tố trong mô hình đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên trường đại học Bạc Liêu. Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng với kỹ thuật chọn mẫu phi xác suất thuận tiện kết hợp với kỹ thuật lấy mẫu phát triển mầm. Nghiên cứu này đã thu thập 180 mẫu trực tuyến. Nghiên cứu này sử dụng kỹ thuật phân tích dữ liệu theo quy trình 04 bước (Cronbach's Alpha - EFA - Tương quan Pearson - Hồi quy đa biến) để tìm ra các nhân tố cũng như mức độ tác động của từng nhân tố đến khả năng tìm được việc làm. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả 06 nhân tố đều tác động đến khả năng tìm được việc làm theo thứ tự mức độ tác động tăng dần, bao gồm: kinh nghiệm việc làm, kết quả học tập, quan hệ xã hội, kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ, và kỹ năng cứng.

Từ khóa: *khả năng tìm được việc làm, kỹ năng cứng, kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ.*

1. Giới thiệu

Trường Đại học Bạc Liêu (ĐHBL) với 18 năm hình thành và phát triển, thực hiện sứ mạng: “Trường ĐHBL là cơ sở đào tạo cao đẳng, đại học và sau đại học lượng cao; cung cấp nguồn nhân lực trình độ cao, có khả năng phát triển tự thân, triển khai ứng dụng và làm việc trong môi trường cạnh tranh. Trường ĐHBL giữ vai trò nòng cốt trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng, chuyển giao công nghệ và cung cấp dịch vụ chuyên môn đa lĩnh vực, trong đó lĩnh vực kinh tế, công nghệ thông tin, nuôi trồng thủy sản, văn hóa du lịch và giáo dục chất lượng cao là thế mạnh, đáp ứng yêu cầu về phát triển Kinh tế - Xã hội của địa phương và cả nước cũng như hội nhập quốc tế”. Hằng năm, Trường ĐHBL đã đào tạo và cung ứng một lượng lớn lao động cho các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu và các tỉnh lân cận. Theo thống kê của Phòng Đảm bảo chất lượng và Thanh tra, Trường ĐHBL, giai đoạn 2019-2024, tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp là khá cao và tăng dần qua từng năm. Cụ thể, tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp năm 2019 là 85,3%, tăng lên 93,5% năm 2020, giữ dao động ở mức 92,9% năm 2021 và 94,1% năm 2022. Đáng chú ý, tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp năm 2023 và 2024 đều ở mức 97% (Phòng Đảm bảo chất lượng và Thanh tra, 2024). Tuy nhiên, nhờ những yếu tố nào mà tỷ lệ sinh viên trường

ĐHBL có việc làm sau tốt nghiệp ở mức cao như vậy vẫn chưa được nghiên cứu thực tiễn. Xuất phát từ tình hình thực tế trên, tác giả thực hiện bài viết “Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên trường Đại học Bạc Liêu”.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Lược khảo các nghiên cứu có liên quan

Tại Việt Nam, đã có rất nhiều nghiên cứu kế thừa trong nước về chủ đề khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên trong giai đoạn 2016-2024. Cụ thể:

Lê Phương Lan và cộng sự (2016) đề xuất 6 biến độc lập (kết quả học tập, quan hệ xã hội, kỹ năng mềm, tình trạng sức khỏe, trình độ ngoại ngữ, kinh nghiệm làm việc) tác động vào biến phụ thuộc khả năng tìm kiếm việc làm của cựu sinh viên Trường Đại học Ngoại thương.

Cùng thời điểm trên, Nguyễn Thị Thu Hà và cộng sự (2016) đề xuất 9 biến độc lập (quan hệ xã hội, môi trường đào tạo, bối cảnh kinh tế, cạnh tranh về cơ hội việc làm, kết quả học tập, kỹ năng cứng, kỹ năng mềm, kinh nghiệm làm việc, mức độ phù hợp với công việc) tác động đến biến phụ thuộc khả năng tìm kiếm việc làm của cựu sinh viên Khoa Đầu tư - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

Bảng 1: Tổng hợp các biến độc lập ảnh hưởng đến khả năng tìm việc làm của cựu sinh viên giai đoạn 2016-2024

Biến/Tác giả	Lê Phương Lan và cộng sự (2016)	Nguyễn Thị Thu Hà và cộng sự (2016)	Nguyễn Quyết (2017)	Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018)	Nguyễn Thị Diễm Hằng và Ngô Mỹ Trân (2019)	Nguyễn Thị Quỳnh Trâm và Trần Văn Tuyển (2024)	Nguyễn Thị Vũng và Nguyễn Thị Thảo Anh (2024)
Kết quả học tập	X	X		X	X	X	
Kỹ năng mềm	X	X	X	X	X	X	X
Kỹ năng cứng		X		X	X	X	
Trình độ ngoại ngữ	X			X		X	X
Kinh nghiệm làm việc	X	X	X				X

Quan hệ xã hội	X	X			X		X
Tình trạng sức khỏe	X						
Môi trường đào tạo		X					
Bối cảnh kinh tế		X					
Cạnh tranh về cơ hội việc làm		X					
Mức độ phù hợp với công việc		X					
Kiến thức chuyên môn			X		X		X
Chiến lược tìm việc làm			X				
Chương trình đào tạo			X				X
Mục tiêu nghề nghiệp			X				
Thương hiệu trường			X				
Ý thức trong công việc				X		X	
Khả năng làm việc				X		X	
Trình độ CNTT							X
Giới tính					X		

Mặt khác, Nguyễn Quyết (2017) đề xuất 7 biến độc lập (kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, chiến lược tìm việc làm, chương trình đào tạo, kỹ năng mềm, mục tiêu nghề nghiệp, thương hiệu trường) tác động vào biến phụ thuộc khả năng tìm việc làm của cựu sinh viên Trường Cao đẳng Tài chính Hải quan.

