

GIẢI PHÁP VỊ TRÍ VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ THỂ DỤC THỂ THAO

ThS. Phan Anh Tuấn, Lê Ngọc Yến Nhung

Trường Đại học TDTT Đà Nẵng

Email: phananhtuan1982@gmail.com

Tóm tắt: Đánh giá thực trạng về nhu cầu việc làm, các yếu tố liên quan, ảnh hưởng đến việc tiếp cận việc làm của sinh viên (SV) ngành Quản lý Thể dục thể thao (TDTT) Trường Đại học TDTT Đà Nẵng là yêu cầu cấp thiết nhằm đáp ứng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Nghiên cứu các tiêu chí tuyển dụng của các doanh nghiệp hoạt động liên quan về TDTT. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp giúp cho SV ngành Quản lý TDTT tiếp cận với việc làm tại các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động phù hợp với ngành Quản lý TDTT.

Từ khóa: Giải pháp, việc làm, sinh viên, nhu cầu việc làm, ngành Quản lý.

Abstract: The project has evaluated the current situation of employment needs as well as related factors affecting the access to employment of students majoring in Sports Management, Da Nang Sports University; At the same time, research recruitment criteria of sports-related businesses. Thereby, we propose 06 solutions to help students majoring in Sports Management access jobs at businesses and employers suitable for the Sports Management major.

Keywords: Solutions, jobs, students, employment needs, Sports Management major.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Thách thức về vấn đề việc làm cho SV trong lĩnh vực TDTT sau khi tốt nghiệp là rất lớn. Để đảm bảo được vị trí việc làm cho SV đòi hỏi các cơ sở đào tạo và bản thân người học phải có cách nhìn nhận mới về vấn đề việc làm sau khi tốt nghiệp ra trường, tình trạng thất nghiệp của SV sau khi ra trường ngày càng tăng, hay đúng hơn là tình trạng không có việc làm đúng ngành đào tạo, đúng nguyện vọng của SV hiện nay rất phổ biến. Trước sự cấp thiết về vấn đề việc làm thì SV TDTT nói chung và ngành Quản lý TDTT nói riêng không tránh khỏi những lo lắng, suy nghĩ về việc làm trong tương lai sau khi mình ra trường. Nhận thức sâu sắc nhu cầu việc làm của SV mới ra trường, tìm ra giải pháp tiếp cận việc làm cho

SV sau khi tốt nghiệp. Xuất phát từ những lý do trên, bài viết tiến hành nghiên cứu vấn đề này.

Bài viết sử dụng các phương pháp sau: Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu; Phương pháp phỏng vấn; Phương pháp điều tra xã hội học; Phương pháp phân tích SWOT; Phương pháp toán học thống kê.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

1. Thực trạng nhu cầu việc làm và tiêu chí tuyển dụng của các doanh nghiệp về thể thao tại thành phố Đà Nẵng

1.1 Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp về thể thao tại thành phố Đà Nẵng

Đà Nẵng là trung tâm văn hóa, giáo dục, du lịch lớn tại Miền Trung – Tây Nguyên, nhu cầu tập luyện thể thao, rèn luyện sức khỏe -

thâm mỹ rất lớn, tăng về huấn luyện viên, trợ lý huấn luyện viên và nhân viên hỗ trợ cho các câu lạc bộ thể thao, cơ sở du lịch, thể thao giải trí. Qua khảo sát cho thấy nhu cầu tuyển dụng tại một số doanh nghiệp hoạt động kinh doanh hoặc có liên quan đến lĩnh vực TDTT cho thấy nhu cầu tuyển dụng trong một số năm gần đây tuy không nhiều nhưng đòi hỏi chất lượng nhân lực khá cao. Về nhu cầu tuyển dụng của một số doanh nghiệp trong 2 năm qua cho thấy nhu cầu tuyển dụng các vị trí làm việc trong lĩnh vực thể thao giải trí, thể thao chăm sóc sức khỏe chỉ cần chứng chỉ hành nghề tuy nhiên các doanh nghiệp vẫn ưu tiên bằng Đại học TDTT.

Nhìn chung, tình trạng nhu cầu tuyển dụng trong lĩnh vực thể thao tại Đà Nẵng đang có xu hướng tăng lên do sự phát triển của du lịch, cơ sở hạ tầng thể thao và các hoạt động thể thao cơ sở và địa phương. Điều này tạo ra cơ hội cho những người có kinh nghiệm và đam mê trong lĩnh vực này.

