

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH TIẾP NHẬN SINH VIÊN THỰC TẬP CỦA DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG ĐÀ LẠT

Phan Thị Nguyệt^{1,*}, Đỗ Thị Hồng Khuyên²

¹Khoa Kinh tế, Trường Cao đẳng Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng, Việt Nam

²Khoa Điện – Điện Tử, Trường Cao đẳng Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng, Việt Nam

Tóm tắt: Nghiên cứu được thực hiện nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp, với bối cảnh nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Đà Lạt. Dựa trên cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước, mô hình nghiên cứu đề xuất năm nhân tố tác động gồm: đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, kỹ năng giao tiếp, khả năng thích nghi và tác phong nghề nghiệp. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát định lượng các doanh nghiệp đã và đang tiếp nhận sinh viên thực tập, sau đó được phân tích bằng phần mềm SPSS. Các phương pháp Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá và hồi quy tuyến tính được sử dụng để kiểm định thang đo và mô hình nghiên cứu. Kết quả cho thấy tất cả các nhân tố đều có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp, từ đó gợi ý một số hàm ý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Từ khóa: doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên thực tập, kỹ năng nghề nghiệp, quyết định tiếp nhận, sinh viên thực tập, Trường cao đẳng Đà Lạt

1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh giáo dục nghề nghiệp định hướng gắn kết với thị trường lao động, thực tập được xem là cầu nối quan trọng giữa nhà trường và doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp cho rằng một bộ phận sinh viên thực tập chưa đáp ứng yêu cầu về tác phong, tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng với môi trường làm việc chuyên nghiệp. Khoảng cách giữa năng lực đầu ra và kỳ vọng của nhà tuyển dụng, đặc biệt ở kỹ năng mềm và thái độ làm việc, vẫn còn đáng kể. Điều này làm gia tăng chi phí đào tạo và giám sát, khiến doanh nghiệp thận trọng hơn trong quyết định tiếp nhận thực tập sinh (Thành Lê, 2024).

Theo lý thuyết Person–Job Fit, mức độ phù hợp giữa năng lực cá nhân và yêu cầu công việc ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định

tuyển chọn của tổ chức (Edwards, 1991). Khi nhận thức rằng sinh viên chưa sẵn sàng về năng lực và ý thức nghề nghiệp, doanh nghiệp có xu hướng hạn chế tiếp nhận thực tập sinh. Như vậy, quyết định này không chỉ phụ thuộc vào nhu cầu nhân lực ngắn hạn mà còn chịu tác động bởi đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo và chi phí – lợi ích trong quá trình hướng dẫn thực tập.

Theo Cục Thống kê Việt Nam, năm 2025 lực lượng lao động đạt hơn 53,5 triệu người, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ đạt 29,2% (General Statistics Office of Vietnam, 2026). Số liệu này cho thấy nhu cầu nâng cao chất lượng và tính phù hợp của nguồn nhân lực ngày càng cấp thiết.

Tại Trường Cao đẳng Đà Lạt, hoạt động thực tập là thước đo quan trọng phản ánh mức độ tương thích giữa chương trình đào

tạo và nhu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, hiện vẫn thiếu các nghiên cứu định lượng mang tính hệ thống nhằm xác định các nhân tố cụ thể ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập từ phía doanh nghiệp, đặc biệt ở cấp độ địa phương.

Vì vậy, việc xây dựng và kiểm định mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp là cần thiết, nhằm bổ sung bằng chứng thực nghiệm và cung cấp cơ sở khoa học cho việc tăng cường liên kết nhà trường – doanh nghiệp.

Câu hỏi nghiên cứu

Từ những khoảng trống lý luận và thực tiễn nêu trên, nghiên cứu này được triển khai nhằm trả lời hai câu hỏi nghiên cứu sau: (1) nhận diện và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp đối với sinh viên Trường Cao đẳng Đà Lạt và (2) đề xuất hàm ý quản trị giúp Nhà trường cải tiến chương trình đào tạo, đồng thời đề xuất các giải pháp thúc đẩy mối quan hệ hợp tác bền vững, nâng cao cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Mục tiêu nghiên cứu:

(1). Mục tiêu tổng quát: Nghiên cứu nhằm xác định và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp trong bối cảnh liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp và Trường Cao đẳng Đà Lạt. Trên cơ sở đó, đề xuất các hàm ý quản trị nhằm tăng cường hiệu quả hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng thực tập và cơ hội việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp.

(2). Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước liên quan đến quyết định

tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

- Xây dựng và kiểm định mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp tại Trường Cao đẳng Đà Lạt.

- Đánh giá mức độ tác động của từng yếu tố đến quyết định của doanh nghiệp.

- Đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện chất lượng đào tạo, nâng cao mức độ phù hợp giữa sinh viên và yêu cầu công việc, đồng thời củng cố mối quan hệ hợp tác bền vững giữa Trường Cao đẳng Đà Lạt và doanh nghiệp.

Bằng việc kế thừa có chọn lọc các mô hình lý thuyết và các thang đo đã được kiểm định trong các nghiên cứu trước, đồng thời hiệu chỉnh cho phù hợp với bối cảnh giáo dục nghề nghiệp tại địa phương, nghiên cứu này xây dựng một khung phân tích phản ánh sát thực tiễn mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp. Việc điều chỉnh thang đo dựa trên kết quả phỏng vấn chuyên gia và khảo sát thực tế giúp đảm bảo tính giá trị nội dung và tính phù hợp ngữ cảnh của mô hình nghiên cứu: Về mặt lý thuyết, nghiên cứu bổ sung bằng chứng thực nghiệm về các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp, qua đó làm rõ việc đánh giá mức độ phù hợp giữa năng lực sinh viên và yêu cầu công việc. Kết quả góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận về liên kết đào tạo – sử dụng lao động trong giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động địa phương. Về mặt thực tiễn, nghiên cứu cung cấp các hàm ý quản trị cụ thể giúp Nhà trường điều chỉnh nội dung đào tạo, tăng cường kỹ năng nghề và kỹ năng mềm theo nhu cầu doanh nghiệp. Đồng thời, kết quả cũng đề xuất các giải pháp nhằm củng cố quan hệ hợp tác chiến lược giữa nhà trường và doanh nghiệp, từ

đó nâng cao chất lượng thực tập và mở rộng cơ hội việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