Ngoài ra, Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018) đề xuất 6 biến độc lập (kết quả học tập, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng cứng, kỹ năng mềm, ý thức trong công việc, khả năng làm việc) tác động vào biến phụ thuộc khả năng tìm kiếm việc làm của cựu sinh viên Trường Cao đẳng Kinh tế Tài chính Vĩnh Long.

Mặt khác, Nguyễn Thị Diễm Hằng và Ngô Mỹ Trân (2019) đề xuất 6 biến độc lập (giới tính, kết quả học tập, kiến thức, kỹ năng mềm, kỹ năng cứng, quan hệ xã hội) tác động vào biến phụ thuộc khả năng tìm kiếm việc làm của cựu sinh viên của Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học An Giang.

Đáng chú ý, Nguyễn Thị Quỳnh Trâm và Trần Văn Tuyền (2024) đề xuất 6 biến độc lập (kết quả học tập, khả năng làm việc, kỹ năng

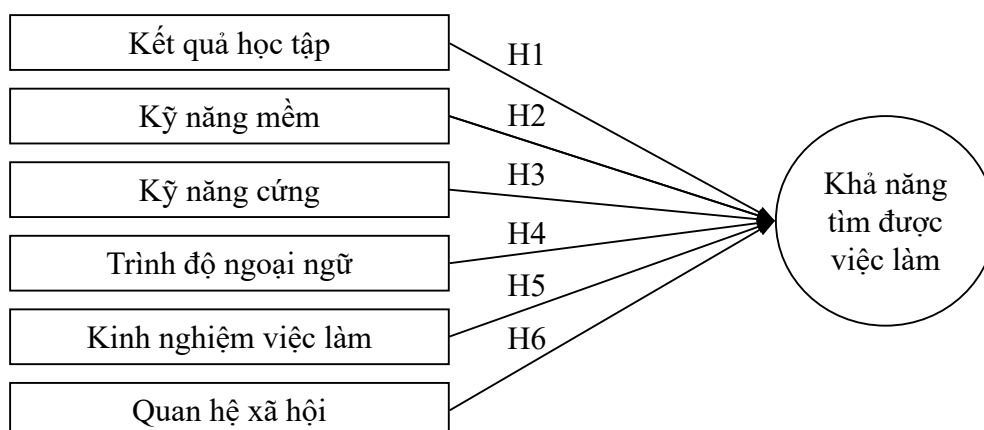
mềm, kỹ năng cứng, ý thức trong công việc, trình độ ngoại ngữ) tác động vào biến phụ thuộc khả năng tìm kiếm việc làm của cựu sinh viên tốt nghiệp tại các trường cao đẳng tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Hơn thế, Nguyễn Thị Vững và Nguyễn Thị Thảo Anh (2024) đề xuất 7 biến độc lập (chương trình đào tạo, kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ, trình độ công nghệ thông tin, quan hệ xã hội, kinh nghiệm làm việc) tác động vào biến phụ thuộc khả năng tìm kiếm việc làm của cựu sinh viên khoa Kinh tế - Trường Đại học Đồng Nai.

Tóm lại, tác giả dựa trên sự tổng hợp các biến độc lập được nghiên cứu kế thừa và được đề cập nhiều nhất trong các mô hình nghiên cứu của nhiều tác giả trong giai đoạn 2016-2024 (bảng 1) để làm cơ sở đề xuất Mô hình nghiên cứu mới bao gồm 6 biến độc lập (kết quả học tập, kỹ năng mềm, kỹ năng cứng, trình độ ngoại ngữ, kinh nghiệm làm việc, quan hệ xã hội) ảnh hưởng vào biến phụ thuộc khả năng tìm kiếm việc làm của cựu sinh viên trường Đại học Bạc Liêu.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất của tác giả



