

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

Nguyễn Trung Tiến¹⁵, Đặng Thùy Linh¹⁵

Nguyễn Thị Thúy Liễu¹⁵, Nguyễn Quốc Bình¹⁵ và Nguyễn Văn Rốt¹⁶

Tóm tắt: Nghiên cứu này phân tích 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. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm được đo lường và xác định thông qua kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và mô hình hồi quy Binary Logistic. 250 sinh viên đã tốt nghiệp giai đoạn 2016 - 2018 đã được khảo sát về vấn đề tìm việc làm thông qua một bảng câu hỏi. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm là Kỹ năng cứng, Kỹ năng mềm, Khả năng làm việc, Trình độ ngoại ngữ và Kết quả học tập, trong đó yếu tố Kỹ năng cứng tác động mạnh nhất. Để nâng cao khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường, cần có những nhóm giải pháp đối với sinh viên, nhà trường và người tuyển dụng.

Từ khóa: việc làm, sinh viên, kỹ năng mềm, kết quả học tập, nhà tuyển dụng

Abstract: This study aimed to analyse factors influencing students' ability to find jobs at Vinh Long College of Economics and Finance after graduation. The influencing factors were measured and tested by Cronbach's alpha, Exploratory Factor Analysis and Binary Logistic regression. 250 students who graduated from 2016 to 2018 were surveyed about issues of employability using a questionnaire. The results of analysis revealed that the factors affecting the ability to find a job were Hard skills, Soft skills, Ability to work, Level of proficiency in a foreign language, and Academic performance, among which hard skills were the most influential factor. To improve students' ability to find jobs after graduation, there are different groups of solutions for students, our college and headhunters.

Keyword: jobs, students, soft skills, academic performance, headhunters

1. Giới thiệu

Sau khi tốt nghiệp ra trường, sinh viên luôn mong muốn tìm được công việc phù hợp với chuyên môn được đào tạo và có mức thu nhập ổn định. Đối với Trường Cao đẳng Kinh tế Tài chính Vĩnh Long, theo khảo sát năm 2018, có 92/120 sinh viên tốt nghiệp đã có việc làm, số lượng sinh viên chưa có việc làm là 28 sinh viên, chiếm tỷ lệ 23,3%. Sinh viên sau khi tốt

¹⁵ Thạc sĩ, Phân hiệu Trường Đại học Kinh tế TP. HCM tại tỉnh Vĩnh Long

¹⁶ Giảng viên Phân hiệu Trường Đại học Kinh tế TP. HCM tại tỉnh Vĩnh Long

ng nghiệp không tìm được việc làm do nhiều nguyên nhân khác nhau, bao gồm cả nguyên nhân khách quan và chủ quan như tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của nhiều doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn nên nhu cầu tuyển dụng lao động bị thu hẹp và các cơ quan, tổ chức nhà nước ngày càng có yêu cầu cao hơn về chất lượng đào tạo trong tuyển dụng công chức, viên chức. Bên cạnh đó, vấn đề tìm việc làm còn phụ thuộc vào phẩm chất, năng lực, trình độ, kỹ năng của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá những yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường, và đưa ra một số giải pháp nâng cao khả năng tìm được việc làm.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nhiều nghiên cứu đã cho thấy rằng, có nhiều yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Theo Nguyễn Thị Khánh Trinh (2016), kết quả học tập càng cao, cụ thể là điểm tốt nghiệp càng cao thì xác suất có việc sau khi ra trường của sinh viên càng cao. Bên cạnh đó, xếp loại tốt nghiệp có tác động tích cực đến việc có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp (Võ Văn Tài và Đào Thị Huyền, 2016).

Nghiên cứu của Pandey và cộng sự (2014) cũng cho thấy việc thành thạo ngôn ngữ nước ngoài có thể giúp ứng viên để lại ấn tượng ban đầu tốt, có cơ hội cao hơn để có được vị trí mà ứng viên đang ứng tuyển. Trình độ ngoại ngữ có tác động tích cực đến việc có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp (Võ Văn Tài và Đào Thị Huyền, 2016). Nghiên cứu của Nguyễn Thị Khánh Trinh (2016) cũng chỉ rõ điểm Anh văn càng cao thì xác suất có việc sau khi ra trường của sinh viên càng cao.

