



**Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển  
Trường Đại học Nam Cần Thơ**

Website: [jsde.nctu.edu.vn](http://jsde.nctu.edu.vn)



## **ĐÁNH GIÁ CƠ HỘI VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ SAU KHI TỐT NGHIỆP**

Nguyễn Thị Thu Tâm<sup>1\*</sup> và Nguyễn Tri Khiêm<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Trường Đại học Nam Cần Thơ

\*Người chịu trách nhiệm bài viết: Nguyễn Thị Thu Tâm (email: [ntttam@nctu.edu.vn](mailto:ntttam@nctu.edu.vn))

Ngày nhận bài: 30/9/2022

Ngày phản biện: 10/10/2022

Ngày duyệt đăng: 30/10/2022

**Title:** *Assessment of job opportunities for students of Nam Can Tho university after graduation*

**Keywords:** *graduation, job opportunities, Nam Can Tho, students*

**Từ khóa:** *Cơ hội việc làm, Nam Cần Thơ, sinh viên, tốt nghiệp*

### **ABSTRACT**

*The study aimed to determine the factors affecting the job opportunities of students of Nam Can Tho university after graduation. Method of qualitative and quantitative research was used to determine and measure the influence of factors on students' job opportunities. Regression analysis of data from 270 graduates identified five factors affecting students' job opportunities in decreasing influence such as Soft skills, Ability to work, Professional knowledge, Learning outcomes, and Social relations. The study determined that there was no difference in job opportunities by characteristic groups such as gender and fields of study. From the research results, the management implications were proposed to improve the job opportunities of students after graduation.*

### **TÓM TẮT**

*Nghiên cứu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên Trường Đại học Nam Cần Thơ sau khi tốt nghiệp. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính để xác định mô hình nghiên cứu và định lượng để đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến cơ hội việc làm của sinh viên. Kết quả phân tích hồi quy từ số liệu khảo sát 270 sinh viên tốt nghiệp đã xác định được năm nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên theo mức độ ảnh hưởng giảm dần gồm: Kỹ năng mềm, Khả năng làm việc, Kiến thức chuyên môn, Kết quả học tập, Quan hệ xã hội. Nghiên cứu đã xác định không có sự khác biệt về đặc điểm các*

*nhân tố theo từng nhóm biến khác nhau đến cơ hội việc làm như giới tính và có sự khác biệt ngành học của cựu sinh viên. Nghiên cứu đã đề nghị các hàm ý quản trị nhằm nâng cao cơ hội việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.*

## 1. GIỚI THIỆU

Theo kết quả khảo sát từ Báo cáo đánh giá việc làm sinh viên tốt nghiệp năm 2020 của Trung tâm Hỗ trợ đào tạo và cung ứng nhân lực, Bộ Giáo dục và Đào tạo, có khoảng 80 - 90% sinh viên tùy từng cơ sở đào tạo sau khi tốt nghiệp từ 3 tháng đến 1 năm đã có việc làm. Như vậy, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đại học nhưng chưa có việc làm và đang tìm việc chiếm gần 20%. Con số này khá cao, nếu so với tỷ lệ thất nghiệp chung của nhóm thanh niên ở độ tuổi 20 - 24 trong cả nước năm 2019 là 6,1%. Trong tổng số sinh viên tìm được việc làm chỉ có 50% là có việc làm phù hợp năng lực và phát triển tốt, 50% vẫn phải làm việc trái ngành nghề, thu nhập thấp; việc làm chưa thật sự ổn định và có thể phải chuyển việc làm khác. Nghiên cứu về lao động trong bối cảnh các quốc gia đang phát triển cho rằng các nước đang phát triển như Việt Nam đang phải đối mặt với những thách thức liên quan đến thất nghiệp (Mbah, 2014) [1]. Theo đó, một số lượng lớn những người có trình độ học vấn cao đang thất nghiệp. Tình trạng này có liên quan đến việc thiếu các kỹ năng cạnh tranh được yêu cầu trong thị trường lao động (Nuwagaba, 2012) [2]. Nhiều học giả cho rằng quan hệ đối tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp là điều kiện tiên quyết để giúp đẩy lùi tình trạng thất nghiệp, giúp tận dụng tối đa nguồn nhân lực chất lượng cao (Brimble, 2007; Feng and Ding, 2011) [3],[4]. Ngoài ra, việc làm sau khi tốt nghiệp đại học là một chuẩn

mực quan trọng để đo lường hiệu suất đào tạo của cơ sở đào tạo. Do đó, những thay đổi lớn đang diễn ra trong thị trường lao động, bao gồm suy thoái việc làm, việc làm đã trở thành mối quan tâm chính của không chỉ sinh viên tốt nghiệp, mà cả của các trường đại học (Berntson et al., 2008) [5].