Bảng 1. Diễn giải các biến trong mô hình nghiên cứu

Ký hiệu	Nhân tố	Biến quan sát	Ký hiệu
KQHT	Kết quả học tập (3 biến)	1). Điểm trung bình tích lũy toàn khóa giúp tôi dễ dàng tìm kiếm được việc làm.	KQHT1
		2). Điểm rèn luyện toàn khóa giúp tôi dễ dàng tìm kiếm được việc làm.	KQHT2
		3). Xếp loại học lực trong bảng tốt nghiệp giúp tôi dễ dàng tìm kiếm được việc làm.	KQHT3
KNM	Kỹ năng mềm (7 biến)	1). Kỹ năng giao tiếp, ứng xử của tôi là tốt.	KNM1
		2). Kỹ năng làm việc nhóm của tôi là tốt.	KNM2
		3). Kỹ năng thuyết trình của tôi là tốt.	KNM3
		4). Kỹ năng giải quyết vấn đề của tôi là tốt.	KNM4
		5). Kỹ năng làm việc độc lập, tự chủ của tôi là tốt.	KNM5
		6). Kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm của tôi là tốt.	KNM6
		7). Kỹ năng quản lý thời gian của tôi là tốt.	KNM7
KNC	Kỹ năng cứng (4 biến)	1). Kiến thức chuyên môn được đào tạo giúp tôi dễ dàng tìm kiếm được việc làm.	KNC1
		2). Kiến thức nền tảng văn hóa, xã hội liên quan giúp tôi dễ dàng tìm kiếm được việc làm.	KNC2
		3). Kỹ năng xử lý nghiệp vụ liên quan công việc giúp tôi dễ dàng tìm kiếm được việc làm.	KNC3
		4). Hiểu biết thực tế và các vấn đề đương đại của ngành nghề giúp tôi dễ dàng tìm kiếm được việc làm.	KNC4
TĐNN	Trình độ ngoại ngữ (4 biến)	1). Tôi có khả năng sử dụng ngoại ngữ lưu loát.	TĐNN1
		2). Trình độ ngoại ngữ của tôi đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại.	TĐNN2
		3). Việc có chứng chỉ ngoại ngữ chuẩn quốc tế không phải là vấn đề khó với tôi.	TĐNN3
		4). Thành thạo ngoại ngữ giúp tôi tìm được việc làm dễ dàng hơn so với các ứng viên.	TĐNN4

KNVL	Kinh nghiệm việc làm (5 biến)	1). Tôi nhận được nhiều chia sẻ kinh nghiệm từ phía giảng viên.	KNVL1
		2). Kinh nghiệm của tôi được hình thành từ những lần thực tập, thực tế tại đơn vị.	KNVL2
		3). Kinh nghiệm làm việc của tôi được hình thành từ công việc làm thêm khi chưa tốt nghiệp.	KNVL3
		4). Kinh nghiệm làm việc được hình thành từ các lần chia sẻ của các anh/chị cựu sinh viên khóa trước.	KNVL4
		5). Kinh nghiệm làm việc của tôi được hình thành từ sự chia sẻ của người thân trong gia đình có cùng chuyên môn, tính chất công việc.	KNVL5
QHXH	Quan hệ xã hội (5 biến)	1). Tôi có mối quen biết trong công ty trước khi vào làm.	QHXH1
		2). Tôi có sự hỗ trợ của gia đình trong quá trình tìm việc làm.	QHXH2
		3). Tôi được bạn bè, người quen giới thiệu trong quá trình tìm việc làm.	QHXH3
		4). Tôi được thầy cô, nhà trường giới thiệu đến nơi làm việc.	QHXH4
		5). Tôi tìm được việc thông qua đơn vị môi giới.	QHXH5
KNTV	Khả năng tìm được việc làm (4 biến)	1). Tôi dễ dàng tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp.	KNTV1
		2). Việc làm hiện tại của tôi phù hợp với chuyên môn mà tôi được đào tạo.	KNTV 2
		3). Tôi rất thích thú và yêu thích công việc hiện tại.	KNTV 3
		4). Việc làm hiện tại của tôi có mức thu nhập, đãi ngộ như kỳ vọng.	KNTV 4

Ghi chú: Thang đo Likert 5 mức độ: mức 1 là hoàn toàn không đồng ý, mức 2 là không đồng ý, mức 3 là trung dung, mức 4 là đồng ý, và mức 5 là hoàn toàn đồng ý.

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Nguyễn Thị Vũng và Nguyễn Thị Thảo Anh (2024), Nguyễn Trung tiến và cộng sự (2018)

2.3. Giả thuyết nghiên cứu

2.3.1. Mối quan hệ giữa Kết quả học tập và khả năng tìm được việc làm

Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018) cho rằng: kết quả học tập càng cao, cụ thể là điểm tốt nghiệp càng cao thì xác suất có việc sau khi ra trường của sinh viên càng cao. Đồng quan điểm trên, Nguyễn Thị Diễm Hằng và Ngô Mỹ Trân (2019) cho rằng: đối với sinh viên mới ra trường đi xin việc, thì kết quả học tập sẽ phản ánh hai điều: khả năng học hỏi và sự thành thạo kiến thức chuyên ngành. Những bạn có kết quả học tập loại giỏi sẽ được nhà tuyển dụng đánh giá rất cao về khả năng học hỏi và nhà tuyển dụng sẽ nhận định rằng các em đã vững kiến thức chuyên ngành, nó sẽ là ưu điểm cực lớn. Vì vậy, sinh viên có kết quả học tập loại giỏi và xuất sắc để có việc làm hơn sinh viên khá và trung bình. Kế thừa kết quả đó, nghiên cứu này cũng kỳ vọng rằng cựu sinh viên nào có kết quả học tập càng cao thì càng có nhiều khả năng tìm được việc làm.

Giả thuyết H1: Kết quả học tập ảnh hưởng cùng chiều đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên.

2.3.2. Mối quan hệ giữa kỹ năng mềm và khả năng tìm được việc làm

Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018) cho rằng: kỹ năng mềm là một trong những yếu tố tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường. Mặt khác, việc tham gia các khóa học kỹ năng mềm thì xác suất có việc làm sau khi tốt nghiệp sẽ cao hơn những sinh viên khác. Đồng thời, kỹ năng mềm phù hợp đóng một vai trò quan trọng trong thành công của sự nghiệp cũng như trong các tương tác xã hội. Năm kỹ năng mềm quan trọng hàng đầu là: làm việc nhóm và hợp tác, ra quyết định, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian, và kỹ năng tư duy phản biện. Bên cạnh đó, sinh viên tốt nghiệp cần phải có các kỹ năng mềm khác như: kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tư duy phân tích... để có thể đảm bảo tìm được việc làm.

