

Nghiên cứu các nhân tố liên quan ảnh hưởng đến mức độ đáp ứng công việc của học sinh, sinh viên tốt nghiệp Trường Cao đẳng Kon Tum giai đoạn 2018-2023

Nguyễn Thị Thanh Túy*

*ThS. chuyên ngành Kinh tế phát triển- Trường Cao đẳng Kon Tum

Received: 24/10/2024; Accepted: 29/10/2024; Published: 6/11/2024

Abstract: In the context of an increasingly competitive and innovative global economy, the quality of human resources plays a decisive role in the development of each country. This study aims to explore some key factors affecting the job satisfaction of Kon Tum College students graduating from 2018-2023 through assessments from employers. The findings from the study will provide valuable recommendations for schools and students to improve job satisfaction, thereby increasing employer satisfaction.

Keywords: The job responsiveness, business, Kon Tum college, knowledge, skills, autonomous and responsible.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu ngày càng cạnh tranh và đổi mới, chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Đối với học sinh, sinh viên (HSSV), việc hoàn thành chương trình đào tạo và bước vào thị trường lao động không chỉ là bước ngoặt cá nhân mà còn là yếu tố then chốt trong việc hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Tuy nhiên, một trong những vấn đề đang được quan tâm là mức độ đáp ứng công việc của HSSV sau khi tốt nghiệp. Nghiên cứu các nhân tố liên quan ảnh hưởng đến mức độ đáp ứng công việc của HSSV tốt nghiệp Trường Cao đẳng Kon Tum giai đoạn 2018-2023 nhằm mục tiêu khám phá một số nhân tố chính ảnh hưởng đến mức độ đáp ứng công việc của HSSV Trường Cao đẳng Kon Tum thông qua đánh giá từ các đơn vị sử dụng lao động. Những phát hiện từ nghiên cứu sẽ cung cấp các kiến nghị giá trị cho nhà trường và HSSV nhằm cải thiện khả năng đáp ứng công việc, từ đó nâng cao sự hài lòng của các nhà tuyển dụng.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu là lãnh đạo hoặc người trực tiếp quản lý lao động tại các DN có HSSV tốt nghiệp Trường Cao đẳng Kon Tum giai đoạn 2018-2023 đang làm việc. Với 200 cán bộ quản lý của DN có sử dụng lao động là HSSV của Trường Cao đẳng Kon Tum tốt nghiệp giai đoạn 2018-2023.

- Chúng tôi sử dụng phương pháp nghiên cứu cắt ngang phân tích, kết hợp định lượng và định tính.

Cấu phần định tính được tiến hành sau khi đã thực hiện phần định lượng nhằm giải thích và bổ sung cho kết quả định lượng.

- Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu cụm.

Để phân tích mối liên quan giữa mức độ đáp ứng công việc của HSSV với một số yếu tố, chúng tôi sử dụng phần mềm Stata để tính toán và phân tích.

2.2. Các nhóm yếu tố liên quan đến mức độ đáp ứng công việc của HSSV

+ Nhóm yếu tố về đặc điểm của doanh nghiệp: Loại hình doanh nghiệp, lĩnh vực hoạt động, quy mô doanh nghiệp.

+ Nhóm yếu tố về đặc điểm chung của HSSV: Trình độ đào tạo, xếp loại tốt nghiệp, Lĩnh vực đào tạo, đào tạo bổ sung.

+ Nhóm yếu tố về đặc điểm việc làm của HSSV: Thời gian có việc làm, sự thay đổi trong công việc, thâm niên công tác, mức độ phù hợp giữa công việc với ngành nghề đào tạo.

2.3. Kết quả các nhân tố liên quan ảnh hưởng đến mức độ đáp ứng công việc của HSSV

2.3.1. Phân tích đơn biến

a. Mối liên quan giữa mức độ đáp ứng công việc của HSSV với đặc điểm của DN

Bảng 2.1. Mối liên quan giữa mức độ đáp ứng của HSSV với đặc điểm của đối tượng nghiên cứu (n=200)