1.2. Tiêu chí và yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ thể thao

Tiêu chí tuyển dụng của các doanh nghiệp: Để đánh giá chính xác năng lực của ứng viên, tránh trường hợp tuyển nhầm, tuyển sai người, nhà tuyển dụng và doanh nghiệp có thể đánh

giá dựa vào các tiêu chí. Các tiêu chí tuyển dụng cũng khá đa dạng, tùy thuộc vào từng môi trường làm việc, lĩnh vực kinh doanh cụ thể của từng doanh nghiệp. Mặc dù vậy, các doanh nghiệp dựa trên một số tiêu chí chủ yếu để tuyển dụng nhân lực như: Kinh nghiệm làm việc; Khả năng thích ứng; Kiến thức chuyên môn; Kỹ năng phục vụ công việc; Sự tự tin; Biết lắng nghe; Tinh thần học hỏi; Sự trung thực...

Yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp thể thao: Trong quá trình phỏng vấn, tuyển dụng, các cơ sở sử dụng lao động thường quan tâm đến một số vấn đề sau:

Kỹ năng nghề nghiệp: kỹ năng nghiên cứu và phát triển công nghệ trong tập luyện thể thao; kỹ năng quản lý, tổ chức, phát triển du lịch thể thao; quản lý và tiếp thị thị trường thể thao...

Về thái độ: Tích cực; tôn trọng; chuyên nghiệp; linh hoạt; đam mê...

Kỹ năng mềm: Yếu tố rất quan trọng và cần thiết trong tiêu chí tuyển dụng của doanh nghiệp. Đề tài đã khảo sát mức độ quan trọng của các kỹ năng mềm cần thiết cho các vị trí việc làm tại một số doanh nghiệp. Đối tượng khảo sát là các cán bộ quản lý, HLV cá nhân tại các đơn vị có kinh doanh dịch vụ thể thao giải trí, kết quả ở bảng 1.

Bảng 1. Những kỹ năng mềm cần thiết trong tiêu chí tuyển dụng của các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ thể thao (n = 28)

TT	Các kỹ năng mềm	Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết	Rất không cần thiết
1	Kỹ năng giao tiếp	28	0	0	0	0
		100%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
2	Kỹ năng lãnh đạo	5	12	11	0	0
		17.86%	42.86%	39.29%	0.00%	0.00%
3	Kỹ năng quản lý thời gian	13	11	2	0	0
		46.43%	39.29%	7.14%	0.00%	0.00%
4	Kỹ năng phân biện	16	9	3	0	0
		57.14%	32.14%	10.71%	0.00%	0.00%
5	Kỹ năng làm việc nhóm	28	0	0	0	0
		100%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
6	Kỹ năng lắng nghe	28	0	0	0	0
		100%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

7	Kỹ năng quan sát	17	8	3	0	0
		60.71%	28.57%	10.71%	0.00%	0.00%
8	Kỹ năng lập kế hoạch	15	11	2	0	0
		53.57%	39.29%	7.14%	0.00%	0.00%
9	Kỹ năng thích ứng	16	12	0	0	0
		57.14%	42.86%	0.00%	0.00%	0.00%
10	Kỹ năng tổ chức	21	7	0	0	0
		75.00%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%
11	Kỹ năng xã hội	11	9	6	2	0
		39.29%	32.14%	21.43%	7.14%	0.00%
12	Sự tự tin và kiên nhẫn	20	8	0	0	0
		71.43%	28.57%	0.00%	0.00%	0.00%
13	Sự linh hoạt và sáng tạo	23	3	2	0	0
		82.14%	10.71%	7.14%	0.00%	0.00%
14	Sự cam kết và mục tiêu	24	4	0	0	0
		85.71%	14.29%	0.00%	0.00%	0.00%
15	Tư duy phân tích và giải quyết vấn đề	13	14	1	0	0
		46.43%	50.00%	3.57%	0.00%	0.00%

Kết quả cho thấy các nhà tuyển dụng rất coi trọng kỹ năng của người lao động, đặc biệt là kỹ năng mềm, kỹ năng sống. Các kỹ năng mềm cũng là một trong những tiêu chí rất cần thiết của nhà tuyển dụng. Tuy không có những kỹ năng nào không cần thiết theo nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp, nhưng với đặc điểm công việc cũng như nguồn nhân lực thì trong tuyển dụng, các doanh nghiệp cũng có thể chưa yêu cầu cao một số kỹ năng như làm việc nhóm, sự linh hoạt và sáng tạo... các kỹ năng này có thể được các doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng thêm...