Giả thuyết H2: Kỹ năng mềm ảnh hưởng cùng chiều đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên.

2.3.3. Mối quan hệ giữa kỹ năng cứng và khả năng tìm được việc làm

Nguyễn Thị Thanh Vân (2016) cho rằng: Có kỹ năng cứng vững chắc có thể giúp sinh viên cạnh tranh hơn trên thị trường việc làm, vì nhà tuyển dụng thường tìm kiếm những ứng viên sở hữu những kỹ năng cụ thể cần thiết cho một vai trò cụ thể. Kỹ năng cứng chuyên môn liên quan trực tiếp đến công việc có thể giúp sinh viên nổi bật so với những ứng viên khác. Khi sinh viên chứng minh sự thành thạo trong các nhiệm vụ chính và chứng minh tiềm năng đóng góp cho công ty, họ có thể đủ điều kiện để đảm nhận những vai trò có trách nhiệm cao hơn. Vì vậy, kỹ năng cứng ảnh hưởng rất lớn đến khả năng tìm kiếm việc làm của sinh viên. Đồng quan điểm trên, Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018) cũng cho rằng: kỹ năng cứng như kỹ năng chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ cũng tác động đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên.

Giả thuyết H3: Kỹ năng cứng ảnh hưởng cùng chiều đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên.

2.3.4. Mối quan hệ giữa trình độ ngoại ngữ và khả năng tìm được việc làm

Nguyễn Thị Thanh Vân (2016) cho rằng: những người giỏi ngoại ngữ sẽ dễ dàng tìm được cho mình công việc như mong muốn. Vì vậy, ngoại ngữ ảnh hưởng rất lớn đến khả năng tìm kiếm việc làm của sinh viên. Đồng quan điểm trên, Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018) cho rằng: thành thạo ngôn ngữ nước ngoài có thể giúp ứng viên để lại ấn tượng ban đầu tốt, có cơ hội cao hơn để có được vị trí mà ứng viên đang ứng tuyển. Trình độ ngoại ngữ có tác động tích cực đến việc có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Cụ thể, điểm Anh văn càng cao thì xác suất có việc sau khi ra trường của sinh viên càng cao.

Giả thuyết H4: Trình độ ngoại ngữ ảnh hưởng cùng chiều đến khả năng tìm được việc

làm của cựu sinh viên.

2.3.5. Mối quan hệ giữa kinh nghiệm việc làm và khả năng tìm được việc làm

Nguyễn Quyết (2017) cho rằng: các nhà tuyển dụng thường đánh giá ứng viên dựa trên kinh nghiệm làm việc vì điều này cho thấy khả năng của họ trong việc giải quyết các tình huống công việc, khả năng thích nghi với môi trường làm việc và năng lực chuyên môn. Ngoài ra, những người có kinh nghiệm thường có sự tự tin cao hơn trong công việc vì họ đã trải qua các tình huống thực tế và có khả năng đưa ra quyết định chính xác hơn. Điều này giúp họ dễ dàng hoàn thành công việc và tạo ấn tượng tốt với nhà tuyển dụng. Ngược lại, đối với những người mới ra trường hoặc chưa có nhiều kinh nghiệm làm việc, việc tìm kiếm việc làm có thể gặp khó khăn hơn. Tuy nhiên, họ có thể bù đắp thiếu sót này bằng cách học hỏi nhanh chóng, tham gia thực tập, hoặc thể hiện sự chủ động trong việc học hỏi.

Giả thuyết H5: Kinh nghiệm việc làm ảnh hưởng cùng chiều đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên.

2.3.6. Mối quan hệ giữa quan hệ xã hội và khả năng tìm được việc làm

Nguyễn Thị Diễm Hằng và Ngô Mỹ Trân (2019) cho rằng: quan hệ xã hội là một trong những nhân tố có ảnh hưởng tích cực đến việc tìm việc làm của sinh viên tốt nghiệp. Cụ thể, có đến 63,4% các thông tin việc làm hữu ích đến với các ứng viên thông qua các mối quan hệ xã hội. Các mối quan hệ xã hội rất đa dạng, chẳng hạn như gia đình, họ hàng, bạn bè, thầy/cô và nhà trường. Bên cạnh đó, sinh viên sau khi tốt nghiệp tìm việc chủ yếu là do người quen giới thiệu.

Giả thuyết H6: Quan hệ xã hội ảnh hưởng cùng chiều đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập số liệu

Một cuộc khảo sát trực tuyến được thực hiện trong thời gian từ cuối tháng 11/2024 đến

đầu tháng 12/2024. Cụ thể, dữ liệu được thu thập thông qua bảng câu hỏi gồm 32 biến quan sát được tác giả khảo sát trực tuyến những cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu từ khóa 14 trở về trước. Tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện kết hợp với kỹ thuật phát triển mầm. Cụ thể, tác giả gửi đường link khảo sát đến các giảng viên Khoa Kinh tế và Luật, Khoa Nông nghiệp và Thủy sản, Khoa Kỹ thuật và Công nghệ, Khoa Sư phạm, Phòng Quản lý đào tạo và Công tác sinh viên nhờ hỗ trợ chuyển đường link khảo sát đến các cựu sinh viên mà các giảng viên này quen biết; và đồng thời tác giả gửi đường link khảo sát đến các cựu sinh viên và tiếp tục nhờ các cựu sinh viên này hỗ trợ chuyển tiếp đường link khảo sát đến những cựu sinh viên khác mà họ quen biết để tiến hành thu thập số liệu. Với tỉ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, tương ứng với số lượng mẫu tối thiểu là $32 \times 5 = 160$ mẫu. Do đó, cỡ mẫu điều tra là 180 mẫu là hoàn toàn phù hợp (Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2007).