Trường Đại học Nam Cần Thơ (DNC) đã không ngừng nâng cao chất lượng, đổi mới phương pháp giảng dạy, tham gia kiểm định các chương trình đào tạo nhằm cung cấp cho doanh nghiệp, xã hội nguồn lao động chất lượng cao. Là trường đại học ứng dụng, lấy người học làm trung tâm và môi trường học tập hiện đại giàu tính thực tiễn. Nhà trường đã thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo: cập nhật chương trình, giáo trình đào tạo theo hướng hiện đại; tích cực đổi mới phương pháp dạy học; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong soạn giảng, áp dụng sơ đồ tư duy, tăng cường thực hành, thực tập, tổ chức các câu lạc bộ học thuật, chú trọng giáo dục cho sinh viên những kỹ năng mềm về giao tiếp, xử lý tình huống, ngoại ngữ, tin học, khuyến khích sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học,... Chính vì thế, sinh viên được nâng cao kiến thức cơ bản, kiến thức chuyên ngành và những kỹ năng cần thiết để trở thành người lao động tốt sau khi tốt nghiệp. Hàng năm, khảo sát sinh viên sau tốt nghiệp là việc làm quan trọng đối với mỗi nhà trường, là một trong những tiêu chí của công tác kiểm định chất lượng các trường đại học, cao

đăng theo điều lệ trường đại học và hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nghiên cứu này đánh giá cơ hội việc làm sinh viên Trường Đại học Nam Cần Thơ sau khi tốt nghiệp để có một cái nhìn tổng thể về cơ hội việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp tại trường Đại học Nam Cần Thơ.

## 2. PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

### 2.1 Cơ sở lý thuyết

*Khái niệm việc làm:* Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) [6] định nghĩa việc làm gồm những người trên một độ tuổi xác định nào đó, trong một khoảng thời gian cụ thể, có thể là một tuần hoặc một ngày, làm việc được trả lương hay tự trả lương cho mình. Vì vậy, họ là những người làm một số công việc được trả tiền công hoặc tiền lương bằng tiền mặt hoặc hiện vật, dựa trên thỏa thuận lao động chính thức. Đồng thời, Bộ luật lao động năm 2019 [6] tại điều 9 giải thích: Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.

*Khái niệm sinh viên tốt nghiệp:* Sinh viên tốt nghiệp dùng để chỉ nhóm đối tượng là người học đã hoàn thành chương trình đào tạo ở trường cao đẳng hoặc đại học, được công nhận và cấp bằng tốt nghiệp, đồng thời có nhu cầu tham gia vào thị trường lao động.

*Thị trường lao động:* Thị trường lao động là nơi tạo ra việc làm cho người lao động và thu hút người lao động. Sức hút người lao động phụ thuộc phần lớn và tính hấp dẫn của thị trường lao động. Trong giai đoạn các nước có nền kinh tế chuyển đổi cùng với việc mở rộng tự do kinh doanh, phát triển thị trường hàng hóa và dịch

vụ, thị trường vốn và chứng khoán, thì thị trường lao động cũng đang được hình thành.

### 2.2 Một số nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan

Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có được việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp cử nhân ở Úc đã cho thấy mối quan tâm của các bên liên quan đối với triển vọng nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp đại học và mức độ hoàn vốn đầu tư từ việc học tập tại trường đại học. Nghiên cứu này sử dụng hồi quy logistic với dữ liệu quốc gia được thu thập vào năm 2011 (n = 28.246) và 2012 (n = 28.009). Kết quả cho thấy các tiêu chí lựa chọn nhà tuyển dụng gần như phù hợp với kỳ vọng về những yếu tố cấu thành khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp, bao gồm chuyên môn kỹ thuật, thành thạo kỹ năng chung. Tuy nhiên, cơ hội thị trường lao động không chỉ dựa trên thành tích khi các nhà tuyển dụng ưu tiên những sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học danh tiếng, sinh viên bán thời gian và nghiên cứu có kết hợp các yếu tố của việc học trong khuôn viên trường. Cũng có những thay đổi được ghi nhận theo kỷ luật, độ tuổi và tình trạng cư trú.

Nghiên cứu của Kong and Jiang (2011) [7] về các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm cho sinh viên tốt nghiệp đại học ở Trung Quốc dùng số liệu sinh viên tốt nghiệp đại học ở Bắc Kinh. Vấn đề sinh viên tốt nghiệp đại học thất nghiệp đã trở nên nghiêm trọng ở Trung Quốc kể từ khi hệ thống giáo dục đại học được mở rộng vào năm 1999, dẫn đến tình trạng thất nghiệp. Nghiên cứu này dùng mô hình thời gian cho thấy rằng sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm nhanh hơn nếu họ đến từ các trường đại học, cao đẳng có danh tiếng cao hơn. Ngoài ra, nghiên

cứu còn cho thấy sinh viên tốt nghiệp với bằng kỹ sư và kinh doanh tìm được việc làm dễ dàng hơn, tiếp theo là chuyên ngành nghệ thuật và khoa học xã hội. Các sinh viên tốt nghiệp với bằng luật và khoa học tìm việc làm khó hơn. Các chuyên ngành khác không có ảnh hưởng đáng kể đến việc tìm kiếm việc làm. Cuối cùng, sinh viên nữ tốt nghiệp tìm được việc làm dễ dàng hơn sinh viên nam, đặc biệt là trước ngày tốt nghiệp cuối cùng và 1-2 tháng sau khi tốt nghiệp.

