

Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối Trường Đại học Hải Dương

Phạm Thị Yến

ThS. Phòng Bảo đảm chất lượng - Thanh tra, Trường ĐH Hải Dương

Received: 9/4/2024; Accepted: 11/4/2024; Published: 15/4/2024

Abstract: Choosing a suitable workplace has become a matter of concern not only for final-year students, but also for researchers and educational managers. The central purpose of this article is to point out the important factors that influence the decision to choose a workplace of 101 final-year students at University of Hai Duong. Analysis results through direct discussion with students show that nearly 72% of students tend to stay in Hai Duong province to find jobs. Factors include: Local preferential policies; Wage; Working conditions; Local living environment; Local living costs; Conditions for support from family; Love for the homeland.

Keywords: Factor analysis, workplace, University of Hai Duong

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, nền kinh tế đất nước có những bước phát triển vượt bậc, cơ cấu kinh tế cũng chuyển dịch tích cực sang lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, các công ty, doanh nghiệp liên tục được thành lập và mở rộng. Vì thế nhu cầu về lao động có trình độ tay nghề cũng ngày càng tăng cao. Bên cạnh đó, sự khác biệt giữa các vùng miền trong khu vực ngày càng được thu hẹp, tạo nhiều điều kiện cho người lao động có thể tìm được việc làm. Mỗi năm lượng lao động được bổ sung vào nền kinh tế rất lớn, trong đó đối tượng lao động là sinh viên (SV) sắp tốt nghiệp chiếm tỷ lệ khá đông. Những SV này đều mơ ước sẽ tìm được nơi làm việc tốt, đúng với khả năng của bản thân. Nhưng việc quyết định chọn nơi làm việc là một vấn đề khó khăn đối với nhiều SV, bởi vì quyết định trên bị chi phối bởi nhiều nhân tố. Qua tìm hiểu, tác giả thấy có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc, và các SV chủ yếu quan tâm nhiều đến các nhân tố công việc hơn các nhân tố cuộc sống. Một thực trạng hiện nay là những SV tốt nghiệp có xu hướng đi đến những địa phương khác nhau để tìm việc ngày càng tăng lên. Lý do để SV đưa ra những quyết định này là do ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố như: năng lực của bản thân SV, những điều kiện làm việc ở các địa phương, các nhân tố thuộc về tình cảm... Những nghiên cứu kỳ vọng sẽ cung cấp cho những nhà nghiên cứu và nhà quản lý các địa phương một bức tranh về thị trường lao động tại địa phương đối với SV năm cuối. Từ đó, có những chính sách thu hút lực lượng lao động qua đào tạo này để góp phần phát triển kinh tế địa phương.

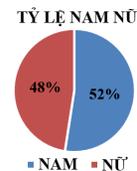
2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sinh viên năm cuối Trường Đại học Hải Dương

Qua điều tra 101 SV năm cuối Trường ĐHHĐ tác giả thấy có một số đặc điểm như sau:

2.1.1. Giới tính

Trong số mẫu nghiên cứu, có 48% SV là nữ trả lời bảng câu hỏi, còn lại là số SV nam. Điều này chứng tỏ lượng SV nữ năm cuối trong cuộc điều tra là gần ngang bằng với số SV nam.

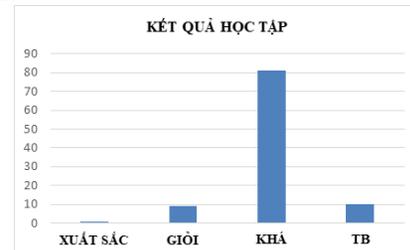


(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra thực tế 12/2023)

Hình 2.1: Kết cấu giới tính của mẫu nghiên cứu

2.1.2. Kết quả học tập

Về kết quả học tập của SV trong cuộc khảo sát như sau:



(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra thực tế 12/2023)

Hình 2.2: Kết quả học tập của mẫu nghiên cứu

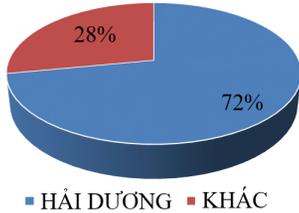
Điều tra cho thấy kết quả học tập của SV năm cuối Trường ĐHHĐ tính đến thời điểm khảo sát: loại xuất sắc: 01, loại giỏi: 09, loại khá: 81, loại trung bình 10. Trong đó loại khá, giỏi: 91 SV cho thấy kết quả học tập của SV là khá tốt. Điều này chứng tỏ khả năng tiếp

thu kiến thức của SV tương đối tốt, sự chuyên tâm học hành của SV cũng rất cao.