3.2. Phương pháp phân tích

Việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu được tiến hành

qua 4 bước: (1) Bước 1: sử dụng hệ số tin cậy Cronbach’s Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau; (2) Bước 2: sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm định các nhân tố ảnh hưởng và nhận diện các nhân tố được cho là phù hợp với khả năng tìm được việc làm; (3) Bước 3: sử dụng phương pháp phân tích tương quan Pearson để khẳng định mối tương quan giữa các biến trong mô hình nghiên cứu đề xuất; và (4) Bước 4: sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến nhận diện các nhân tố tác động và mức độ tác động của từng nhân tố đến khả năng tìm được việc làm.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định thang đo

Sau 14 lần đánh giá Cronbach’s Alpha, từng biến không đạt yêu cầu lần lượt bị loại là: KNM6 (0,230), KNC4 (0,10), TĐNN3 (0,129), TĐNN1 (-0,034), KNVL5 (-0,013), KNVL4 (-0,075), QHXXH4 (0,034). Cuối cùng, thang đo của 7 nhóm nhân tố đều có hệ số tương quan biến - tổng hiệu chỉnh > 0,3 và hệ số Cronbach’s Alpha > 0,6 nên tất cả các yếu tố được đề xuất đều có độ tin cậy cao.

Bảng 2: Bảng thông kê biến - tổng và Cronbach’s Alpha (lần cuối)

	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan Biến - Tổng hiệu chỉnh	Cronbach’s Alpha nếu loại biến	Cronbach’s Alpha
KQHT1	6,88	1,545	0,636	0,780	0,805
KQHT2	6,97	2,066	0,685	0,719	
KQHT3	6,99	1,883	0,676	0,710	
KNM1	15,29	8,354	0,662	0,860	0,877
KNM2	15,14	7,208	0,698	0,856	
KNM3	15,08	7,809	0,664	0,859	
KNM4	15,04	7,048	0,709	0,855	
KNM5	15,29	8,184	0,756	0,848	
KNM7	15,42	8,435	0,691	0,858	
KNC1	7,02	1,977	0,565	0,659	0,740
KNC2	6,92	1,719	0,588	0,626	
KNC3	7,01	1,782	0,547	0,677	
TĐNN2	3,18	0,896	0,650	.	0,785
TĐNN4	3,36	0,722	0,650	.	

KNVL1	6,77	1,886	0,655	0,753	0,803
KNVL2	6,61	1,289	0,659	0,748	
KNVL3	6,52	1,525	0,688	0,691	
QHXH1	9,72	4,291	0,747	0,835	0,876
QHXH2	10,07	4,029	0,753	0,834	
QHXH3	10,11	4,754	0,741	0,842	
QHXH5	9,77	4,378	0,707	0,851	
KNTV1	9,70	4,636	0,730	0,803	0,856
KNTV2	9,76	4,599	0,651	0,841	
KNTV3	9,86	4,444	0,714	0,812	
KNTV4	10,03	5,351	0,749	0,812	

Nguồn: Kết quả phân tích và xử lý dữ liệu của tác giả

4.2. Phân tích nhân tố EFA

Tất cả 07 thang đo có trong mô hình được đưa vào đánh giá EFA đồng thời với phương pháp trích Principal Component kết hợp phép xoay Varimax. Tiêu chí đánh giá dựa vào trọng số nhân tố và tổng phương sai trích (λ_i phải >

0,5), có cân nhắc về giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của từng biến quan sát (khác biệt hệ số tải nhân tố của một biến quan sát giữa các nhân tố $\geq 0,3$). Sau 01 lần đánh giá EFA, tất cả các biến quan sát đều đạt yêu cầu. Bảng EFA cuối cùng được trình bày như ở bảng 3.

Bảng 3: Ma trận các nhân tố xoay (lần cuối)

	Hệ số tải nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
KNM5	0,785						
KNM4	0,781						
KNM7	0,740						
KNM2	0,725						
KNM1	0,672						
KNM3	0,652						
QHXH1		0,826					
QHXH2		0,826					
QHXH5		0,808					
QHXH3		0,803					
KNTV1			0,806				
KNTV4			0,791				
KNTV3			0,761				
KNTV2			0,637				
KNVL1				0,827			
KNVL3				0,796			
KNVL2				0,739			
KQHT2					0,832		
KQHT3					0,795		
KQHT1					0,729		
KNC3						0,755	
KNC2						0,709	
KNC1						0,668	

TĐNN2	0,883
TĐNN4	0,764
Hệ số KMO = 0,905	Sig = 0,000
Tổng phương sai trích = 71,611%	Eigenvalue = 1,044
Phương pháp trích: Principal Component Analysis.	
Phương pháp xoay: Varimax with Kaiser Normalization.	