Nghiên cứu về việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên ngành xã hội học của Vũ Thị Huệ (2014) [8] cho thấy thực trạng việc làm của sinh viên ngành xã hội học sau khi tốt nghiệp ra trường. Đồng thời, đánh giá một số yếu tố ảnh hưởng trong quá trình xin việc và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tìm kiếm việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp như các khóa đào tạo bên ngoài nhà trường, kiến thức chuyên môn và kỹ năng mềm, hoạt động làm thêm,... Tác giả có đóng góp một số ý kiến nhằm nâng cao khả năng tìm kiếm việc làm cho sinh viên tốt nghiệp khoa Xã hội học trong tương lai.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Diễm Hằng và Ngô Mỹ Trân (2019) [9] về 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 đã đánh giá được khả năng tìm việc làm sau khi ra trường của sinh viên ảnh hưởng bởi các yếu tố sau: Quan hệ xã hội, Xếp loại tốt nghiệp, kiến thức, Kỹ năng cơ bản và kỹ năng ứng dụng. Dựa trên các yếu tố nhóm tác giả đưa ra một số hàm ý chính sách được đề xuất nhằm nâng cao khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Nghiên cứu của Hiếu và ctv. (2019) [10] về các 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 cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc làm sau khi ra trường là Kỹ năng cứng, Kỹ năng mềm, Khả năng làm việc, Trình độ ngoại ngữ và kết quả học tập. Dựa trên kết quả nghiên cứu nhóm tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao khả năng tìm việc của sinh viên sau khi ra trường.

Nghiên cứu của Nguyễn Quyết (2017) [11] về nhân tố tác động đến khả năng có việc làm của sinh viên Trường Cao đẳng Tài Chính Hải Quan sau khi tốt nghiệp dùng mô hình hồi qui sống sót cho thấy kết quả các nhân tố tác động đến khả năng có việc làm của sinh viên Trường Cao Đẳng Tài Chính Hải Quan sau khi tốt nghiệp là kinh nghiệm làm việc, điểm trung bình, chương trình đào tạo, chiến lược làm việc và kỹ năng mềm. Nghiên cứu của Lương Thanh Hà (2022) [12] về các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng xin việc làm của sinh viên sau khi ra trường được xác định là: Bằng cấp chuyên môn, Trình độ ngoại ngữ, Kinh nghiệm làm việc thực tế, Kỹ năng mềm - lợi thế hòa nhập với môi trường làm việc, Sử dụng thành thạo công nghệ thông tin.

### 2.3 Giả thuyết nghiên cứu

*Kiến thức chuyên môn:* Kiến thức chuyên môn là những kiến thức riêng biệt áp dụng cho một ngành, một lĩnh vực nào đó. Kiến thức chuyên môn thường được sử dụng song song với một số thuật ngữ khác như kỹ năng chuyên môn, trình độ chuyên môn,... Kiến thức chuyên môn có được nhờ vận dụng kiến thức chuyên ngành mà các bạn sinh viên được học



khi ngồi trên ghế nhà trường. Do đó, kiến thức chuyên môn là nền tảng để các bạn sinh viên có cơ hội tìm kiếm việc làm sau khi ra trường. Vì vậy, nghiên cứu đưa ra giả thuyết H<sub>1</sub>: *Các yếu tố về kiến thức chuyên môn ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau khi ra trường của sinh viên DNC.*

**Kỹ năng mềm:** Kỹ năng mềm là tập hợp những kỹ năng liên quan đến hoạt động trong cuộc sống. Có thể kể đến một số “kỹ năng cần thiết”: Khả năng sử dụng ngôn ngữ, giao tiếp, hành vi, ứng xử, thái độ giữa người với người, tư duy, làm việc nhóm, thuyết trình, giải quyết xung đột... Nhờ vậy, nhà tuyển dụng đánh giá được khả năng tương tác, làm việc trong tập thể của ứng viên, từ đó xem xét sự phù hợp với môi trường làm việc của doanh nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu đưa ra giả thuyết H<sub>2</sub>: *Các yếu tố về kỹ năng mềm ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau khi ra trường của sinh viên DNC.*

**Quan hệ xã hội:** Quan hệ xã hội là những quan hệ giữa người với người được hình thành trong quá trình hoạt động kinh tế, xã hội, chính trị, pháp luật, tư tưởng, đạo đức, văn hóa, v.v... Mọi sự vật và hiện tượng trong xã hội đều có những mối liên hệ với nhau. Khi sinh viên ra trường có mối quan hệ xã hội (gia đình, bạn bè, họ hàng,...) cơ hội việc làm sẽ cao hơn. Vì vậy, nghiên cứu đưa ra giả thuyết H<sub>3</sub>: *Các yếu tố về quan hệ xã hội ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau khi ra trường của sinh viên DNC.*