Yếu tố Kỹ năng cứng như kỹ năng chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ cũng tác động đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên. Kantane và cộng sự (2015) đã chỉ ra rằng kỹ năng chuyên môn, kiến thức, khả năng lập kế hoạch cũng là các yếu tố quan trọng trong nhu cầu của nhà tuyển dụng đối với nhân viên. Kiến thức chuyên môn là một trong những yếu tố tác động tích cực đến việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp (Nguyễn Thị Thanh Vân, 2016).

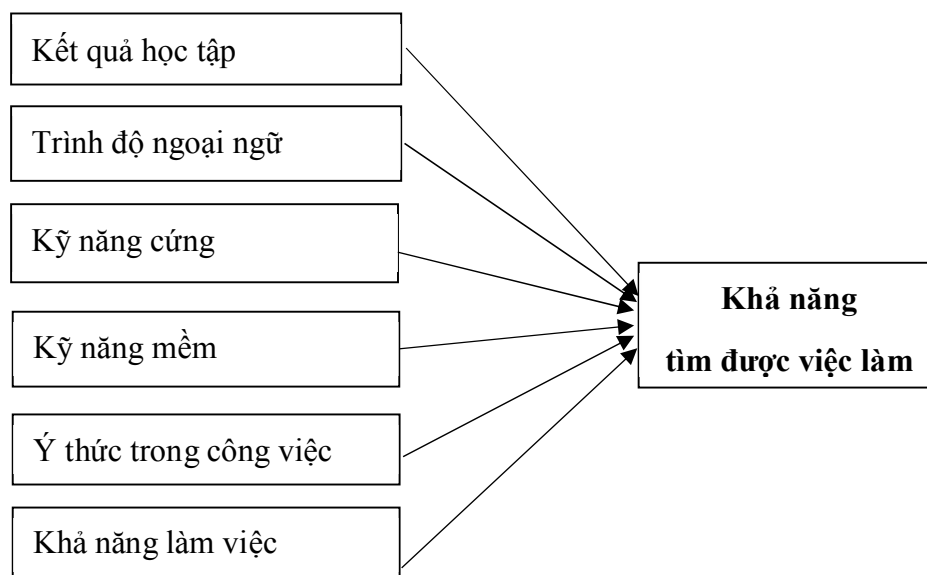
Theo Nguyễn Thị Thanh Vân (2016), yếu tố kỹ năng mềm là một trong những yếu tố tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường. Mặt khác, việc tham gia các khóa học kỹ năng mềm thì xác suất có việc làm sau khi tốt nghiệp sẽ cao hơn những sinh viên khác (Nguyễn Thị Khánh Trinh, 2016). Đồng thời, Majid và cộng sự (2012) đã chỉ ra rằng kỹ năng mềm phù hợp đóng một vai trò quan trọng trong thành công của sự nghiệp cũng như trong các tương tác xã hội trong xã hội, với năm kỹ năng mềm quan trọng hàng đầu là: làm việc nhóm và hợp tác, ra quyết định, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian và kỹ năng tư duy phản biện. Bên cạnh đó, sinh viên tốt nghiệp cần phải có các kỹ năng mềm khác như lãnh đạo, giao tiếp, tư duy phân tích... để có thể đảm bảo tìm được việc làm (Hossain và cộng sự, 2018).

Kết quả nghiên cứu Kantane và cộng sự (2015) cho thấy ý thức trong công việc, đặc biệt là yếu tố trung thực là một trong những yếu tố quan trọng trong nhu cầu của nhà tuyển dụng đối với nhân viên. Song song đó, yếu tố phẩm chất của học sinh sinh viên có tác động đến việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp (Nguyễn Quang Thuận, 2019).