Yếu tố	Mức độ đáp ứng				OR (95%CI)	p
	Đạt		Không đạt			
	N	%	N	%		

Loại hình hoạt động	Công ty cổ phần	25	80,6	6	19,4	-	-
		DNTN	53	80,3	13	19,7	0,9 (0,33-2,87)
	Công ty TNHH	53	82,8	11	17,2	1,1 (0,39-3,48)	0,796
	Khác	31	79,5	8	20,5	0,9 (0,29-3,03)	0,904
Lĩnh vực hoạt động	Khác	6	66,7	3	33,3	-	-
	Nông, lâm, thủy sản	18	78,3	5	21,7	1,8 (0,33-9,90)	0,499
	Công nghiệp	59	83,1	12	16,9	2,4 (0,53-11,22)	0,246
	Thương mại	44	81,5	10	18,5	2,2 (0,46-10,33)	0,318
	Dịch vụ	35	81,4	8	18,6	2,1 (0,44-10,66)	0,333
Quy mô Đơn vị đang công tác	<=10 người	39	72,2	15	27,8	-	-
	10-<20 người	57	82,6	12	17,4	1,8 (0,77-4,32)	0,170
	20-<30 người	48	85,7	8	14,3	2,3 (0,88-6,00)	0,087
	>=30 người	18	85,7	3	14,3	2,3 (0,59-8,98)	0,228

Bảng 2.1 cho thấy có không có mối liên quan giữa mức độ đáp ứng công việc của HSSV với loại hình DN, lĩnh vực hoạt động và quy mô hoạt động của DN, $p > 0,05$.

b. Mối liên quan giữa mức độ đáp ứng công việc của HSSV với đặc điểm chung của HSSV

Bảng 2.2. Mối liên quan giữa mức độ đáp ứng của HSSV với đặc điểm chung của HSSV (n=200)

Yếu tố		Mức độ đáp ứng				OR (95%CI)	p
		Đạt		Không đạt			
		N	%	N	%		
Trình độ đào tạo	Trung cấp	70	76,9	21	23,1	1,6 (0,79-3,31)	0,182
	Ca ^o đ ^{ang}	92	84,4	17	15,6		
Xếp loại tốt nghiệp	TB	40	71,4	16	28,6	-	-
	TB Khá	59	79,7	15	20,3	1,6 (0,70-3,54)	0,273
	Khá	63	90,0	7	10,0	3,6 (1,36-9,52)	0,010
	KTNL	29	74,4	10	25,6	-	-
Lĩnh vực đào tạo (thuộc Khoa)	KTCN	48	81,4	11	18,6	1,5 (0,56-3,98)	0,410
	Y-Dược	31	86,1	5	13,9	2,1 (0,65-7,00)	0,210
	KHCB	25	78,1	7	21,9	1,2 (0,41-3,71)	0,712
	Khoa SP	29	85,3	5	14,7	2 (0,61-6,57)	0,254
Đào tạo bổ sung	Không	48	64,9	26	35,1	-	-
	Có	114	90,5	12	9,5	5,1(2,40-11,03)	0,000

Kết quả bảng 2.2 cho thấy có mối liên quan giữa mức độ đáp ứng công việc của HSSV với xếp loại tốt nghiệp và đào tạo bổ sung, cụ thể: HSSV có xếp loại tốt nghiệp loại Khá có mức độ đáp ứng cao gấp 3,6 lần so với HSSV có xếp loại tốt nghiệp TB; HSSV được DN đào tạo bổ sung có mức độ đáp ứng cao gấp 5,1 lần so với HSSV không được đào tạo bổ sung, $p < 0,05$. Ngoài ra, nghiên cứu chưa tìm thấy mối liên quan giữa các yếu tố như lĩnh vực đào tạo, trình độ đào tạo với mức độ đáp ứng công việc của HSSV, $p > 0,05$.

c. Mối liên quan giữa mức độ đáp ứng của HSSV với đặc điểm về việc làm

Bảng 2.3. Mối liên quan giữa mức độ đáp ứng của HSSV với đặc điểm về việc làm (n=200)