**Kết quả học tập:** Kết quả học tập là thành tích các bạn tích lũy được trong quá trình học được thể hiện qua điểm trung bình túy lũy, xếp loại tốt nghiệp,... Dựa trên cơ sở đó nhà tuyển dụng có thể đánh giá được quá trình học cũng như kiến thức có được của ứng viên khi phỏng

vấn. Vì vậy, nghiên cứu đưa ra giả thuyết H<sub>4</sub>: *Các yếu tố về Kết quả học tập ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau khi ra trường của sinh viên DNC.*

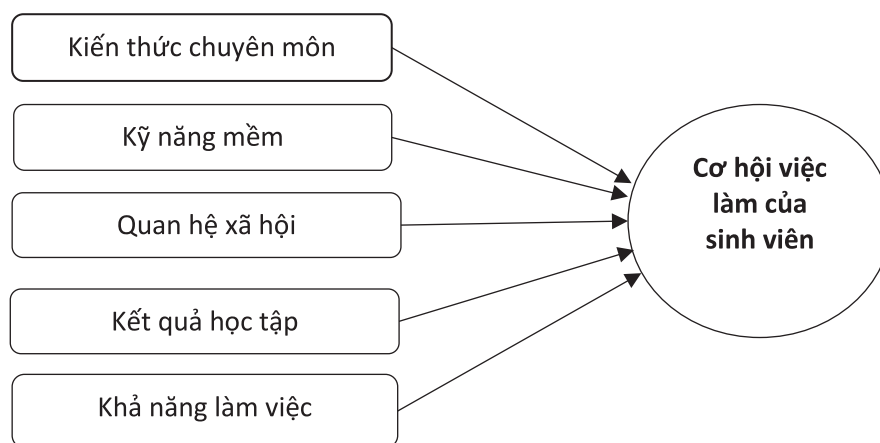
**Khả năng làm việc:** Cơ hội việc làm của sinh viên sau khi ra trường là một vấn đề quan trọng, không chỉ bản thân sinh viên, phụ huynh mà cả nhà trường đều đặt vấn đề này lên hàng đầu. Cơ hội việc làm được tác động bởi nhiều yếu tố cả khách quan lẫn chủ quan như: Người quen giới thiệu, gia đình hậu thuẫn, kiến thức chuyên ngành, .... Trong đó khả năng làm việc là điều quan trọng giúp sinh viên có thể ứng tuyển thành công và làm việc lâu dài tại các doanh nghiệp. Khả năng làm việc gồm nhiều yếu tố khác nhau cấu thành như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng hợp tác và làm việc nhóm, kỹ năng xử lý tình huống và giải quyết các vấn đề, kỹ năng tổ chức và sắp xếp công việc, Khả năng tư duy và óc sáng tạo, kỹ năng lắng nghe và học hỏi kinh nghiệm, kỹ năng thích ứng môi trường mới, kỹ năng ra quyết định, thái độ làm việc và khả năng làm việc dưới áp lực. Những điều này sẽ giúp cho sinh viên dễ thành công trong công việc vì Khi làm việc tại các doanh nghiệp, kiến thức chuyên môn đúng là rất quan trọng nhưng nếu sinh viên thiếu các kỹ năng cần thiết khác hay còn gọi là kỹ năng mềm thì công việc sẽ gặp nhiều cản trở. Vì vậy, nghiên cứu đưa ra giả thuyết H<sub>5</sub>: *Các yếu tố về khả năng làm việc ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau khi ra trường của sinh viên DNC.*

## 2.4 Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên lược khảo các nghiên cứu trong và ngoài nước, kế thừa có chọn lọc các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sinh viên sau khi tốt nghiệp trong các nghiên cứu có liên quan (Vũ

Thị Huệ, 2014; Nguyễn Quyết, 2017; Lương Thanh Hà, 2022) [8],[11],[12] đồng thời căn cứ vào các lý thuyết cung cầu lao động, lý thuyết

phát triển nghề nghiệp. Mặt khác tác giả khảo sát thêm ý kiến chuyên gia để đề xuất mô hình nghiên cứu đề xuất gồm:



**Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất**

## 2.4 Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính với nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được thực hiện qua thảo luận nhóm và tham khảo ý kiến chuyên gia (giảng viên giàu kinh nghiệm và các nhà quản lý doanh nghiệp chuyên về tuyển dụng nhân sự) nhằm nhận diện những nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp; xác định mô hình nghiên cứu và hiệu chỉnh thang đo sơ bộ phù hợp với địa bàn nghiên cứu. Thảo luận để xác định các nhân tố nào tác động đến cơ hội việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp; xác định mô hình nghiên cứu và hiệu chỉnh thang đo. Tiếp đến, phỏng vấn nhanh 30 sinh viên tốt nghiệp từ Trường đại học Nam Cần Thơ bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện để kiểm tra bảng câu hỏi sơ bộ, điều chỉnh các thang đo cho phù hợp thực tiễn và kiểm định đạt độ tin cậy; hình thành bảng câu hỏi chính thức để sử dụng cho nghiên cứu. Nghiên cứu định

lượng là kiểm định mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp và kiểm định các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu bằng mô hình hồi quy từ các biến nhân tố từ kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Cỡ mẫu nghiên cứu được xác định theo nguyên tắc lớn hơn cỡ mẫu tối thiểu, kích thước mẫu tối thiểu phù hợp đối với phân tích nhân tố khám phá (EFA) là một biến cần có 05 quan sát. Trong nghiên cứu này có 05 thang đo với 30 biến quan sát, nên cỡ mẫu tối thiểu là:  $28 \times 5 = 140$  quan sát; Theo phương pháp hồi quy đa biến với 05 biến độc lập thì cỡ mẫu tối thiểu là:  $50 + 8 \times 5 = 90$  quan sát. Vì vậy, đề xuất kích thước mẫu cho việc khảo sát của đề tài này là 300 quan sát. Trong nghiên cứu này, sử dụng phương pháp lấy mẫu xác suất phân tầng. Tổng thể nghiên cứu là toàn bộ sinh viên đã ra trường của 09 khoa với 3.200 sinh viên. Tác giả thực hiện lấy mẫu theo tỷ lệ (%) số sinh viên của các

ngành căn cứ theo danh sách của lớp học, dùng hàm random () trong Excel lấy mẫu ngẫu nhiên số sinh viên để chọn đủ số lượng.

### 3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

#### 3.1 Kết quả thống kê mẫu nghiên cứu

**Bảng 1. Cơ cấu mẫu sinh viên tốt nghiệp phân theo địa phương**

| Địa phương          | Số quan sát | Tỷ lệ (%) |
|---------------------|-------------|-----------|
| Long An và Bến Tre  | 9           | 3,3       |
| Hậu Giang           | 13          | 4,8       |
| Tiền Giang          | 19          | 7,0       |
| Vĩnh long           | 20          | 7,4       |
| Đồng Tháp           | 21          | 7,8       |
| Cà Mau và Sóc Trăng | 26          | 9,6       |
| Kiên Giang          | 27          | 10,0      |
| An Giang            | 33          | 12,2      |
| Cần Thơ             | 44          | 16,3      |

Phân theo khoa cựu sinh viên đã theo học cho thấy Khoa Kinh Tế có 82 người chiếm tỷ lệ cao nhất 30,4%, Khoa KT-XD-MT có 46 người chiếm tỷ lệ 17%, Khoa Dược có 41 người chiếm tỷ lệ 41%, Khoa Luật có 28 người chiếm tỷ lệ 10,4%, Khoa Kỹ thuật Công nghệ có 22 người chiếm tỷ lệ 8,1%, Khoa Du lịch Quản trị Nhà hàng và Khách sạn có 17 người chiếm tỷ lệ 6,3%, Khoa Cơ khí Động lực có 13 người chiếm tỷ lệ 4,8%, Khoa Công nghệ thông tin có 12

Tác giả khảo sát 300 sinh viên, kết quả sau khi thu hồi phiếu khảo sát đạt 270 hợp lệ dùng để phân tích. Thông tin về giới tính như sau: Nam là 122 người, chiếm tỷ lệ 45,2%; nữ là 148 người, chiếm tỷ lệ 54,8%.

người chiếm tỷ lệ 4,4%, cuối cùng Khoa Y có 9 người chiếm tỷ lệ 9%.

#### 3.2 Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy các thang đo có hệ số Cronbach's alpha từ 0,83 và cao nhất 0,93; đồng thời có hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,5 nên đều đạt độ tin cậy (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008) [13].

**Bảng 2. Đánh giá độ tin cậy thang đo**

| TT | Thang đo                    | Tương quan biến tổng | Cronbach's Alpha nếu loại biến | Cronbach's Alpha (tổng) |
|----|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------|
| 1  | Kiến thức chuyên môn (KTCM) | 0,666-0,800          | 0,889-0,908                    | 0,912                   |
| 2  | Kỹ năng mềm (KNM)           | 0,636-0,845          | 0,923-0,937                    | 0,937                   |
| 3  | Quan hệ xã hội (QHXH)       | 0,721-0,781          | 0,887-0,892                    | 0,908                   |
| 4  | Kết quả học tập (KQHT)      | 0,632-0,826          | 0,777-0,859                    | 0,864                   |
| 5  | Khả năng làm việc (KNLV)    | 0,658-0,824          | 0,804-0,869                    | 0,876                   |
| 6  | Cơ hội việc làm (CHVL)      | 0,522-0,683          | 0,791-0,823                    | 0,833                   |

### 3.3 Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

*Phân tích nhân tố khám phá (EFA) các biến độc lập:* Kết quả phân tích 5 nhân tố với 28 biến quan sát (Bảng 3) cho thấy hệ số KMO = 0,838 > 0,5 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008) [13]. Giá trị Sig. = 0,000 < 0,005 có ý nghĩa thống kê. Phương sai tích lũy của 6 nhân tố được rút trích = 72,48% > 50%. Tất cả 05 nhân tố đều thỏa điều kiện với Eigenvalue > 1 nhằm hình thành các nhân tố có ý nghĩa thống

kê (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008) [13]; 28 biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố > 0,6 đạt yêu cầu.

*Phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho biến phụ thuộc:* Kết quả phân tích nhân tố với 6 biến quan sát cho thấy KMO = 0,841 > 0,5 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố; giá trị Sig. = 0,000 < 0,005; Phương sai tích lũy được rút trích = 55,41% > 50%; nhân tố thỏa điều kiện với Eigenvalue = 3,32 > 1; tất cả 6 biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố > 0,6 đạt yêu cầu.

**Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)**

| TT | Nhân tố                     | Biến quan sát | Trọng số | Biến    |
|----|-----------------------------|---------------|----------|---------|
| 1  | Kiến thức chuyên môn (KTCM) | KTCM 2        | 0,858    | Độc lập |
| 2  |                             | KTCM 7        | 0,828    |         |
| 3  |                             | KTCM 1        | 0,827    |         |
| 4  |                             | KTCM 6        | 0,762    |         |
| 5  |                             | KTCM 5        | 0,749    |         |
| 6  |                             | KTCM 3        | 0,735    |         |
| 7  | Kỹ năng mềm (KNM)           | KNM 7         | 0,837    | Độc lập |
| 8  |                             | KNM 6         | 0,822    |         |
| 9  |                             | KNM 1         | 0,819    |         |
| 10 |                             | KNM 2         | 0,793    |         |
| 11 |                             | KNM 5         | 0,789    |         |
| 12 |                             | KNM 3         | 0,782    |         |
| 13 |                             | KNM 8         | 0,777    |         |
| 14 |                             | KNM 4         | 0,771    |         |
| 15 | Quan hệ xã hội (QHXXH)      | QHXXH 3       | 0,844    | Độc lập |
| 16 |                             | QHXXH 1       | 0,832    |         |
| 17 |                             | QHXXH 5       | 0,831    |         |
| 18 |                             | QHXXH 6       | 0,820    |         |
| 19 |                             | QHXXH 4       | 0,805    |         |
| 20 |                             | QHXXH 2       | 0,801    |         |
| 21 | Khả năng làm việc (KNLV)    | KNLV 1        | 0,852    | Độc lập |
| 22 |                             | KNLV 3        | 0,834    |         |
| 23 |                             | KNLV 2        | 0,802    |         |

| TT | Nhân tố                | Biến quan sát | Trọng số | Biến    |
|----|------------------------|---------------|----------|---------|
| 24 |                        | KNLV 4        | 0,753    |         |
| 25 |                        | KQHT 1        | 0,840    |         |
| 26 | Kết quả học tập (KQHT) | KQHT 3        | 0,810    | Độc lập |
| 27 |                        | KQHT 2        | 0,789    |         |
| 28 |                        | KQHT 4        | 0,786    |         |
| 29 |                        | CHVL 1        | 0,806    |         |
| 30 |                        | CHVL 2        | 0,798    |         |
| 31 | Cơ hội việc làm (CHVL) | CHVL 5        | 0,744    | Độc lập |
| 32 |                        | CHVL 4        | 0,725    |         |
| 33 |                        | CHVL 6        | 0,711    |         |
| 34 |                        | CHVL 3        | 0,673    |         |

### 3.4 Kết quả phân tích tương quan

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, biến phụ thuộc CHVL có tương quan tuyến

tính với cả 05 biến độc lập (KTCM, KNM, QHXX, KQHT, KNLV) vì đều có mức ý nghĩa (Sig.) < 0,01.

**Bảng 4. Kết quả phân tích tương quan (hệ số r)**

|      | CHVL    | KTCM    | KNM     | QHXX    | KQHT    | KNLV |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| CHVL | 1       |         |         |         |         |      |
| KTCM | 0,529** | 1       |         |         |         |      |
| KNM  | 0,541** | 0,434** | 1       |         |         |      |
| QHXX | 0,220** | 0,218** | 0,041** | 1       |         |      |
| KQHT | 0,479** | 0,312   | 0,355   | 0,111** | 1       |      |
| KNLV | 0,564** | 0,310** | 0,360** | 0,059*  | 0,421** | 1    |

Ghi chú: \* tương quan ở mức ý nghĩa 5%, \*\* tương quan ở mức ý nghĩa 1%

### 3.5 Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả cho thấy giá trị hệ số xác định  $R^2$  hiệu chỉnh bằng 0,553; có nghĩa các biến độc lập đưa vào mô hình hồi quy giải thích được 55,3% thay đổi của biến phụ thuộc ý định khởi nghiệp, còn lại 44,7% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Kết quả phân tích hồi quy (Bảng 5) cho thấy 5 biến độc lập: Kiến thức chuyên môn, Kỹ năng mềm, Quan hệ xã hội,