Lý thuyết Học tập xã hội của Albert Bandura (1977) nhấn mạnh rằng hành vi và quyết định của cá nhân hoặc tổ chức được hình thành thông qua sự tương tác giữa yếu tố cá nhân, hành vi và môi trường xã hội (mô hình tương tác ba chiều). Trong bối cảnh nghiên cứu này, doanh nghiệp đóng vai trò là chủ thể quan sát, còn sinh viên thực tập là đối tượng hành vi được đánh giá trong môi trường làm việc thực tế. Các yếu tố như đạo đức nghề nghiệp, tác phong chuyên nghiệp và sự tin cậy có thể được xem là những biểu hiện hành vi dễ quan sát nhất. Theo lý thuyết, khi doanh nghiệp quan sát những hành vi tích cực lặp lại và gắn với kết quả công việc hiệu quả, quá trình “củng cố gián tiếp” sẽ xảy ra, từ đó hình thành thái độ tích cực và xu hướng tiếp tục tiếp nhận sinh viên trong tương lai. Đối với các yếu tố mang tính năng lực như năng lực chuyên môn, kỹ năng giao tiếp và khả năng thích nghi, quá trình học tập xã hội thể hiện ở chỗ doanh nghiệp đánh giá khả năng tái hiện hành vi công việc. Nếu sinh viên có thể nhanh chóng tiếp thu hướng dẫn, điều chỉnh hành vi phù hợp với môi trường doanh nghiệp và đạt hiệu quả công việc mong đợi, điều này sẽ củng cố niềm tin của doanh nghiệp vào giá trị hợp tác với nhà trường. Ngoài ra, khái niệm self-efficacy trong lý thuyết của Albert Bandura (1977) cũng góp phần giải thích tại sao sinh viên có sự tự tin và chủ động cao thường tạo ấn tượng tích cực hơn đối với doanh nghiệp. Mức độ tự tin này ảnh hưởng đến động cơ thực hiện hành vi và khả

năng duy trì hiệu suất làm việc, từ đó tác động gián tiếp đến quyết định tiếp nhận.

Lý thuyết Person–Job Fit của Edwards (1991)

Trong công trình Person–Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique, Edwards (1991) đã hệ thống hóa và tích hợp các cách tiếp cận khác nhau về mức độ phù hợp giữa cá nhân và công việc. Theo tác giả, sự phù hợp này được hiểu là mức độ tương thích giữa đặc điểm của cá nhân (kiến thức, kỹ năng, khả năng, nhu cầu, giá trị) và yêu cầu hoặc đặc điểm của công việc. Edwards phân biệt hai dạng phù hợp chính: Mức độ kỹ năng và năng lực của cá nhân đáp ứng yêu cầu công việc; và (2) Mức độ công việc đáp ứng nhu cầu, mong đợi và giá trị của cá nhân. Khi mức độ phù hợp cao, cá nhân có xu hướng đạt hiệu suất tốt hơn, hài lòng cao hơn và giảm ý định rời bỏ tổ chức. Ngoài ra, Edwards (1991) cũng phê bình các phương pháp đo lường trước đó và đề xuất cách tiếp cận phân tích phù hợp dựa trên mô hình tương tác, nhấn mạnh rằng sự không phù hợp có thể gây ra căng thẳng, giảm hiệu quả công việc và ảnh hưởng tiêu cực đến quyết định nhân sự. Lý thuyết này cung cấp nền tảng quan trọng để giải thích cách doanh nghiệp đánh giá mức độ phù hợp giữa sinh viên thực tập và yêu cầu vị trí khi ra quyết định tiếp nhận.

Thực tập đóng vai trò là cầu nối chiến lược, giúp rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết học thuật tại nhà trường và thực tiễn vận hành tại doanh nghiệp. Giai đoạn này cho phép người học trực tiếp tham gia vào quy trình sản xuất kinh doanh, từ đó chuyển hóa kiến thức chuyên môn thành năng lực hành động và hoàn thiện các kỹ năng bổ trợ cũng như tác phong công nghiệp. Theo quan điểm của Coco (2000), đội ngũ thực

tập sinh chính là lực lượng lao động dự bị chiến lược; thông qua quá trình quan sát và cộng tác, doanh nghiệp có thể thực hiện công tác sàng lọc, nhận diện những cá nhân ưu tú nhất về cả năng lực chuyên môn lẫn mức độ tương thích văn hóa trước khi thiết lập hợp đồng lao động dài hạn.

Trong lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực, việc chấp thuận thực tập được xem là một cam kết đầu tư sớm của doanh nghiệp vào nguồn vốn nhân thuật tiềm năng (Coco, 2000). Đây là một quá trình đánh giá đa chiều, phản ánh mức độ sẵn lòng của tổ chức trong việc tích hợp người học vào hệ thống vận hành thực tế thông qua việc hướng dẫn chuyên môn và phân bổ nguồn lực công việc. Kế thừa quan điểm của Beard và Morton (1999), các doanh nghiệp có xu hướng định lượng giá trị của thực tập sinh qua chỉ số phù hợp (person-job fit). Theo đó, những ứng viên chứng minh được sự chuẩn bị chu đáo về mặt tư duy công nghiệp, tính tự giác và năng lực thích nghi nhanh chóng với văn hóa tổ chức sẽ chiếm ưu thế trong các quyết định tiếp nhận và duy trì hợp tác dài hạn từ phía nhà tuyển dụng.

Trong các lĩnh vực yêu cầu độ chính xác cao như kinh doanh và kế toán, Coco (2000) nhấn mạnh rằng tiêu chuẩn lựa chọn có xu hướng khắt khe hơn. Đối với nhóm ngành liên quan đến quản trị tài chính, sự cẩn trọng, tính kỷ luật và tuân thủ quy trình nghiệp vụ được ưu tiên hàng đầu. Nghiên cứu này cho thấy bản chất nghề nghiệp là một biến số điều tiết quan trọng, buộc sinh viên phải chứng minh được tính trung thực và thái độ nghiêm túc để đạt được sự chấp thuận từ phía đơn vị tiếp nhận.

Gault và cộng sự (2010) lập luận rằng giá trị của một thực tập sinh được định nghĩa

qua tính chủ động và đạo đức nghề nghiệp. Những cá nhân không chỉ thụ động tiếp nhận hướng dẫn mà còn tạo ra đóng góp thực tế cho doanh nghiệp thường có cơ hội chuyển đổi từ thực tập sinh sang nhân viên chính thức cao hơn. Điều này minh chứng rằng tác phong làm việc chuyên nghiệp chính là giấy thông hành quan trọng nhất trong lộ trình phát triển sự nghiệp của người học.

Vai trò của năng lực chuyên môn và khả năng vận dụng thực tiễn được Jackling và De Lange (2009) làm rõ qua nghiên cứu về sinh viên kế toán. Các tác giả chỉ ra rằng sự thành thạo trong xử lý chứng từ và sử dụng phần mềm kế toán là những điều kiện cần để nhận được đánh giá tích cực. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng cảnh báo về sự tồn tại của “khoảng cách năng lực” giữa đào tạo lý thuyết và kỳ vọng thực tế.

Song hành với chuyên môn, kỹ năng giao tiếp được Andrews và Higson (2008) coi là chất xúc tác giúp sinh viên nhanh chóng tích hợp vào hệ thống nhân sự. Khả năng truyền đạt ý tưởng mạch lạc, giao tiếp tốt và phối hợp nhóm hiệu quả không chỉ nâng cao năng suất thực tập mà còn là yếu tố định hình hình ảnh chuyên nghiệp trong mắt cấp trên.

Nghiên cứu của Baert và cộng sự (2021) sử dụng phương pháp thực nghiệm hiện trường nhằm đánh giá tác động của kinh nghiệm thực tập đến quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp. Kết quả cho thấy những hồ sơ có kinh nghiệm thực tập, đặc biệt là thực tập liên quan đến chuyên môn, có xác suất nhận được phản hồi tích cực cao hơn đáng kể. Phát hiện này cho thấy doanh nghiệp xem thực tập như một tín hiệu quan trọng giúp giảm bất cân xứng thông tin về năng lực thực tế của ứng viên. Kinh nghiệm thực tập được coi là minh chứng cho khả

năng thích nghi, kỹ năng làm việc và mức độ sẵn sàng tham gia môi trường chuyên nghiệp. Tuy nhiên, tác động tích cực này phụ thuộc vào mức độ phù hợp giữa nội dung thực tập và yêu cầu vị trí tuyển dụng. Điều này hàm ý rằng trong quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập, doanh nghiệp ưu tiên những ứng viên thể hiện rõ năng lực chuyên môn và tiềm năng đóng góp thực tế.