Nguồn: Kết quả phân tích và xử lý dữ liệu của tác giả

4.3. Phân tích tương quan Pearson

Kết quả từ Bảng 4 cho thấy hầu hết các nhân tố trong biến độc lập có sự tương quan khá chặt chẽ với biến phụ thuộc ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Tiếp theo, các biến độc lập đạt yêu cầu sẽ được chọn vào mô hình hồi quy để giải thích cho sự thay đổi của biến phụ thuộc.

Bảng 4: Tóm tắt kết quả tương quan Pearson

		KNTV	KQHT	KNM	KNC	TĐNN	KNVL	QHXXH
KNTV	Pearson	1	0,453**	0,528**	0,518**	0,459**	0,448**	0,419**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

****.** tương ứng mức ý nghĩa 1%; và ***** tương ứng mức ý nghĩa 5%

Nguồn: Kết quả phân tích và xử lý dữ liệu của tác giả

4.4. Phân tích hồi quy đa biến

Bảng 5: Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Model	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thống kê cộng tuyến (Collinearity Statistics)	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai (Tolerance)	VIF
(Hằng số)	-0,167	0,301		-0,554	0,580		
KQHT	0,150	0,074	0,136	2,013	0,046	0,698	1,433
KNM	0,202	0,099	0,158	2,051	0,042	0,539	1,856
KNC	0,217	0,081	0,194	2,674	0,008	0,603	1,659
TĐNN	0,147	0,057	0,169	2,576	0,011	0,736	1,359
KNVL	0,162	0,081	0,136	1,994	0,048	0,684	1,462
QHXXH	0,162	0,067	0,155	2,405	0,017	0,764	1,310
R ²	0,449		R ² điều chỉnh		0,430		
Sig. (F-statistic)	0,000		Durbin-Watson		1,833		

Nguồn: Kết quả phân tích và xử lý dữ liệu của tác giả

Phương trình hồi quy theo hệ số Beta chuẩn hóa được trình bày như sau: $KNTV = 0,136KQHT + 0,158KNM + 0,194KNC + 0,169TĐNN + 0,136KNVL + 0,155QHXXH$.

Kết quả cho thấy nhân tố “kỹ năng cứng” có hệ số Beta chuẩn hóa cao nhất (0,194) nên có tác động mạnh nhất đến khả năng tìm được việc làm; tiếp theo là nhân tố “trình độ ngoại ngữ” với hệ số Beta chuẩn hóa (0,169) nên có tác

động mạnh thứ hai đến khả năng tìm được việc làm, tiếp theo là nhân tố “kỹ năng mềm” với hệ số Beta chuẩn hóa mạnh thứ ba (0,158), kế đến là nhân tố “quan hệ xã hội” với hệ số Beta chuẩn hóa mạnh thứ tư (0,155), và cuối cùng là nhân tố “kết quả học tập” và “kinh nghiệm việc làm” với hệ số Beta chuẩn hóa nhỏ nhất (0,136) nên có tác động nhỏ nhất đến khả năng tìm được việc làm. Ngoài ra, tất cả các nhân tố đều có sự tương quan thuận với biến phụ thuộc.

5. Thảo luận và kết luận

Nhìn chung, cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu cảm nhận rằng họ dễ dàng tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp và việc làm hiện tại của họ có mức thu nhập, đãi ngộ như kỳ vọng. Hơn thế, họ rất thích thú và yêu thích công việc hiện tại, và việc làm hiện tại của họ phù hợp với chuyên môn mà họ được đào tạo.

Hơn thế, kết quả phân tích hồi quy cho thấy có 6/6 nhân tố (kết quả học tập, kỹ năng mềm, kỹ năng cứng, trình độ ngoại ngữ, kinh nghiệm việc làm, quan hệ xã hội) đều có tác động đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên; trong khi đó, nghiên cứu trước đây của Nguyễn Thị Thu Hà và cộng sự (2016) chỉ phát hiện 4 yếu tố (kết quả học tập, kỹ năng mềm, kỹ năng cứng, quan hệ xã hội) có tác động đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên Khoa Đầu tư - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Hơn thế, nghiên cứu trước đây của Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018) cũng chỉ phát hiện 4 yếu tố (kết quả học tập, kỹ năng mềm, kỹ năng cứng, trình độ ngoại ngữ) có tác động đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên Trường Cao đẳng Kinh tế Tài chính Vĩnh Long. Đồng quan điểm trên, nghiên cứu trước đây của Nguyễn Thị Quỳnh Trâm và Trần Văn Tuyền (2024) cũng chỉ phát hiện 4 yếu tố (kết quả học tập, kỹ năng mềm, kỹ năng cứng, trình độ ngoại ngữ) có tác động đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên tại các trường cao đẳng tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuy nhiên, nếu xét về mức độ tác động mạnh hay yếu giữa 06 yếu tố này, thì “kỹ năng cứng” tác động mạnh nhất, trong đó bao gồm: kiến thức chuyên môn được đào tạo, kiến thức nền tảng văn hóa, xã hội liên quan, và kỹ năng xử lý nghiệp vụ liên quan công việc giúp cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu dễ dàng tìm kiếm được việc làm. Tiếp đến là «trình độ ngoại ngữ» tác động mạnh thứ hai, trong đó, cựu sinh viên trường đại học Bạc Liêu cho rằng trình độ ngoại ngữ của họ đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại; và việc thành thạo ngoại ngữ giúp họ tìm được việc làm dễ dàng hơn so với các ứng viên khác. Tiếp đến là “kỹ năng mềm” tác động

mạnh thứ ba, trong đó, cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu cho rằng các kỹ năng của họ như: kỹ năng giao tiếp, ứng xử; kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc độc lập, tự chủ; và kỹ năng quản lý thời gian của họ đều tốt; và các kỹ năng này giúp họ dễ dàng tìm kiếm được việc làm. Mức độ tác động mạnh trong nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu trước đây của Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018), và kết quả nghiên cứu trước đây của Nguyễn Thị Quỳnh Trâm và Trần Văn Tuyền (2024).