2.1.3. Về hộ khẩu thường trú và quyết định chọn nơi làm việc của SV

Điều tra cho thấy, những SV năm cuối Trường ĐHHD 100% có hộ khẩu thường trú ở HD. Lý do lượng SV có hộ khẩu ở HD chiếm tỷ lệ như vậy là do Trường ĐHHD nằm tại thành phố HD – trung tâm của tỉnh, và những SV này muốn học ở đây để được sống gần nhà, giảm thiểu chi phí sinh hoạt.

TỶ LỆ QUYẾT ĐỊNH LÀM VIỆC TẠI HẢI DƯƠNG



■ HẢI DƯƠNG ■ KHÁC

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra thực tế 12/2023)

Hình 2.3: Tỷ lệ quyết định làm việc tại quê hương

Khảo sát về tỷ lệ quyết định ở tại quê hương làm việc như sau: có gần 72% SV ở tại quê hương làm việc, còn lại có quyết định làm việc ở nơi khác. Tỷ lệ này cũng tương đối cao vì HD là một tỉnh có nền kinh tế phát triển năng động, cơ sở hạ tầng tương đối tốt, có nhiều điều kiện để học tập nâng cao trình độ... Số lượng SV có quyết định làm nơi khác trải đều ở các TP lớn như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh... Những SV có quyết định làm nơi khác là do ở địa phương chưa đáp ứng được nhu cầu về việc làm, bên cạnh đó làm nơi khác với mục đích là để tìm kiếm cơ hội làm việc, thử sức của bản thân, rèn luyện KN và tích lũy kinh nghiệm từ những nơi làm việc có điều kiện kinh tế năng động hơn.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của SV năm cuối Trường ĐHHD thông qua việc thảo luận trực tiếp với SV

Để có một hướng đi đúng đắn sau khi ra trường là một chuyện không phải dễ đối với SV. Họ phải nhận thức nhu cầu của chính bản thân mình và phải cần có những dự định trong tương lai. Hầu hết những SV năm cuối đều có những quyết định riêng cho tương lai của họ, trong đó có quyết định về việc lựa chọn nơi làm việc. Quyết định này bị tác động bởi những nhân tố sau đây: Tình cảm quê hương; Điều kiện hỗ trợ từ gia đình; Mức lương; Điều kiện làm việc tại địa phương; Chính sách ưu đãi của địa phương; Điều kiện giải trí mua sắm; Thông tin thủ tục thoáng; Chi phí sinh hoạt ở địa phương; Môi trường sống ở địa phương; Điều kiện an sinh xã hội.

Kết quả thảo luận cho thấy nhân tố Điều kiện giải trí mua sắm không phù hợp. Có 60/101 SV cho rằng yếu tố này ít có ảnh hưởng đến quyết định của SV. Suy nghĩ đầu tiên của SV năm cuối là kiếm được việc làm tốt, với mức lương phù hợp để phục vụ cho nhu cầu cần thiết của bản thân, họ chưa suy nghĩ là tìm nơi làm việc để được giải trí hay mua sắm, và khi có việc làm ổn định và có thu nhập tương đối thì những đối tượng này mới nghĩ đến việc vui chơi giải trí và mua sắm nhiều hơn. Vì thế yếu tố điều kiện giải trí mua sắm được cho là không có ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của SV sau khi ra trường. Nhân tố Thông tin và thủ tục thoáng ở địa phương cũng không phù hợp và có 79/101 SV thảo luận không đồng ý và cho rằng yếu tố này hầu như tác động không nhiều đến quyết định làm việc của SV và ít ai nghĩ tới nó sẽ ảnh hưởng như thế nào. Những SV tham gia thảo luận cho rằng những thủ tục hành chính các địa phương trên cả nước là như nhau nên không ảnh hưởng gì đến quyết định chọn nơi làm việc của SV. Các thủ tục hành chính này chỉ liên quan tới tiến độ nhanh hay chậm của công việc và không ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của SV. Nhân tố Điều kiện an sinh xã hội tại địa phương cũng được cho là không phù hợp và có 58/101 SV tham gia thảo luận không tán thành nhân tố này có ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của SV. Những SV tham gia thảo luận cho rằng SV sẽ không quan tâm đến vấn đề này. Họ chỉ quan tâm đến chất lượng môi trường làm việc còn nhân tố điều kiện an sinh xã hội sẽ không được chú ý tới.