Jaeger và cộng sự (2023) tiến hành phân tích nhu cầu thực tập sinh từ góc nhìn của người sử dụng lao động dựa trên dữ liệu từ một trang đăng tuyển thực tập chuyên biệt, kết hợp với thí nghiệm sơ yếu lý lịch gồm hơn 11.000 hồ sơ ứng tuyển. Nghiên cứu chỉ ra rằng các doanh nghiệp có xu hướng phản hồi tích cực hơn đối với những ứng viên đã có kinh nghiệm thực tập trước đó, điều này cho thấy kinh nghiệm internship là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến phản hồi tuyển dụng từ phía doanh nghiệp. Ngoài ra, tác giả cũng phát hiện rằng mô hình phân loại công việc ảnh hưởng đến xác suất tuyển dụng, cùng với các yếu tố về thị trường lao động địa phương như tỷ lệ thất nghiệp và mức lương tối thiểu. Những kết quả này không chỉ nhấn mạnh vai trò thực tập như một công cụ sàng lọc để doanh nghiệp đánh giá ứng viên tiềm năng, mà còn phản ánh rằng quyết định tiếp nhận thực tập sinh không chỉ dựa trên điểm số học thuật mà còn phụ thuộc vào trải nghiệm thực tế và mức độ phù hợp với yêu cầu nghề nghiệp.

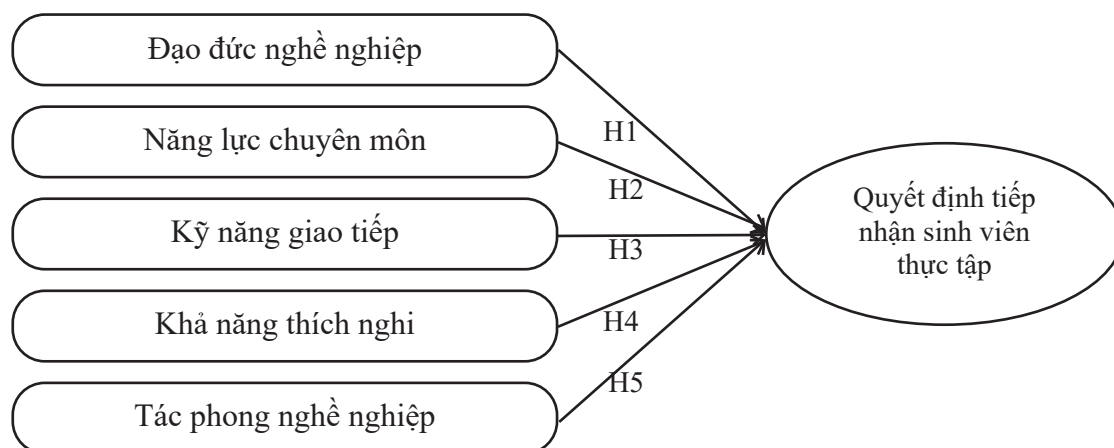
Nghiên cứu của Asmuni và cộng sự (2025) khảo sát quan điểm của nhà tuyển dụng/doanh nghiệp đối với sinh viên thực tập, đánh giá các yếu tố như đạo đức nghề nghiệp, năng lực công nghệ thông tin và truyền thông, kỹ năng giao tiếp và

năng lực nhận thức, đồng thời xác định mối quan hệ giữa các yếu tố này với hiệu suất làm việc thực tế của thực tập sinh và quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

Mặc dù các nghiên cứu quốc tế đã xây dựng được hệ thống thang đo tương đối toàn diện về đạo đức, chuyên môn và kỹ năng, nhưng phần lớn các công bố này vẫn tập trung vào bối cảnh các quốc gia phát triển hoặc bậc đại học. Tại Việt Nam, đặc biệt là ở phân khúc giáo dục nghề nghiệp (Cao đẳng) với đặc thù thực hành cao, việc kiểm chứng lại các mô hình này là vô cùng cấp thiết. Nghiên cứu này kế thừa khung lý thuyết từ các học giả nêu trên để vận dụng vào thực tế tại Trường Cao đẳng Đà Lạt. Việc hiệu chỉnh các thang đo cho phù hợp với đặc thù địa phương và ngành nghề sẽ giúp bổ sung bằng chứng thực nghiệm quan trọng, đồng thời kiến tạo giải pháp nâng cao tính tương thích giữa cung và cầu lao động.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên việc tổng hợp các học thuyết nền tảng về năng lực thực thi và hành vi (Beard và Morton, 1999; Gault và cộng sự, 2010), kết hợp với các chỉ số thực nghiệm về đặc thù ngành kế toán - kinh doanh (Coco, 2000; Jackling và De Lange, 2009), các nghiên cứu trước và tình hình thực tế tại trường cao đẳng Đà Lạt, nghiên cứu này đề xuất một mô hình nhằm đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến Quyết định tiếp nhận (QDTN) của doanh nghiệp gồm: Đạo đức nghề nghiệp (DDNN), Năng lực chuyên môn (NLCM), Kỹ năng giao tiếp (KNGT), Khả năng thích nghi (KNTN) và Tác phong nghề nghiệp (TPNN).



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

Các giả thuyết nghiên cứu đề xuất:

Đạo đức nghề nghiệp và quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập

Đạo đức nghề nghiệp là nền tảng hình thành niềm tin giữa cá nhân và tổ chức. Trong môi trường doanh nghiệp, đặc biệt ở các lĩnh vực kế toán – kinh doanh, tính trung thực, trách nhiệm và tuân thủ quy định được xem là điều kiện tiên quyết khi đánh giá ứng viên (Jackling và De Lange, 2009). Theo Beard và Morton (1999), doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên những thực tập sinh thể hiện thái độ nghiêm túc và ý thức kỷ luật cao, bởi điều này giúp giảm thiểu chi phí giám sát và rủi ro hành vi. Do đó, khi sinh viên thể hiện đạo đức nghề nghiệp tốt, doanh nghiệp sẽ gia tăng mức độ sẵn sàng tiếp nhận thực tập. Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H1: Đạo đức nghề nghiệp (DDNN) tác động đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

Năng lực chuyên môn và quyết định tiếp nhận

Năng lực chuyên môn phản ánh mức độ sẵn sàng nghề nghiệp và khả năng đóng góp giá trị cho doanh nghiệp. Theo Coco (2000),

thực tập được xem như cơ chế “thử việc trước tuyển dụng”, trong đó doanh nghiệp đánh giá khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Gault và cộng sự (2010) cũng cho rằng sinh viên có nền tảng chuyên môn vững sẽ được đánh giá cao hơn vì có thể tham gia trực tiếp vào hoạt động chuyên môn thay vì chỉ thực hiện công việc hỗ trợ. Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H2: Năng lực chuyên môn (NLCM) tác động đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