Mặt khác, cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu cũng cho rằng “quan hệ xã hội” thể hiện qua mối quen biết trong công ty của họ trước khi vào làm, sự hỗ trợ của gia đình trong quá trình tìm việc làm và việc họ được bạn bè, người quen giới thiệu trong quá trình tìm việc làm đã giúp họ dễ dàng tìm kiếm được việc làm. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu trước đây của Nguyễn Thị Thu Hà và cộng sự (2016), và kết quả nghiên cứu trước đây của Nguyễn Thị Diễm Hằng và Ngô Mỹ Trân (2019).

Ngoài ra, cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu cũng cho rằng “kết quả học tập” thể hiện qua điểm trung bình tích lũy toàn khóa, điểm rèn luyện toàn khóa, và xếp loại học lực trong bảng tốt nghiệp đã giúp họ dễ dàng tìm kiếm được việc làm. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu trước đây của Nguyễn Trung Tiến và cộng sự (2018), Nguyễn Thị Diễm Hằng và Ngô Mỹ Trân (2019), và Nguyễn Thị Quỳnh Trâm và Trần Văn Tuyền (2024).

Cuối cùng, cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu cũng cho rằng “kinh nghiệm việc làm” thể hiện qua việc họ đã nhận được nhiều chia sẻ kinh nghiệm từ phía giảng viên; từ những lần đi thực tập, thực tế tại đơn vị; và từ công việc làm thêm khi chưa tốt nghiệp đã giúp họ dễ dàng tìm kiếm được việc làm. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu trước đây của Nguyễn Quyết (2017), và Nguyễn Thị Vũng và Nguyễn Thị Thảo Anh (2024).

6. Khuyến nghị giải pháp

Dựa vào kết quả nghiên cứu, các khuyến

ng nghị được đề xuất như sau:

- *Đối với nhóm yếu tố “kỹ năng cứng”*

Nhà trường nên tăng cường chương trình đào tạo chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ. Cụ thể, các Bộ môn nên thiết kế đưa các kỹ năng nghiệp vụ và xử lý tình huống thực tế trong công việc vào chương trình đào tạo.

Mặt khác, Nhà trường nên tăng cường các hoạt động đào tạo về kiến thức nền tảng văn hóa, xã hội. Cụ thể, các Bộ môn nên đưa các chủ đề liên quan đến văn hóa, xã hội, đạo đức nghề nghiệp vào trong chương trình giảng dạy, hoặc tổ chức các khóa học, hội thảo về những vấn đề này.

- *Đối với nhóm yếu tố “trình độ ngoại ngữ”*

Nhà trường nên khuyến khích sinh viên thực hành ngoại ngữ thông qua các câu lạc bộ và hoạt động ngoại khóa. Cụ thể, các Khoa chuyên môn nên thành lập các câu lạc bộ ngoại ngữ hoặc tổ chức các buổi giao lưu, thảo luận, và trò chuyện bằng ngoại ngữ, tạo môi trường để sinh viên có thể thực hành và cải thiện kỹ năng giao tiếp ngoại ngữ.

Hơn thế, Nhà trường nên thường xuyên tổ chức các chương trình trao đổi sinh viên và thực tập quốc tế. Thông qua đó, Nhà trường sẽ tạo cơ hội cho sinh viên tham gia các chương trình trao đổi văn hóa, du học ngắn hạn, hoặc thực tập quốc tế.

- *Đối với nhóm yếu tố “kỹ năng mềm”*

Nhà trường nên tích hợp các khóa đào tạo về kỹ năng mềm trong chương trình học chính thức. Cụ thể, các Bộ môn nên lồng ghép các nội dung về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, và các kỹ năng mềm khác ngay trong chương trình học. Ngoài ra, các Bộ môn nên cung cấp thêm các bài tập, tình huống thực tế để sinh viên rèn luyện những kỹ năng này.

Hơn thế, Nhà trường nên thường xuyên khuyến khích sinh viên tham gia các câu lạc bộ và hoạt động ngoại khóa. Cụ thể, các khoa chuyên môn nên thường xuyên tổ chức các câu

lạc bộ, các sự kiện, và các hoạt động ngoại khóa như câu lạc bộ thuyết trình, diễn thuyết, hoặc các nhóm tình nguyện, v.v. Những hoạt động này sẽ giúp sinh viên phát triển kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, và thuyết trình trong môi trường thực tế.

Mặt khác, Nhà trường nên thường xuyên mời các nhà tuyển dụng, chuyên gia nhân sự từ các doanh nghiệp lớn tổ chức các buổi giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm và yêu cầu về các kỹ năng mềm trong môi trường làm việc hiện đại.