Yếu tố		Mức độ đáp ứng				OR (95%CI)	p
		Đạt		Không đạt			
		N	%	N	%		
Thời gian có việc làm	< 6 tháng	60	71,4	24	28,6	-	-
	Từ 6-<12 tháng	59	88,0	8	12,0	2,9 (1,23-7,09)	0,016
	>=12 tháng	43	87,8	6	12,2	2,9 (1,08-7,61)	0,035
Thâm niên công tác	<1 năm	36	68,5	17	31,5	-	-
	1-<2 năm	83	83,8	16	16,2	2,5 (1,11-5,38)	0,026
	>=2 năm	43	91,4	5	8,6	4,1 (1,36-12,09)	0,012
Thay đổi trong công việc	Chưa từng	95	76,6	29	23,4	2,3 (1,01-5,11)	0,047
	Đã từng	67	88,2	9	11,8		
Mức độ phù hợp giữa ngành, nghề đào tạo với công việc	Không phù hợp	32	74,4	11	25,6	-	-
	Phù hợp 1 phần	37	72,5	14	27,5	0,9 (0,36-2,28)	0,838
	Phù hợp phần lớn	50	83,3	10	16,7	1,7 (0,65-4,50)	0,271
	Phù hợp hoàn toàn	43	93,5	3	6,5	4,9 (1,26-19,12)	0,021

Kết quả ở bảng 2.3 cho thấy, có mối liên quan giữa mức độ đáp ứng công việc của HSSV với thời gian có việc làm, thâm niên công tác, sự thay đổi trong công tác và mức độ phù hợp giữa ngành nghề đào tạo, cụ thể: Thời gian có việc làm của HSSV từ 6-<12 tháng và >=12 tháng thì mức độ đáp ứng của HSSV đều cao gấp 2,9 lần so với HSSV có việc làm <6 tháng; HSSV có thâm niên công tác từ 1-<2 năm thì mức độ đáp ứng công việc cao gấp 2,5 lần so với HSSV có thâm niên công tác dưới 1 năm, HSSV có thâm niên công tác >2 năm thì mức độ đáp ứng công việc gấp 4,1 lần so với HSSV có thâm niên công tác dưới 1 năm; HSSV đã từng thay đổi công tác có mức độ đáp ứng gấp 2,3 lần so với HSSV chưa thay đổi công tác; công việc được bố trí phù hợp hoàn toàn với ngành nghề đào tạo thì HSSV đáp ứng công việc cao gấp 4,9 lần so với mức không phù hợp, $p < 0,05$.

2.3.2. Phân tích đa biến

Bảng 2.4. Mô hình hồi quy logistic đa biến phân tích mối liên quan giữa mức độ đáp ứng công việc của HSSV với một số yếu tố

Biến phụ thuộc	OR	95%CI	p
Biến độc lập			
Xếp loại tốt nghiệp			
TB	1	-	-
TB Khá	1,5	0,55-4,06	0,426
Khá	3,5*	1,11-11,17	0,032
Thời gian có việc làm			
<6 tháng	1	-	-
6-<12 tháng	2,9*	1,01-8,02	0,045

>=12 tháng	2,5	0,79-7,75	0,117
Đào tạo bổ sung			
Không	1	-	-
Có	5,6*	2,41-13,42	0,000
Thâm niên công tác			
<1 năm	1	-	-
1-<2 năm	2,1	0,79-5,47	0,136
> 2 năm	4,1*	1,16-14,96	0,028
Sự thay đổi trong công việc			
Chưa từng	1	-	-
Đã từng	2,0	0,77-5,16	0,153
Mức độ phù hợp giữa ngành nghề đào tạo với việc làm			
Không phù hợp	1	-	-
Phù hợp 1 phần	1,2	0,38-3,66	0,779
Phù hợp phần lớn	1,4	0,46-4,33	0,553
Phù hợp hoàn toàn	5,7*	1,22-26,80	0,026

Mô hình hồi quy đa biến cho thấy HSSV có xếp loại tốt nghiệp Khá thì mức độ đáp ứng công việc cao gấp 3,5 lần so với HSSV xếp loại tốt nghiệp TB; thời gian có việc làm của HSSV từ 6-<12 tháng thì mức độ đáp ứng công việc cao gấp 2,9 lần so với HSSV có việc làm <6 tháng; HSSV được đào tạo bổ sung có mức độ đáp ứng cao gấp 5,6 lần so với người không được đào tạo bổ sung; HSSV tốt nghiệp có thâm niên công tác trên 2 năm có mức độ đáp ứng công việc cao gấp 4,1 lần so với HSSV có thâm niên công tác dưới 1 năm; công việc phù hợp hoàn toàn với ngành nghề đào tạo thì HSSV có mức độ đáp ứng công việc của HSSV cao gấp 5,7 lần so với mức không phù hợp, với $p < 0,05$. Ngoài ra, nghiên cứu không tìm thấy mối liên quan giữa mức độ đáp ứng công việc của HSSV với sự thay đổi trong công việc, $p > 0,05$.