Kỹ năng giao tiếp và quyết định tiếp nhận

Kỹ năng giao tiếp là yếu tố quan trọng trong môi trường làm việc hiện đại, nơi sự phối hợp nhóm và tương tác với khách hàng diễn ra thường xuyên. Gault và cộng sự (2010) khẳng định kỹ năng mềm, đặc biệt là giao tiếp, là một trong những tiêu chí quan trọng nhất khi doanh nghiệp đánh giá sinh viên thực tập. Sinh viên có khả năng giao tiếp tốt giúp nâng cao hiệu quả phối hợp công việc và giảm xung đột tổ chức. Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H3: Kỹ năng giao tiếp (KNGT) tác động đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

Khả năng thích nghi và quyết định tiếp nhận

Theo lý thuyết Person–Job Fit (Edwards, 1991), mức độ phù hợp giữa cá nhân và công việc quyết định hành vi tuyển chọn và duy trì nhân sự. Sinh viên có khả năng thích nghi cao thường nhanh chóng hòa nhập với văn hóa tổ chức và quy trình làm việc (Beard và Morton, 1999). Điều này giúp doanh nghiệp giảm thời gian đào tạo và nâng cao hiệu quả thực tập. Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H4: Khả năng thích nghi (KNTN) tác động đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

Tác phong nghề nghiệp và quyết định tiếp nhận

2.3.1. Thang đo

Tác phong nghề nghiệp thể hiện qua sự đúng giờ, chủ động và tuân thủ quy định. Jackling và De Lange (2009) cho rằng những phẩm chất hành vi này ảnh hưởng trực tiếp đến đánh giá của nhà tuyển dụng. Khi sinh viên thể hiện tác phong chuyên nghiệp, doanh nghiệp có xu hướng tin tưởng và sẵn sàng hợp tác lâu dài hơn. Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H5: Tác phong nghề nghiệp (TPNN) tác động đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp định lượng nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

Bảng 1. Thang đo nghiên cứu đề xuất

Yếu tố / Biến	Nội dung câu hỏi (Item)	Nguồn
Đạo đức nghề nghiệp	Sinh viên tuân thủ nghiêm túc các quy định và nội quy của doanh nghiệp	Coco (2000), Jackling và De Lange (2009) và Beard và Morton (1999)
	Sinh viên trung thực trong quá trình thực hiện công việc được giao	
	Sinh viên có ý thức trách nhiệm đối với nhiệm vụ và kết quả công việc	
	Sinh viên làm việc cẩn trọng, hạn chế sai sót	
Năng lực chuyên môn	Sinh viên vận dụng được kiến thức đã học vào công việc thực tế	Jackling và De Lange (2009); Gault và cộng sự (2010)
	Sinh viên thực hiện tốt các nhiệm vụ chuyên môn được giao	
	Sinh viên có khả năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong công việc	
Kỹ năng giao tiếp	Sinh viên giao tiếp rõ ràng và dễ hiểu với người hướng dẫn	Andrews và Higson (2008)
	Sinh viên có khả năng làm việc nhóm với đồng nghiệp	
	Sinh viên biết lắng nghe và tiếp nhận phản hồi từ doanh nghiệp	
	Sinh viên trình bày ý tưởng và công việc một cách mạch lạc	

Khả năng thích nghi	Sinh viên nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc mới	Beard và Morton (1999); Gault và cộng sự (2010); Coco (2000)
	Sinh viên linh hoạt khi thay đổi nhiệm vụ hoặc yêu cầu công việc	
	Sinh viên xử lý tốt áp lực trong quá trình thực tập	
	Sinh viên chủ động điều chỉnh cách làm việc để phù hợp với doanh nghiệp	
Tác phong nghề nghiệp	Sinh viên có tác phong làm việc nghiêm túc	Gault và cộng sự (2010); Andrews và Higson (2008); Beard và Morton (1999); Coco (2000)
	Sinh viên tuân thủ thời gian làm việc (đúng giờ, đủ giờ)	
	Sinh viên có thái độ lịch sự và chuyên nghiệp trong công việc	
	Sinh viên ăn mặc và ứng xử phù hợp với môi trường doanh nghiệp	
	Sinh viên thể hiện tinh thần cầu thị và ham học hỏi	
Quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập	Doanh nghiệp sẵn sàng tiếp nhận sinh viên thực tập trong tương lai	Gault và cộng sự (2010); Beard và Morton (1999); Coco (2000); Jackling và De Lange (2009)
	Doanh nghiệp sẵn sàng giới thiệu sinh viên cho các bộ phận khác	
	Doanh nghiệp đánh giá cao sự phù hợp của sinh viên với công việc	
	Doanh nghiệp sẵn sàng hợp tác lâu dài với sinh viên sau thực tập	
	Doanh nghiệp cân nhắc tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp	

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp, 2025)

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng câu hỏi, được xây dựng dựa trên các thang đo kế thừa từ các nghiên cứu trước và điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu tại các doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên trường Cao đẳng Đà Lạt tham gia thực tập.

2.3.2. Cỡ mẫu và thu thập dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện (phi xác suất). Kích thước mẫu Theo Hair và cộng sự (2014), tính đại diện của số lượng mẫu được lựa chọn nghiên cứu sẽ thích hợp nếu kích thước mẫu là 5 mẫu cho một ước lượng. Mô hình nghiên

cứu của đề tài bao gồm 5 nhân tố độc lập với 20 biến quan sát và 01 biến phụ thuộc với 05 biến quan sát. Do đó, số lượng mẫu cần thiết là từ $25 \times 5 = 125$ trở lên. Tổng cộng 250 bảng câu hỏi được phát trực tiếp hoặc gửi đến các doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên thực tập thuộc các lĩnh vực khác nhau thông qua hình thức phù hợp với điều kiện tiếp cận thực tế. Quá trình khảo sát được triển khai trong khoảng thời gian từ tháng 8 đến tháng 9 năm 2025.

Sau khi thu hồi, các bảng câu hỏi được kiểm tra mức độ đầy đủ và tính hợp lệ của thông tin. Những phiếu trả lời thiếu dữ liệu

quan trọng hoặc có dấu hiệu trả lời không phù hợp được loại bỏ khỏi mẫu nghiên cứu. Kết quả, có 235 bảng câu hỏi hợp lệ được sử dụng cho các bước phân tích tiếp theo.