2. Lựa chọn giải pháp cho SV ngành Quản lý TDTT tiếp cận với các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

2.1. Phân tích SWOT vấn đề tiếp cận doanh nghiệp của SV ngành Quản lý TDTT

Đề tài tiến hành phân tích các yếu tố liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội tiếp cận doanh nghiệp của SV. Để có cơ sở xác định và lựa chọn các giải pháp tốt nhất giúp SV tăng cường khả năng tiếp cận với doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp.

Bảng 2. Phân tích SWOT vấn đề tiếp cận doanh nghiệp của SV

Điểm mạnh – Strengths (S)	Điểm yếu – Weakness (W)
<p>S1: Chuyên môn: SV đã được đào tạo về quản lý trong lĩnh vực Thể dục thể thao, có hiểu biết sâu rộng về các khía cạnh liên quan.</p> <p>S2: Kỹ năng giao tiếp: Có khả năng giao tiếp tốt, đặc biệt là trong môi trường thể thao nơi mối quan hệ giữa mọi người đóng vai trò quan trọng.</p> <p>S3: Hiểu biết sâu sắc về thị trường: SV hiểu biết về xu hướng và nhu cầu của thị trường thể thao.</p> <p>S4: Nền tảng kiến thức đa ngành: SV QL TDTT đã được đào tạo về quản lý, marketing kinh doanh cũng như các kiến thức về thể thao du lịch, tạo ra sự đa dạng trong Kỹ năng kiến thức</p> <p>S5: Kỹ năng quản lý sự kiện: SV được trang bị Kỹ năng tổ chức và quản lý sự kiện từ nhỏ đến lớn</p>	<p>W1: Thiếu kinh nghiệm thực tế: Thường thiếu kinh nghiệm làm việc thực tế trong môi trường doanh nghiệp, đặc biệt là ở các vị trí quản lý.</p> <p>W2: Thiếu kỹ năng quản lý thời gian: Cân bằng giữa học tập và làm việc có thể là một thách thức đối với SV.</p> <p>W3: Yếu tố tài chính: SV sinh viên có thể thiếu vốn hoặc nguồn lực khác để triển khai các ý tưởng kinh doanh trong lĩnh vực thể thao</p>

S6: Kinh nghiệm thực tế: Chương trình đào tạo QLTT tích hợp các hoạt động thực tế như thực tập, dự án nghiên cứu, giúp sinh viên tích lũy kinh nghiệm từ trường đến thực tế	W4: Hạn chế Kỹ năng mềm: Có thể thiếu các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm
Cơ hội – Opportunities (O)	Thách thức – Threats (T)
<p>O1: Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp: Có thể tận dụng cơ hội hợp tác với các doanh nghiệp trong ngành thể thao để học hỏi và thực hành kỹ năng.</p> <p>O2: Xu hướng tăng cường sức khỏe và thể chất: Người dân ngày càng chú ý đến việc duy trì sức khỏe và hình thể, tạo ra nhiều cơ hội cho các dịch vụ và sản phẩm liên quan đến thể thao.</p> <p>O3: Phát triển công nghệ: Công nghệ đang ngày càng được tích hợp vào lĩnh vực thể thao, tạo ra cơ hội cho việc phát triển các ứng dụng và sản phẩm mới.</p> <p>O4: Tăng cường du lịch trong nước : Sự phát triển của ngành du lịch trong nước tạo ra nhiều cơ hội việc làm trong lĩnh vực quản lý du lịch và sự kiện thể thao</p>	<p>T1: Cạnh tranh khốc liệt: Thị trường thể thao đang trở nên cạnh tranh hơn bao giờ hết với sự tham gia của nhiều đối thủ.</p> <p>T2: Thay đổi trong luật pháp: Sự thay đổi trong quy định và chính sách có thể ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh trong ngành.</p> <p>T3: Khả năng khó khăn trong việc thu hút nguồn lực: Đặc biệt là với các dự án có tính đổi mới, việc thu hút đủ vốn có thể là một thách thức lớn.</p>

2.2. Lựa chọn giải pháp cho SV ngành Quản lý TDTT tiếp cận với các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

Từ kết quả phân tích, đề tài đã tổng hợp 07 giải pháp nâng cao khả năng tiếp cận các doanh nghiệp cho SV ngành Quản lý TDTT sau khi

tốt nghiệp. Để có cơ sở khoa học khi lựa chọn các giải pháp hiệu quả nhất. Đề tài đã phỏng vấn đối với 34 chuyên gia gồm các giảng viên trường Đại học TDTT Đà Nẵng (09 người), cán bộ quản lý tại các doanh nghiệp có khai thác dịch vụ thể thao giải trí (25 người). Kết quả như ở bảng 3.