Nhân tố Chính sách ưu đãi của địa phương (1) cũng là một trong những thế mạnh của địa phương để thu hút SV sau khi tốt nghiệp. Nhân tố này được 84/101 SV tham gia thảo luận đồng ý rằng đây là một nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của SV. Nếu các chính sách ưu đãi này đủ khả năng hấp dẫn SV thì sẽ thu hút được lượng lớn lao động này làm việc phục vụ cho tỉnh nhà. Bên cạnh đó, những người tham gia thảo luận cho rằng các chính sách này phần lớn chỉ thu hút các SV về làm cho các cơ quan nhà nước là chính, còn các doanh nghiệp thì có chính sách riêng của họ.

Tiếp theo là nhân tố về Mức lương (2) được 85/101 SV tham gia thảo luận đồng tình rằng nhân tố này ảnh hưởng rất mạnh đến quyết định chọn nơi làm việc của SV năm cuối. Nếu mức lương phù hợp sẽ giúp cho người lao động đáp ứng những điều kiện thiết yếu của cuộc sống, bên cạnh đó, họ còn có thể tiết kiệm để tiêu dùng trong tương lai. Vì vậy, những vùng có mức lương cao sẽ thu hút nhiều lao động đến làm việc. Những SV tham gia thảo luận cho rằng nên

đổi tên mức lương thành “Mức lương bình quân ở địa phương” cho dễ hiểu hơn, vì nói tới mức lương thì sẽ có nhiều loại mức lương như: mức lương nhà nước, mức lương của doanh nghiệp, mức lương phân theo vùng...

Điều kiện làm việc (3) được các SV tham gia thảo luận đánh giá là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định của SV sau khi tốt nghiệp. Với 72/101 ý kiến của SV tham gia thảo luận cho rằng đây là yếu tố mà SV nào cũng nghĩ tới khi sắp ra trường. Địa phương có điều kiện làm việc tốt sẽ giúp cho SV có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm, nhiều cơ hội phát huy bản thân, cơ hội học tập và thăng tiến trong công việc nhiều hơn. Đa số tư tưởng của SV năm cuối tìm kiếm được một nơi làm việc tốt đúng với năng lực của bản thân. Như thế, những địa phương có những điều kiện tốt đáp ứng yêu cầu chung của đối tượng này sẽ hấp dẫn được lượng lớn lao động này về làm việc.

Kết quả thảo luận cho nhân tố Môi trường sống ở địa phương (4) như sau: có 64/101 SV tham gia thảo luận cho rằng yếu tố này có ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của SV năm cuối. Đây là nhân tố ảnh hưởng đến sức khỏe và khả năng làm việc của người lao động. Môi trường sống ở địa phương tốt, không khí trong lành, CSVC đầy đủ thì sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công việc và sinh sống nhiều hơn những địa phương có môi trường sống không thuận lợi.

Chi phí sinh hoạt ở địa phương (5) có 84/101 SV tham gia thảo luận cho rằng có ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của SV. Họ cho rằng, các SV sẽ tìm hiểu về lương, điều kiện nơi làm việc, các chính sách ưu đãi sau đó mới suy nghĩ đến chi phí sinh hoạt ở địa phương, để xem mức lương có đủ trang trải cuộc sống hay không? Bên cạnh đó nếu chi phí sinh hoạt ở địa phương rẻ sẽ tạo điều kiện cho SV còn dư tiền để tiết kiệm hoặc sử dụng vào các mục đích khác.