Dữ liệu thu thập được nhập và xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS 20 nhằm phục vụ phân tích độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố và kiểm định mô hình nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Kết quả nghiên cứu

3.1.1. Thống kê mô tả mẫu

Bảng 2. Thống kê theo đặc điểm cá nhân

	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính		
Nam	118	50,2
Nữ	117	49,8
Tuổi		
Dưới 30 tuổi	10	4,2
Từ 30 – 40 tuổi	50	21,3
Từ 41 – 60 tuổi	75	31,9
Trên 60 tuổi	100	42,6
Lĩnh vực kinh doanh		
Nông nghiệp	77	32,7
Công nghiệp – xây dựng	90	38,3
Dịch vụ thương mại – du lịch	42	17,9
Khoa học – công nghệ	26	11,1
Số năm nhận sinh viên thực tập		
Từ 1-5 năm	51	21,7
Từ 6 – 10 năm	120	51,1
Trên 10 năm	64	27,2
Tổng cộng	235	100

(Nguồn: Thống kê từ số liệu điều tra của nhóm tác giả)

Kết quả thống kê mô tả từ 235 doanh nghiệp tham gia khảo sát cho thấy mẫu nghiên cứu có cơ cấu tương đối cân bằng và đảm bảo tính đại diện. Về giới tính, tỷ lệ nam (50,2%) và nữ (49,8%) gần như tương đương, góp phần hạn chế sai lệch trong đánh giá. Xét về độ tuổi, phần lớn người tham gia phỏng vấn thuộc nhóm trên 40 tuổi, trong đó nhóm trên 60 tuổi chiếm 42,6% và nhóm

41–60 tuổi chiếm 31,9%. Điều này cho thấy đa số người tham gia phỏng vấn là những cá nhân có kinh nghiệm quản lý và thâm niên công tác cao, do đó có đủ cơ sở thực tiễn để đưa ra nhận định về việc tiếp nhận sinh viên thực tập. Về lĩnh vực hoạt động, doanh nghiệp phân bố đa dạng, tập trung chủ yếu ở công nghiệp – xây dựng (38,3%) và nông nghiệp (32,7%), phản ánh đặc điểm kinh tế

địa phương. Đáng chú ý, hơn 78% doanh nghiệp có trên 5 năm kinh nghiệm tiếp nhận thực tập sinh, cho thấy các ý kiến đánh giá được hình thành từ trải nghiệm thực tế lâu dài, góp phần nâng cao độ tin cậy và giá trị thực tiễn của kết quả nghiên cứu.

3.1.2. Phân tích độ tin cậy

Hệ số Cronbach's Alpha là hệ số đo lường độ tin cậy của thang đo tổng chứ không phải là hệ số tin cậy của từng thang đo. Hệ số α của Cronbach là một phép kiểm định thống kê về mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau. Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng khi Cronbach's Alpha từ 0,8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường là tốt, từ 0,7 đến gần 0,8 là sử dụng được. Cũng có nhà nghiên cứu đề nghị rằng hệ số alpha từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Nunnally và Bernstein, 1994). Vì vậy, đối với nghiên cứu này thì hệ số Cronbach alpha từ 0,6 trở lên là chấp nhận được.

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy các thang đo trong nghiên cứu đều đạt mức độ nhất quán nội tại tốt, đủ điều kiện sử dụng cho các phân tích tiếp theo. Trước hết, thang đo Quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập (QDTN) đạt hệ số Cronbach's Alpha cao nhất, với giá trị 0,867, phản ánh sự đồng

nhất cao trong đánh giá của doanh nghiệp đối với quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập. Tiếp theo, thang đo Khả năng thích nghi (KNTN) sau khi loại bỏ biến KNTN3 đạt hệ số Cronbach's Alpha là 0,865, cho thấy độ tin cậy rất cao và sự phù hợp của các biến quan sát còn lại trong việc phản ánh khả năng thích nghi của sinh viên trong môi trường làm việc.

Thang đo Đạo đức nghề nghiệp (DDNN) có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,835, thể hiện mức độ nhất quán nội tại cao giữa các biến quan sát trong việc đo lường đạo đức nghề nghiệp của sinh viên trong quá trình thực tập. Đối với thang đo Kỹ năng giao tiếp (KNGT), hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,800, phản ánh mức độ đồng nhất tốt và khả năng đo lường hiệu quả kỹ năng giao tiếp của sinh viên tại doanh nghiệp. Thang đo Tác phong nghề nghiệp (TPNN) đạt hệ số Cronbach's Alpha là 0,763, đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy để đưa vào mô hình nghiên cứu. Cuối cùng, thang đo Năng lực chuyên môn (NLCM) có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,701, vượt ngưỡng chấp nhận tối thiểu và vẫn đảm bảo tính phù hợp để sử dụng trong các bước phân tích tiếp theo.

Nhìn chung, toàn bộ các thang đo sau khi kiểm định đều đạt độ tin cậy cần thiết để tiếp tục thực hiện phân tích nhân tố và kiểm định mô hình nghiên cứu.

Bảng 3. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach' Alpha nếu loại biến
Đạo đức nghề nghiệp (DDNN), Cronbach' Alpha = 0,835				
DDNN1	11,53	3,182	0,696	0,778
DDNN2	11,46	3,429	0,685	0,785
DDNN3	11,53	3,096	0,718	0,767
DDNN4	11,29	3,627	0,570	0,832
Năng lực chuyên môn (NLCM), Cronbach' Alpha = 0,701				
NLCM1	7,37	1,191	0,398	0,743
NLCM2	7,24	0,969	0,622	0,485
NLCM3	7,47	0,831	0,558	0,563
Kỹ năng giao tiếp (KNGT), Cronbach' Alpha = 0,800				
KNGT1	11,31	2,524	0,654	0,729
KNGT2	11,46	2,557	0,613	0,749
KNGT3	11,27	2,573	0,590	0,761
KNGT4	11,57	2,666	0,594	0,758
Khả năng thích nghi (KNTN), Cronbach' Alpha = 0,865				
KNTN1	7,14	2,127	0,797	0,758
KNTN2	7,00	2,517	0,628	0,909
KNTN4	7,19	2,102	0,812	0,743
Tác phong nghề nghiệp (TPNN), Cronbach' Alpha = 0,763				
TPNN1	11,14	2,631	0,479	0,750
TPNN2	11,32	2,124	0,639	0,663
TPNN3	11,37	2,139	0,675	0,640
TPNN4	11,29	2,969	0,488	0,749
Quyết định tiếp nhận (QDTN), Cronbach' Alpha = 0,867				
QDTN1	11,28	4,056	0,679	0,845
QDTN2	11,24	4,080	0,716	0,832
QDTN3	11,54	3,471	0,784	0,801
QDTN4	11,30	3,706	0,702	0,837

(Nguồn: Phân tích dữ liệu khảo sát)

3.1.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phương pháp phân tích khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) được sử dụng để đánh giá độ giá trị của thang đo. Các biến có hệ số tương quan tổng nhỏ hơn 0,3 được coi là biến rác và sẽ bị loại khỏi thang đo (Nunnally và Bernstein, 1994).

Trong nghiên cứu này, phân tích EFA sử dụng phương pháp Principal Component Analysis với phép xoay Varimax và điểm dừng khi trích các yếu tố có Eigenvalue ≥ 1 được sử dụng. Trong quá trình phân tích EFA các item, thang đo không đạt yêu cầu sẽ bị loại. Tiêu chuẩn chọn là các item

phải có hệ số tải nhân tố (Factor loading) $\geq 0,5$, tổng phương sai trích $\geq 0,50$, hệ số của phép thử KMO (Kaiser-Meyer-Olkin of Sampling Adequacy) $> 0,05$ (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Đối với các nhân tố độc lập, kết quả phân tích nhân tố khám phá cho thấy bộ dữ liệu đáp ứng đầy đủ các điều kiện cần thiết để tiến hành EFA. Cụ thể, chỉ số KMO đạt giá trị 0,782, vượt ngưỡng tối thiểu 0,5, cho thấy mức độ thích hợp của dữ liệu đối với phân tích nhân tố. Bên cạnh đó, kiểm định Bartlett's Test of Sphericity có giá trị Sig. bằng 0,000, nhỏ hơn 0,05, khẳng định các biến quan sát có mối tương quan tuyến tính đủ mạnh để hình thành các nhân tố tiềm ẩn. Kết quả trích xuất cho thấy giá trị Eigenvalue đạt 1,223, lớn hơn 1, cùng với tổng phương sai trích đạt 67,871%, vượt mức yêu cầu 50%. Điều này cho thấy các nhân tố được trích xuất có khả năng giải thích phần lớn sự biến thiên của dữ liệu. Trên cơ sở đó, năm nhóm nhân tố được hình thành, trong đó tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5, đáp ứng yêu cầu về giá trị hội tụ và đảm bảo ý nghĩa thực tiễn của mô hình.