Bảng 3. Lựa chọn giải pháp cho SV ngành Quản lý TDTT tiếp cận với các doanh nghiệp (n = 34)

TT	Giải pháp	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý
1	Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường	32	2	0
		94.12%	5.88%	0.00%
2	Tổ chức Ngày hội việc làm hàng năm, tạo cầu nối giữa SV với các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động	31	3	0
		91.18%	8.82%	0.00%
3	Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho SV	34	0	0
		100.00%	0.00%	0.00%
4	Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp TDTT	28	4	2
		82.35%	11.76%	5.88%
5	Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học	30	3	1
		88.24%	8.82%	2.94%
6	Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội	31	3	0
		91.18%	8.82%	0.00%
7	Nhà trường cần mở rộng môi trường thực hành, tiếp cận doanh nghiệp, làm cầu nối cho SV với doanh nghiệp	24	7	3
		70.59%	20.59%	8.82%

Từ kết quả phỏng vấn cho thấy các chuyên gia đều đánh giá các giải pháp mà đề tài đã xây dựng, tổng hợp là rất khả thi. Các giải pháp đều có số phiếu đồng ý từ 70% trở lên. Tuy

nhiên đối với giải pháp “Nhà trường cần mở rộng môi trường thực hành, tiếp cận doanh nghiệp, làm cầu nối cho SV với doanh nghiệp” chỉ đạt 70.59% đồng ý, điều này có thể là nhiều

chuyên gia đánh giá việc vai trò cầu nối của Nhà trường giữa SV và doanh nghiệp hiện nay cũng đã tương đối tốt, hoặc việc tiếp xúc doanh nghiệp là việc chủ động của SV... Đề lựa chọn được những giải pháp hiệu quả nhất, đề tài đã lựa chọn những giải pháp có số phiếu đánh giá từ mức tốt chiếm từ 80% ý kiến lựa chọn trở lên. Qua đó đề tài đã lựa chọn được các giải pháp như sau:

Giải pháp 1: Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường

Giải pháp 2: Tổ chức Ngày hội việc làm hàng năm, tạo cầu nối giữa SV với các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động

Giải pháp 3: Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho SV

Giải pháp 4: Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp TĐTT

Giải pháp 5: Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học

Giải pháp 6: Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội

KẾT LUẬN

Đề tài nghiên cứu làm sáng tỏ cơ hội, vị trí việc của SV sau khi tốt nghiệp. Đa số SV khó tìm kiếm được việc làm ngay, phần lớn tìm được việc làm những trái ngành nghề đào tạo, lương tương đối thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt chung, đặc biệt đối với những người làm việc ở thành phố. SV ra trường chủ yếu phải tự tìm việc làm, sự giúp đỡ từ phía nhà trường còn hạn chế.

Kết quả nghiên cứu đã đề xuất được 06 giải pháp nhằm tăng cường khả năng tiếp cận việc làm cho SV ngành quản lý TĐTT: Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường; Tổ chức Ngày hội việc làm hàng năm, tạo cầu nối giữa SV với doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động; Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho SV; Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp TĐTT; Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học; Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Chính phủ (2013), Quyết định số 2160/QĐ-TTg ngày 11/11/2013 về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.
 - [2]. Nguyễn Đại Dương (2015), *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo Đại học của trường Đại học TĐTT Bắc Ninh*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp cơ sở, Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh.
 - [3]. Lưu Quang Hiệp (2013), *Thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực thể thao đến năm 2020 các tỉnh phía Bắc*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
 - [4]. Phạm Tuấn Hiệp (2015), *Xác định nhu cầu đào tạo cử nhân TĐTT ngành giáo dục thể chất hệ vừa làm vừa học tại một số tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp cơ sở, Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh.
 - [5]. Coles, M. and Bateman, A. (2015), *Extended learning outcomes paper, Seventh Meeting of the Task Force on ASEAN Qualifications Reference Framework (TF-AQRF) back to back with AANZFTA Workshop on AQRF Referencing Guidelines*, Bangkok, Thailand, 6-8 October 2015.
- Nguồn bài báo:** được trích từ đề tài NCKH “Giải pháp tiếp cận việc làm cho SV ngành Quản lý thể dục thể thao” của Lê Ngọc Yên Nhung năm 2024.

Bài nộp ngày 30/7/2024, phản biện ngày 28/11/2024, duyệt đăng ngày 15/12/2024