Kết quả học tập và Khả năng làm việc đều có mức ý nghĩa (Sig.) < 0,05. Như vậy, 05 biến độc lập đưa vào phân tích hồi quy đều tác động thuận chiều dương tới biến phụ thuộc. Mức tác động của các nhân tố độc lập tới biến phụ thuộc Cơ hội việc làm: Kiến thức chuyên môn ( $\beta = 0,240$ ); Kỹ năng mềm ( $\beta = 0,258$ ); Quan hệ xã hội ( $\beta = 0,120$ ); Kết quả học tập ( $\beta = 0,164$ ) và khả năng làm việc ( $\beta = 0,321$ ).



**Bảng 5. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội**

|         | B     | Sai số chuẩn | Beta  | t     | Sig.  | VIF   |
|---------|-------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Hằng số | 0,421 | 0,162        |       | 2,599 | 0,010 |       |
| KTCM    | 0,211 | 0,042        | 0,240 | 5,010 | 0,000 | 1,357 |
| KNM     | 0,200 | 0,037        | 0,258 | 5,354 | 0,000 | 1,376 |
| QHXH    | 0,096 | 0,034        | 0,120 | 2,833 | 0,005 | 1,058 |
| KQHT    | 0,117 | 0,034        | 0,164 | 3,465 | 0,001 | 1,320 |
| KNLV    | 0,232 | 0,034        | 0,321 | 6,799 | 0,000 | 1,317 |

Hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các nhân tố độc lập (nhỏ hơn 2), cho thấy các biến độc lập này không có quan hệ với nhau nên không có hiện tượng đa cộng tuyến. Kết quả kiểm định, chấp nhận 05 giả thuyết nghiên cứu; 05 biến độc lập đều có tác động đến biến phụ thuộc.

### 3.6 Kiểm định sự khác biệt

Kết quả kiểm định sự khác biệt bằng sử dụng kiểm định t mẫu độc lập cho thấy không

có sự khác biệt về giới tính (Bảng 6) và có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về Cơ hội việc làm của Khoa sinh viên đang theo học. Bởi vì Khoa Kinh Tế thường xuyên tổ chức các hội thi để sinh viên có thể trao đổi thêm nhiều kỹ năng cơ hội gặp gỡ các doanh nghiệp tăng cao khả năng có việc làm sau khi ra trường cho sinh viên.

**Bảng 6. Kết quả (kiểm định sự khác biệt) về các đặc điểm cá nhân**

| Nội dung         | Levene Statistic (Sig.) | Anova (Sig.) |
|------------------|-------------------------|--------------|
| Giới tính        | 0,51                    | 0,827        |
| Khoa SV theo học | 0,01                    | 0,017        |

## 4. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Nghiên cứu đã xây dựng và kiểm chứng mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của sinh viên Trường Đại học Nam Cần Thơ sau khi tốt nghiệp với các nhân tố đại diện theo mức độ ảnh hưởng giảm dần bao gồm: Kỹ năng mềm, Khả năng làm việc, Kiến thức chuyên môn, Kết quả học tập và Quan hệ xã hội. Kết quả nghiên cứu này cũng cho thấy không có sự khác biệt về giới tính đối với cơ hội việc làm và có sự khác biệt về khoa các bạn cựu sinh viên đang theo học. Dựa trên kết quả phân tích dữ liệu, những phát hiện chính, đề xuất một số hàm ý quản trị theo hệ

số tác động của các nhân tố ảnh hưởng theo mức độ ưu tiên thực hiện như sau:

Kỹ năng mềm là nhân tố có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất đến cơ hội việc làm điều đó cho thấy, bên cạnh việc trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết về nghề nghiệp sinh viên theo học thì sự tự tin, bản lĩnh trước đám đông, ngay bên các tình huống, sáng tạo trong công việc. Do đó, việc tăng cường các khóa học chủ đề về kỹ năng, bổ sung kiến thức thực tế, thay đổi phương pháp dạy học thụ động sang dạy học chủ động bằng cách gọi mở kiến thức để sinh viên tự khai thác nội dung bài học, từ đó sinh

viên sẽ phát huy tối đa tiềm năng và góp phần rèn luyện thích nghi với môi trường làm việc độc lập.

Khả năng làm việc là nhân tố có mức độ ảnh hưởng mạnh thứ hai đến cơ hội việc làm. Hiện tại nhà trường đã và đang làm rất tốt mô hình “Doanh nghiệp trong trường đại học”, đây là một trong những yếu tố tạo nên khả năng đáp ứng tốt công việc của sinh viên khi đi làm. Nhà trường cần thúc đẩy nhiều hơn nữa trong việc xây dựng và hợp tác với nhiều công ty, giúp sinh viên tiếp xúc thực tế bằng nhiều hình thức và môi trường làm việc khác nhau từ đó sinh viên sẽ có nhiều kiến thức nền đáp ứng tốt nhu cầu công việc.