Đối với nhân tố phụ thuộc, kết quả EFA tiếp tục khẳng định tính phù hợp của dữ liệu. Chỉ số KMO đạt 0,807, cao hơn ngưỡng chấp nhận, cho thấy mức độ tương thích cao

của tập dữ liệu với phân tích nhân tố. Đồng thời, kiểm định Bartlett's cũng cho kết quả có ý nghĩa thống kê với Sig. = 0,000, phản ánh sự tồn tại mối tương quan chặt chẽ giữa các biến quan sát trong tổng thể. Kết quả trích xuất nhân tố cho thấy giá trị Eigenvalue cao nhất đạt 2,886, vượt ngưỡng 1, với tổng phương sai trích đạt 71,656%. Điều này chứng minh thang đo của biến phụ thuộc có khả năng giải thích tốt sự biến thiên của dữ liệu và đảm bảo độ giá trị để sử dụng trong các phân tích tiếp theo.

3.1.4. Phân tích tương quan

Thực hiện phân tích tương quan Pearson giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc nhằm khẳng định có mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập, điều này chứng tỏ việc sử dụng phân tích hồi quy đa biến là phù hợp giữa các biến. Giá trị tuyệt đối của hệ số Pearson càng gần đến 1 thì hai biến có mối tương quan tuyến tính càng chặt chẽ. Ở đây ta sử dụng kiểm định mức ý nghĩa 2 với mức ý nghĩa $\alpha < 0,01$ để xác định mối quan hệ tuyến tính giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc trước khi tiến hành phân tích hồi quy (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Kết quả phân tích tương quan giữa 5 biến độc lập với 1 biến phụ thuộc như sau:

Bảng 4. Kết quả phân tích tương quan

		DDNN	NLCM	KNGT	KNTN	TPNN	QDTN
	Pearson Correlation	0,338**	0,695**	0,549**	0,272**	0,431**	1
QDTN	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	235	235	235	235	235	235

(Nguồn: Phân tích dữ liệu khảo sát)

Với mức ý nghĩa nhỏ hơn 0,01 và hệ số tương quan Pearson >0 các biến độc lập: Đạo đức nghề nghiệp (DDNN), Năng lực chuyên môn (NLCM), Kỹ năng giao tiếp (KNGT), Khả năng thích nghi (KNTN) và Tác phong nghề nghiệp (TPNN) có tương quan với quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.

3.1.5. Phân tích hồi quy

Thực hiện mô hình hoá mối quan hệ tuyến tính giữa các biến bằng mô hình hồi quy tuyến tính. Mô hình này sẽ mô tả hình thức của mối liên hệ và qua đó giúp ta dự đoán được mức độ của biến phụ thuộc (với độ chính xác trong một phạm vi giới hạn) khi biết trước giá trị của biến độc lập (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Trong nghiên cứu này sẽ thực hiện hồi quy đa biến theo phương pháp Enter để xây dựng phương trình hồi quy và kiểm định các giả thuyết ban đầu. Quy trình được thực hiện gồm:

Xây dựng phương trình hồi quy: $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$

Kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình hồi quy đối với tập dữ liệu thông qua hệ số xác định R^2 đã hiệu chỉnh, nhất là cần phải thực hiện kiểm định giá trị F để xác định độ phù hợp của mô hình hồi quy với tổng thể.

Kiểm định giả thuyết về ý nghĩa của hệ số hồi quy từng thành phần để khẳng định hay bác bỏ những giả thuyết ban đầu.

Ngoài ra, cần phải xem xét mức độ ảnh hưởng của hiện tượng đa cộng tuyến – Collinearity Statistic (VIF – Variance Inflation Factor): Là hiện tượng khi các biến độc lập có tương quan chặt chẽ với nhau. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) thì khi hệ số VIF vượt quá 10 ($VIF > 10$), đó là dấu hiệu của hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 5. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	sig	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai lệch chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	VIF
(Constant)	1,641	0,306		5,361	0,000		
DDNN	0,115	0,050	0,103	2,310	0,002	0,865	1,157
NLCM	0,759	0,071	0,507	10,651	0,000	0,759	1,317
KNGT	0,272	0,063	0,217	4,293	0,000	0,674	1,484
KNTN	0,068	0,040	0,076	1,724	0,006	0,882	1,134
TPNN	0,234	0,059	0,182	3,962	0,000	0,819	1,221
Giá Trị F = 70,330; Sig, = 0,000							
R^2 hiệu chỉnh 0,597; Durbin-Watson= 1,977							
Biến phụ thuộc QDTN - Quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp.							

(Nguồn: Phân tích dữ liệu khảo sát)

Kết quả ước lượng mô hình hồi quy cho thấy cả năm biến độc lập, bao gồm Đạo đức nghề nghiệp (DDNN), Năng lực chuyên môn (NLCM), Kỹ năng giao tiếp

(KNGT), Khả năng thích nghi (KNTN) và Tác phong nghề nghiệp (TPNN) đều có mức ý nghĩa thống kê đạt yêu cầu, với giá trị Sig. của các hệ số hồi quy nhỏ hơn 0,05. Điều này cho thấy các yếu tố này có tác động đáng kể đến biến phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu ở mức ý nghĩa 5%. Đồng thời, các hệ số hồi quy chuẩn hóa (Beta) đều mang dấu dương, phản ánh mối quan hệ cùng chiều giữa các yếu

tố này và quyết định tiếp nhận sinh viên Trường Cao đẳng Đà Lạt thực tập của doanh nghiệp. Kết quả này cho thấy khi doanh nghiệp đánh giá cao các khía cạnh về đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, kỹ năng giao tiếp, khả năng thích nghi và tác phong nghề nghiệp của sinh viên, mức độ sẵn sàng tiếp nhận sinh viên thực tập cũng gia tăng tương ứng. Phương trình hồi quy như sau:

$$Q\acute{D}TN=0,103 DDNN + 0,507 NL\acute{C}M + 0,217 KNGT + 0,076 KNTN + 0,182 TPNN + \varepsilon$$

3.2. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy cả năm yếu tố gồm Đạo đức nghề nghiệp, Năng lực chuyên môn, Kỹ năng giao tiếp, Khả năng thích nghi và Tác phong nghề nghiệp đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5% và tác động cùng chiều đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp. Phát hiện này phù hợp với nền tảng lý thuyết và các bằng chứng thực nghiệm trước đó.