- *Đối với nhóm yếu tố “quan hệ xã hội”*

Nhà trường nên thường xuyên xây dựng và phát triển mạng lưới kết nối giữa sinh viên, cựu sinh viên và doanh nghiệp. Cụ thể, Nhà trường có thể tổ chức các sự kiện kết nối, hội thảo việc làm, hoặc các buổi giao lưu giữa sinh viên, cựu sinh viên và các nhà tuyển dụng, các doanh nghiệp đối tác của Nhà trường. Các sự kiện này có thể bao gồm các hoạt động phát triển mạng lưới, chia sẻ kinh nghiệm, và trao đổi cơ hội việc làm.

Ngoài ra, Nhà trường cần tạo một hệ thống hỗ trợ sinh viên và cựu sinh viên tìm kiếm việc làm. Cụ thể, Nhà trường cần phát triển một hệ thống trực tuyến nơi sinh viên và cựu sinh viên có thể chia sẻ thông tin về các cơ hội việc làm, các tuyển dụng, hoặc các gợi ý về những mối quan hệ có thể giúp ích trong quá trình tìm việc.

- *Đối với nhóm yếu tố “kết quả học tập”*

Nhà trường nên thường xuyên khuyến khích sinh viên tham gia vào các hoạt động học tập bổ trợ. Cụ thể, các khoa nên cung cấp thêm các khóa học bổ trợ, các buổi học thêm, các chương trình học tập ngoài giờ để sinh viên cải thiện kỹ năng học tập và hiểu sâu hơn về các môn học. Có thể tổ chức các nhóm học tập, hội thảo học thuật, hoặc mời các chuyên gia chia sẻ kiến thức.

Ngoài ra, Nhà trường nên thường xuyên thúc đẩy sinh viên tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học. Cụ thể, các khoa nên thường xuyên khuyến khích sinh viên tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học, các cuộc thi nghiên cứu, hoặc các dự án sáng tạo do

trường hoặc các tổ chức bên ngoài tổ chức.

- *Đối với nhóm yếu tố “kinh nghiệm việc làm”*

Nhà trường nên thường xuyên mở rộng hợp tác với các doanh nghiệp để tạo ra nhiều cơ hội thực tập cho sinh viên trong suốt quá trình học. Các chương trình thực tập cần được thiết kế để sinh viên có thể tham gia vào các dự án thực tế và học hỏi từ những chuyên gia trong ngành.

Ngoài ra, Nhà trường nên thường xuyên tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm từ cựu sinh viên và giảng viên. Cụ thể, Nhà trường có thể tổ chức các buổi hội thảo, talkshow hoặc tọa đàm nơi các giảng viên và cựu sinh viên chia sẻ kinh nghiệm làm việc thực tế, cách thức tìm việc, kỹ năng cần thiết và các thách thức trong ngành nghề. Những chia sẻ này sẽ giúp sinh viên hiểu rõ hơn về yêu cầu công việc và chuẩn bị tốt hơn cho nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Lê Phương Lan, Chu Thị Mai Phương, Nguyễn Thị Khánh Trinh. (2016). Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương sau khi tốt nghiệp. *Tạp chí Kinh tế Đối Ngoại*, số 84 (08/2016), 124-235.

Nguyễn Đình Thọ, Nguyễn Thị Mai Trang. (2007). Nghiên cứu thị trường, *NXB Đại học quốc gia TP.HCM*.

Nguyễn Thị Thanh Vân. (2016). Phân tích các yếu tố tác động đến khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường thuộc Khoa Kinh tế - Luật - Đại học mở TP.HCM. *Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh*.

Nguyễn Thị Thu Hà, Trần Thị Phương Anh, Nguyễn Thu Minh, Phạm Khánh Linh, Bùi Ánh Linh, Trần Thị Thu Trang. (2016). Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân sau khi ra trường. *Kinh tế và Dự báo*, 105-108.

Nguyễn Thị Quỳnh Trâm và Trần Văn Tuyền. (2024). Các yếu tố ảnh hưởng đến việc làm của sinh viên tốt nghiệp các trường cao đẳng tại TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Kinh Tế và Dự Báo*, số 02, tháng 01/2024.

Nguyễn Thị Diễm Hằng và 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”, truy cập ngày: 10/9/2024, từ: DOI:10.22144/ctu.jsi.2019.081

Nguyễn Thị Vững và Nguyễn Thị Thảo Anh. (2024). Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên khoa Kinh tế, trường Đại học Đồng Nai - Kết quả nghiên cứu thực nghiệm. *Tạp chí Khoa Học - Đại học Đồng Nai*, số 31 2024, 53-65.

Nguyễn Quyết. (2017). “Phân tích những nhân tố tác động tới khả năng có việc làm của sinh viên Trường Cao đẳng Tài chính Hải quan sau khi tốt nghiệp”. truy cập ngày: 10/9/2024, từ: https://vjes.vnies.edu.vn/sites/default/files/bai24_142_07_2017.pdf.

Nguyễn Trung Tiên, Đặng Thùy Linh, Nguyễn Thị Thúy Liễu, Nguyễn Quốc Bình, Nguyễn Văn Rót. (2018). “Phân tích 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”. truy cập ngày: 10/9/2024, từ: <https://jsde.nctu.edu.vn/index.php/jsde/article/view/114>.

Phòng Đảm bảo chất lượng và Thanh tra. (2024). “Báo cáo kết quả khảo sát tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2024”. Trường Đại học Bạc Liêu.