Kiến thức chuyên môn là nhân tố có mức độ ảnh hưởng mạnh thứ ba đến Cơ hội việc làm. Một trong những yếu tố quan trọng giúp sinh viên có được việc làm ổn định, vì khi chỉ có kiến thức chuyên môn các công việc mới có thể hoạt động một cách bình thường. Do đó, nhà trường cần xây dựng một chương trình giáo dục chuẩn, chất lượng, khuyến khích và làm tăng thêm yêu thích của sinh viên đối với ngành mình học. Tăng cường và bổ sung các học phần về khởi nghiệp, các cuộc thi sáng tạo khởi nghiệp để giúp sinh viên có thêm nhiều kiến thức và kỹ năng cũng như kinh nghiệm. Kết nối 4 bên: Nhà trường – Giảng viên – Doanh nghiệp – Sinh viên để giúp cho sinh viên hoàn thiện toàn diện về mặt kiến thức và kinh nghiệm làm việc.

Kết quả học tập là nhân tố có mức độ ảnh hưởng thứ tư đến cơ hội việc làm. Kết quả học tập thể hiện quá trình học tập của sinh viên trên ghế nhà trường, việc này thể hiện kiến thức chuyên môn mà sinh viên học được, từ đó phần nào đánh giá được khả năng thực hiện công việc chuyên môn của sinh viên. Do đó, nhà trường

cần tạo mọi điều kiện cho sinh viên phát huy tốt trong việc tìm kiếm tài liệu học tập, tự học và nghiên cứu khoa học. Nâng cao khả năng tự tìm hiểu của sinh viên, xây dựng chương trình học hấp dẫn.

Quan hệ xã hội là nhân tố có mức độ ảnh hưởng yếu nhất đến Cơ hội việc làm. Quan hệ xã hội đóng vai trò không cao trong các hoạt động xin việc chủ yếu tác động ở các doanh nghiệp gia đình. Do đó, sinh viên cần quan tâm nhiều nhất là các yếu tố về Kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc, kiến thức chuyên môn và kết quả học tập.

Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo: Cỡ mẫu nghiên cứu còn tương đối nhỏ và mới chỉ đưa được 05 nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của cựu sinh viên và chỉ khảo sát một số ít sinh viên đã tốt nghiệp tại các khoa. Từ những hạn chế trên, đề xuất một số hướng nghiên cứu cho những đề tài tiếp theo như sau: Mở rộng phạm vi, tăng cỡ mẫu nghiên cứu và xem xét đưa thêm những nhân tố mới vào mô hình nghiên cứu.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Mbah, M. F. (2014). The dilemma of graduate unemployment within the context of poverty, scarcity and fragile economy: are there lessons for the university? *International J. of Economics and Finance*, 6(12), 27-36.
- [2] Nuwagaba, A. (2012). Toward addressing skills development and employment crisis in Uganda: the role of public private partnerships. *Eastern Africa Social Science Research Review*, 28 (1), 91-116.
- [3] Brimble, P. (2007). University-industry linkages and economic development: the

- case of Thailand. *World Development*, 35(6), 1021-1036.
- [4] Feng, C. and M. Ding (2011). A comparison research on industry-university research strategic alliances in countries. *Asian Social Science*, 7(1), 102-105.
- [5] Berntson, E., K. Näswall, & M. Sverke (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: a cross-lagged analysis. *European J. of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425.
- [6] Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động (số 45/2019/QH14), 20/11/2019.
- [7] Kong, J. and Jiang, F. (2011). Factors affecting job opportunities for university graduates in China - the evidence from university graduates in Beijing. *Research in World Economy*, 2(1), 24.
- [8] Vũ Thị Huệ (2014). *Việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên ngành xã hội học, thực trạng và giải pháp* (Luận văn Thạc sỹ Xã hội học). ĐHQGHN, Hà Nội.
- [9] 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. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 55, 58-66.
- [10] Hiếu, N.T., Đ.T. Linh, N.T.T. Liễu, N.Q. Bình, & N.V. Rớt (2019). Nghiên cứu các 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, *Tạp chí khoa học và Kinh tế phát triển*, 8, 65-79.
- [11] Nguyễn Quyết (2017). Những nhân tố tác động đến khả năng có việc làm của sinh viên Trường Cao đẳng Tài Chính Hải Quan sau khi tốt nghiệp: Thực nghiệm bằng mô hình hồi qui sống sót. *Tạp chí khoa học giáo dục*, 142, 110-114.
- [12] Lương Thanh Hà (2022). Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng xin việc làm của sinh viên sau khi ra trường. *Tạp chí Công Thương*, 8.
- [13] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 & tập 2*. Nhà xuất bản Hồng Đức.