Theo kết quả thảo luận thì Điều kiện hỗ trợ từ gia đình (6) là được đánh giá cao và được 67/101 SV tham gia thảo luận đồng ý là nhân tố này có ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại quê hương của SV. Gia đình có ảnh hưởng rất lớn đến suy nghĩ và quyết định của SV rất nhiều. Những SV có gia đình hỗ trợ tốt sẽ tìm kiếm việc làm dễ hơn và nơi làm việc có điều kiện tốt hơn. Nhờ vào những mối quan hệ xã hội và tài chính của gia đình sẽ tạo ra nhiều cơ hội làm việc cho con em họ nhiều hơn. Tùy theo điều kiện hỗ trợ của gia đình như thế nào mà SV sẽ lựa chọn nơi làm việc ở tại quê hương hay làm việc nơi khác để có điều kiện phát triển hơn.

Nhân tố Tình cảm quê hương (7) có 76/101 SV tham gia thảo luận đồng ý rằng nhân tố này có tác

động đến quyết định chọn nơi làm việc của SV. Những SV này cho rằng các SV làm việc tại quê hương ít nhiều cũng là do ý thức của mỗi cá nhân về quê hương của mình, họ muốn sống với gia đình, muốn cống hiến, phục vụ cho quê nhà nên mới quyết định làm việc cho quê hương sau khi học xong.

Có thể thấy các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của SV năm cuối Trường ĐHHĐ tập trung vào 7 nhân tố sau: Chính sách ưu đãi của địa phương; Mức lương; Điều kiện làm việc; Môi trường sống ở địa phương; Chi phí sinh hoạt ở địa phương; Điều kiện hỗ trợ từ gia đình; Tình cảm quê hương.

3. Kết luận

Qua kết quả phân tích số liệu thực tế, bài viết đã khám phá ra hai nhóm nhân tố ảnh hưởng mạnh đến quyết định chọn nơi làm việc của SV đó là: (1) Điều kiện làm việc ở địa phương, (2) Tình cảm quê hương. Hai nhóm nhân tố này đều có tác động cùng chiều đến quyết định chọn nơi làm việc của SV. Nếu điều kiện làm việc ở địa phương càng tốt, tình cảm của sinh viên đối với địa phương càng sâu sắc thì lượng SV về quê làm việc sẽ tăng lên. Thực tế điều tra cho thấy nhóm nhân tố “Điều kiện làm việc ở địa phương” được các SV đánh giá ở mức thấp và cần được cải thiện nhiều hơn. Điều này cho thấy các “Điều kiện làm việc ở địa phương” chưa hấp dẫn được SV làm việc tại quê hương, các SV làm việc tại quê hương chủ yếu là muốn được sinh sống gần gia đình nhiều hơn. Chính vì vậy, xu hướng SV làm việc tại quê hương chiếm tỷ lệ ngày càng giảm dần. Như vậy, các địa phương muốn phát triển bền vững thì cần phải có những biện pháp, chính sách thực sự khả thi để thu hút lượng SV quay trở về quê làm việc và để giảm thiểu tình trạng “chảy máu chất xám” ngày càng báo động này.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức. Hà Nội
- [2]. Nguyễn Đình Thọ (2011), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, NXB Lao động và Xã hội. Hà Nội
- [3]. Trần Văn Mẫn và Trần Kim Dung (2010), “Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên tốt nghiệp”.
- [4]. Natalie M. Ferry (2006), “Factors Influencing Career Choices of Adolescents and Young Adults in Rural Pennsylvania, University Park, Pennsylvania”.
- [5]. Nitchapa Morathop (2010), “Intention to Work in One’s Hometown: Seniors at Naresuan University, Phitsanulok Province”, *Journal of Demography Volume 26 Number 2 September 2010*;