Trước hết, vai trò nổi trội của Năng lực chuyên môn trong mô hình (hệ số Beta cao nhất) tương đồng với quan điểm của Coco (2000) khi cho rằng thực tập là công cụ sàng lọc nguồn nhân lực chiến lược, đặc biệt trong các ngành yêu cầu độ chính xác cao như kế toán – kinh doanh. Kết quả cũng củng cố phát hiện của Jackling và De Lange (2009) rằng sự thành thạo nghiệp vụ là điều kiện tiên quyết để nhận được đánh giá tích cực từ doanh nghiệp. Điều này cho thấy trong bối cảnh địa phương, tiêu chí chuyên môn vẫn là nền tảng của quyết định tiếp nhận.

Đối với Đạo đức nghề nghiệp và Tác phong nghề nghiệp, kết quả nghiên cứu phù hợp với lập luận của Gault và cộng sự (2010) về vai trò của tính chủ động và chuẩn mực nghề nghiệp trong việc tạo dựng niềm tin từ phía nhà tuyển dụng. Đồng thời, phát hiện

này cũng tương thích với lý thuyết Person–Job Fit của Beard và Morton (1999), khi sự phù hợp về thái độ và văn hóa tổ chức trở thành yếu tố quyết định mức độ sẵn sàng tích hợp sinh viên vào môi trường làm việc thực tế.

Yếu tố Kỹ năng giao tiếp có ý nghĩa thống kê và tác động tích cực, phù hợp với nghiên cứu của Andrews và Higson (2008), nhấn mạnh giao tiếp là chất xúc tác giúp sinh viên nhanh chóng hòa nhập tổ chức. Trong khi đó, Khả năng thích nghi phản ánh đúng nhận định của Baert và cộng sự (2021) rằng thực tập được doanh nghiệp xem như tín hiệu giảm bất cân xứng thông tin về mức độ sẵn sàng nghề nghiệp.

Ngoài ra, kết quả cũng đồng thuận với Jaeger và cộng sự (2023) khi cho rằng quyết định tiếp nhận không chỉ dựa trên thành tích học thuật mà còn phụ thuộc vào trải nghiệm thực tế và mức độ phù hợp công việc. Tương tự, Asmui và cộng sự (2025) cũng xác nhận mối liên hệ giữa các yếu tố như đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp và năng lực thực thi quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập.

Tuy nhiên, điểm khác biệt của nghiên cứu này nằm ở việc xây dựng một mô hình tích hợp đồng thời năm yếu tố dưới góc nhìn định

lượng tại bối cảnh địa phương (Trường Cao đẳng Đà Lạt), thay vì xem xét riêng lẻ từng yếu tố như nhiều nghiên cứu trước. Điều này góp phần mở rộng bằng chứng thực nghiệm về quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập từ phía doanh nghiệp, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam.

4. HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết quả nghiên cứu cung cấp những gợi ý quan trọng cho Trường Cao đẳng Đà Lạt trong việc điều chỉnh định hướng đào tạo và tổ chức hoạt động thực tập theo hướng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động. Trong bối cảnh các doanh nghiệp ngày càng chú trọng đến chất lượng nguồn nhân lực ngay từ giai đoạn thực tập, nhà trường đóng vai trò trung tâm trong việc hình thành nền tảng năng lực và thái độ nghề nghiệp cho sinh viên thuộc các ngành đào tạo.

Trước hết, việc đạo đức nghề nghiệp được xác định là yếu tố có ảnh hưởng đáng kể đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập cho thấy nhà trường cần chú trọng hơn đến giáo dục chuẩn mực hành vi và trách nhiệm nghề nghiệp. Thay vì chỉ tiếp cận nội dung này ở góc độ lý thuyết, Trường Cao đẳng Đà Lạt có thể tích hợp các tình huống đạo đức nghề nghiệp vào giảng dạy chuyên môn, hoạt động trải nghiệm và đánh giá quá trình học tập. Cách tiếp cận này giúp sinh viên hình thành nhận thức đúng đắn về tính trung thực, kỷ luật và trách nhiệm, từ đó nâng cao mức độ tin cậy trong mắt doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, năng lực chuyên môn tiếp tục khẳng định vai trò nền tảng trong đánh giá của doanh nghiệp đối với sinh viên thực tập. Điều này đặt ra yêu cầu đối với nhà trường trong việc tăng cường tính thực tiễn của chương trình đào tạo. Việc mở rộng các học phần thực hành, mô phỏng nghiệp vụ và

khuyến khích giảng viên lồng ghép các bài tập gắn với bối cảnh doanh nghiệp sẽ giúp sinh viên từng bước rút ngắn khoảng cách giữa kiến thức học tập và yêu cầu công việc thực tế. Đồng thời, sự tham gia của doanh nghiệp trong quá trình xây dựng và cập nhật chương trình đào tạo sẽ góp phần nâng cao tính phù hợp của nội dung giảng dạy.

Kết quả nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò của kỹ năng giao tiếp và khả năng thích nghi trong quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập. Điều này cho thấy sinh viên không chỉ cần giỏi chuyên môn mà còn phải có khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường tập thể. Trường Cao đẳng Đà Lạt có thể đẩy mạnh các hoạt động học tập mang tính tương tác như làm việc nhóm, thảo luận tình huống và dự án liên ngành, qua đó giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng giao tiếp, phối hợp và xử lý vấn đề. Những hoạt động này góp phần nâng cao khả năng hòa nhập của sinh viên khi bước vào môi trường doanh nghiệp.

Ngoài ra, tác phong nghề nghiệp được xem là một trong những tiêu chí quan trọng trong đánh giá của doanh nghiệp, hàm ý rằng việc xây dựng phong cách làm việc chuyên nghiệp cần được chú trọng ngay từ giai đoạn đào tạo. Nhà trường có thể áp dụng các chuẩn mực về thời gian, kỷ luật học tập và thái độ học tập tương tự môi trường làm việc thực tế, qua đó giúp sinh viên hình thành thói quen làm việc nghiêm túc, có trách nhiệm và chủ động trong công việc.

Cuối cùng, từ góc độ quản lý đào tạo, Trường Cao đẳng Đà Lạt có thể sử dụng các kết quả nghiên cứu này như một cơ sở tham khảo trong việc xây dựng tiêu chí đánh giá mức độ sẵn sàng thực tập của sinh viên. Việc áp dụng bộ tiêu chí đánh giá toàn diện, kết hợp giữa năng lực chuyên môn và các yếu

tổ hành vi, sẽ góp phần nâng cao hiệu quả kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp, đồng thời cải thiện chất lượng chương trình thực tập trong dài hạn.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã xây dựng và kiểm định thành công mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập của doanh nghiệp tại Trường Cao đẳng Đà Lạt. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy năm yếu tố gồm: Đạo đức nghề nghiệp, Năng lực chuyên môn, Kỹ năng giao tiếp, Khả năng thích nghi và Tác phong nghề nghiệp đều có tác động cùng chiều và có ý nghĩa thống kê đến quyết định tiếp nhận. Trong đó, Năng lực chuyên môn là yếu tố có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp đến là Kỹ năng giao tiếp và Tác phong nghề nghiệp.