3. Kết luận và Kiến nghị

3.1. Kết luận

- Đặc điểm của ĐTNC: Không có mối liên quan về mức độ đáp ứng công việc của HSSV với đặc điểm chung của DN bao gồm loại hình DN, lĩnh vực hoạt động và quy mô DN, $p < 0,05$.

- Đặc điểm của HSSV: HSSV có xếp loại tốt nghiệp Khá thì mức độ đáp ứng công việc cao gấp 3,5 lần so với HSSV xếp loại tốt nghiệp TB; HSSV được đào tạo bổ sung có mức độ đáp ứng cao gấp 5,6 lần so với người không được đào tạo bổ sung, $p < 0,05$.

- Đặc điểm về việc làm của HSSV: HSSV tốt nghiệp có thâm niên công tác trên 2 năm có mức độ đáp ứng công việc cao gấp 4,1 lần so với HSSV có thâm niên công tác dưới 1 năm; thời gian có việc làm của HSSV từ 6-<12 tháng cao gấp 2,9 lần so với HSSV có việc làm <6 tháng; công việc phù hợp hoàn toàn với ngành nghề đào tạo thì HSSV có mức độ đáp ứng công việc của HSSV cao gấp 5,7 lần so với

mức không phù hợp, với $p < 0,05$.

3.2. Kiến nghị

- Việc các DN phải đào tạo lại cho HSSV phù hợp với nhu cầu sử dụng của mình là việc làm hết sức lãng phí. Vì vậy, nhất thiết phải có các chính sách và hoạt động cụ thể để đào tạo đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

- Nhà trường cần triển khai hoạt động rà soát, điều chỉnh CTĐT để bám sát hơn mục tiêu đào tạo theo hướng ứng dụng và nâng cao năng lực HSSV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

- Trong định hướng chiến lược phát triển trong thời gian tới cần đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, xây dựng đội ngũ giảng viên, đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, cải tiến công tác quản lý... Ngoài ra, nhà trường cần mở thêm các ngành nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương và nhu cầu xã hội.

- Nhà trường cần đảm bảo thống nhất cân đối giữa lý thuyết và thực hành trong chương trình đào tạo và chú trọng trong quá trình triển khai giảng dạy. Tăng cường làm việc hợp tác với các DN, đây sẽ là các địa chỉ cung cấp, hỗ trợ HSSV môi trường thực tế để áp dụng các kiến thức nghiệp vụ trong đào tạo để HSSV được trang bị các kỹ năng cần thiết để đáp ứng với công việc sau này.

- Nhà trường cần ban hành cơ chế, chính sách cụ thể để mời DN có thể tham gia trợ giảng, giảng dạy một số học phần, quản lý chặt chẽ các đợt thực tập của HSSV.

- Cho đến nay các nghiên cứu về mức độ đáp ứng với công việc của HSSV là rất nhiều song, những nghiên cứu đặc thù có các cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn hạn chế, mặt khác, không có những tiêu chí cụ thể để đo lường, không có nhiều số liệu thực tế để minh chứng. Vì vậy cần có những nghiên cứu tiếp theo với lĩnh vực đa dạng và qui mô lớn hơn để tiếp cận và giải quyết vấn đề hoàn chỉnh hơn.

Tài liệu tham khảo

[1]. Hà Thị Trường (2013), *Đánh giá mức độ thích ứng với công việc của SV tốt nghiệp ngành Kế toán Trường Cao đẳng Kinh tế Tài chính Thái Nguyên*, Thái Nguyên.

[2]. Nguyễn Văn Bắc, Nguyễn Thị Phương (2019), *Mức độ đáp ứng công việc của học viên tốt nghiệp tại Trường Cao đẳng Quân y 2*. Tạp chí Y học thực hành 2019, (175):14-8.

[3]. Lê Thị Bích Ngọc (2019), *Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng công việc của SV khối ngành kinh tế trên địa bàn tỉnh Tây Bắc*. Tạp chí khoa học Trường Đại học Tây Bắc. (17): 44-5.