Phát hiện này khẳng định rằng quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập không chỉ dựa trên nhu cầu nhân lực ngắn hạn của doanh nghiệp mà còn phụ thuộc vào mức độ sẵn sàng nghề nghiệp và sự phù hợp của sinh viên với yêu cầu công việc. Nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm ở cấp độ địa phương, đồng thời cung cấp cơ sở khoa học để nhà trường điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng tăng cường kỹ năng thực hành, đạo đức nghề nghiệp và tác phong chuyên nghiệp.

6. HẠN CHẾ VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

6.1. Hạn chế của nghiên cứu

Thứ nhất, nghiên cứu được thực hiện trong phạm vi các doanh nghiệp có liên kết với Trường Cao đẳng Đà Lạt tại địa bàn Lâm Đồng, do đó tính khái quát hóa kết quả cho các khu vực địa lý hoặc nhóm

ngành khác còn hạn chế. Đặc thù kinh tế địa phương có thể ảnh hưởng đến cách doanh nghiệp đánh giá và ra quyết định tiếp nhận thực tập sinh.

Thứ hai, dữ liệu được thu thập theo phương pháp khảo sát cắt ngang tại một thời điểm nhất định, nên chưa phản ánh được sự thay đổi trong quyết định tiếp nhận sinh viên thực tập theo chu kỳ kinh tế, biến động thị trường lao động hoặc thay đổi trong chính sách nhân sự của doanh nghiệp.

Thứ ba, mô hình nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các yếu tố thuộc về sinh viên (đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, kỹ năng giao tiếp, khả năng thích nghi và tác phong nghề nghiệp), trong khi các yếu tố thuộc về doanh nghiệp như quy mô, chiến lược nhân sự, văn hóa tổ chức hoặc mức độ sẵn sàng hợp tác với nhà trường chưa được phân tích sâu với vai trò biến điều tiết hay trung gian.

Thứ tư, nghiên cứu sử dụng phương pháp tự báo cáo từ phía doanh nghiệp nên có thể tồn tại sai lệch do yếu tố chủ quan trong đánh giá.

6.2. Hướng nghiên cứu tiếp theo

Trong thời gian tới, các nghiên cứu có thể mở rộng phạm vi khảo sát sang nhiều địa phương và nhóm ngành khác nhằm nâng cao khả năng khái quát hóa kết quả. Đồng thời, nên áp dụng thiết kế nghiên cứu theo chiều dọc để đánh giá sự thay đổi trong quyết định tiếp nhận thực tập sinh theo thời gian.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu tiếp theo có thể bổ sung các biến thuộc về đặc điểm doanh nghiệp (quy mô, loại hình sở hữu, văn hóa tổ chức), cũng như các yếu tố bối cảnh như điều kiện thị trường lao động hoặc chính sách giáo dục nghề nghiệp, nhằm xây dựng mô hình toàn diện hơn.

Thông tin tác giả:

ThS. Phan Thị Nguyệt (*Tác giả liên hệ), Khoa Kinh tế, Trường Cao đẳng Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng, Việt Nam.

Email: phanthinguyet@cddl.edu.vn

ThS. Đỗ Thị Hồng Khuyên, Khoa Điện – Điện Tử, Trường Cao đẳng Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng, Việt Nam.

Email: dothihongkhuyen@cddl.edu.vn

Đóng góp của các tác giả:

Phan Thị Nguyệt: Ý tưởng, cơ sở lý thuyết, phương pháp nghiên cứu, phân tích số liệu, hàm ý quản trị, thảo luận và kết luận, tóm tắt, tài liệu tham khảo.

Đỗ Thị Hồng Khuyên: Lý do chọn đề tài, phương pháp nghiên cứu, phân tích số liệu, hàm ý quản trị, thảo luận, hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo, tài liệu tham khảo.

Thông tin bài báo:

Ngày nhận bài: 29/12/2025

Ngày hoàn thiện biên tập: 06/03/2026

Ngày duyệt đăng: 07/03/2026

Ghi chú

Các tác giả xác nhận không có tranh chấp về lợi ích đối với bài báo này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, soft skills versus hard business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422.

Asmui, M., Solat, N., Md Juperi, N. Z., & Sulaimin, S. A. (2025). Assessing employers' perceptions towards internship students. *Jurnal Intelek*, 20(1), 55–68. <https://doi.org/10.24191/ji.v20i1.3785>

Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, Article 102141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>

Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Beard, D. F., & Morton, L. L. (1999). Effects of internship predictors on successful field experience. *Journal of Business Education*, 74(1), 14–20.

Coco, M. (2000). Internships: A try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal*, 65(2), 41–47.

Edwards, J. R. (1991). *Person–job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6, pp. 283–357). John Wiley & Sons.

Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2010). Undergraduate business internships and career success: Are they related? *Journal of Marketing Education*, 32(1), 3–19.

General Statistics Office of Vietnam. (2026). *Thông cáo báo chí về tình hình lao động – việc làm quý IV và năm 2025*. <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2026/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2025>

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.

Hoàng Trọng, & Chu Nguyễn Mộng Ngọc. (2005). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Nhà xuất bản Hồng Đức.

Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education: An International Journal*, 18(4–5), 369–385.

Jaeger, D. A., Nunley, J. M., Seals, R. A., Shandra, C. L., & Wilbrandt, E. J. (2023). The demand for interns. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 209, 372–390. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.03.002>

Lê Thành. (2024). Ngán ngẫm với những sinh viên thực tập thích thì đi làm, không thì nghỉ. *VnExpress*. <https://vnexpress.net/ngan-ngam-voi-nhung-sinh-vien-thuc-tap-thich-thi-di-lam-khong-thi-nghi-4791051.html>

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

FACTORS INFLUENCING ENTERPRISES' DECISIONS TO ACCEPT STUDENTS FOR INTERNSHIPS: A STUDY AT DA LAT COLLEGE

Phan Thi Nguyet^{1,*}, Do Thi Hong Khuyen²

¹Faculty of Economics, Da Lat College, Lam Dong Province, Vietnam

²Faculty of Electrical and Electronic Engineering, Da Lat College, Lam Dong Province, Vietnam

Abstract: *This study aims to identify factors influencing enterprises' decisions to accept students for internships, with empirical evidence from Da Lat College. Based on human resource management theories and prior studies, the proposed research model examines five determinants, including professional ethics, professional competence, communication skills, adaptability, and professional working attitude. Data were collected through a quantitative survey of enterprises that have hosted interns from Da Lat College. After data screening, valid responses were analyzed using SPSS. Reliability analysis, exploratory factor analysis (EFA), and multiple linear regression were employed to test the measurement scales and research hypotheses. The findings indicate that all five factors have positive and statistically significant effects on enterprises' internship acceptance decisions. The study provides practical implications for improving training quality and strengthening collaboration between Da Lat College and enterprises.*

Keywords: *Da Lat Colleges, employer acceptance of student interns, interns, internship acceptance decision, professional skills*

Author Information:

M.A. Phan Thi Nguyet (*Corresponding author), Faculty of Economics, Da Lat College, Lam Dong Province, Vietnam

Email: phanthinguyet@cddl.edu.vn

M.A. Do Thi Hong Khuyen, Faculty of Electrical and Electronic Engineering, Da Lat College, Lam Dong Province, Vietnam

Email: dothihongkhuyen@cddl.edu.vn

Note

The authors declare no competing interests regarding this article.