Nghiên cứu Nguyễn Thị Thanh Vân (2016) cũng đã kết luận khả năng đáp ứng công việc là một trong các yếu tố tác động mạnh đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Sau khi tiến hành lược khảo các tài liệu nghiên cứu trong và ngoài nước, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường bao gồm 6 yếu tố: (1) Kết quả học tập, (2) Trình độ ngoại ngữ, (3) Kỹ năng cứng, (4) Kỹ năng mềm, (5) Ý thức trong công việc, (6) Khả năng làm việc.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Bảng 1: Diễn giải biến trong mô hình nghiên cứu

Mã hóa	Biến quan sát	Mã hóa	Nghiên cứu
NHÂN TỐ KẾT QUẢ HỌC TẬP (KQHT)			Nguyễn Thị Khánh Trình và cộng sự (2016), Võ Văn Tài và Đào Thị Huyền (2016)
KQHT1	Điểm trung bình tích lũy toàn khóa	Likert 1 - 5	
KQHT2	Điểm rèn luyện toàn khóa	Likert 1 - 5	
KQHT3	Xếp loại học lực trong bằng tốt nghiệp	Likert 1 - 5	

Mã hóa	Biến quan sát	Mã hóa	Nghiên cứu
NHÂN TỐ TRÌNH ĐỘ NGOẠI NGỮ (TDNN)			Nguyễn Thị Khánh Trinh và cộng sự (2016), Võ Văn Tài và Đào Thị Huyền (2016), Pandey và cộng sự (2014), Hossai và cộng sự (2018)
TDNN1	Nghe nói thành thạo một loại ngoại ngữ	Likert 1 - 5	
TDNN2	Đọc hiểu tài liệu, văn bản tiếng nước ngoài	Likert 1 - 5	
TDNN3	Soạn thảo văn bản bằng ngoại ngữ	Likert 1 - 5	
NHÂN TỐ KỸ NĂNG CỨNG (KYNC)			Nguyễn Thị Thanh Vân (2016), Kantane và cộng sự (2015), Harry và cộng sự (2018)
KYNC1	Kiến thức chuyên môn được đào tạo	Likert 1 - 5	
KYNC2	Kiến thức nền tảng văn hóa, xã hội liên quan	Likert 1 - 5	
KYNC3	Kỹ năng xử lý nghiệp vụ liên quan công việc	Likert 1 - 5	
KYNC4	Hiểu biết thực tế và các vấn đề đương đại của ngành nghề	Likert 1 - 5	
NHÂN TỐ KỸ NĂNG MỀM (KYNM)			Nguyễn Thị Khánh Trinh và cộng sự (2016), Nguyễn Thị Thanh Vân (2016), Majid và cộng sự (2012), Hossai và cộng sự (2018)
KYNM1	Kỹ năng giao tiếp và thuyết trình	Likert 1 - 5	
KYNM2	Kỹ năng lập kế hoạch công việc hiệu quả	Likert 1 - 5	
KYNM3	Kỹ năng phát hiện, xử lý, giải quyết vấn đề	Likert 1 - 5	
KYNM4	Kỹ năng làm việc nhóm	Likert 1 - 5	
NHÂN TỐ Ý THỨC TRONG CÔNG VIỆC (YTCV)			Nguyễn Quang Thuận (2019), Kantane và cộng sự (2015)
YTCV1	Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm	Likert 1 - 5	
YTCV2	Ý thức tập thể, cộng đồng	Likert 1 - 5	
YTCV3	Ý thức học tập và cầu tiến	Likert 1 - 5	
YTCV4	Tính cẩn thận, nghiêm túc, trung thực	Likert 1 - 5	
NHÂN TỐ KHẢ NĂNG LÀM VIỆC (KNLV)			Nguyễn Thị Thanh Vân (2016)
KNLV1	Khả năng thích nghi với môi trường làm việc	Likert 1 - 5	
KNLV2	Khả năng chịu áp lực cao trong công việc	Likert 1 - 5	

Mã hóa	Biến quan sát	Mã hóa	Nghiên cứu
KNLV3	Khả năng tự học và tự rèn luyện	Likert 1 - 5	
KNLV4	Khả năng lắng nghe, tiếp thu và khắc phục nhược điểm cá nhân	Likert 1 - 5	

* Ghi chú: Thang đo Likert 5 mức độ: mức 1 là hoàn toàn không quan trọng; mức 2 là không quan trọng; mức 3 là bình thường; mức 4 là quan trọng và mức 5 là hoàn toàn quan trọng.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu là số liệu sơ cấp được thu thập thông qua bảng câu hỏi. Bảng câu hỏi cấu trúc gồm 23 câu hỏi, được thiết kế để khảo sát cựu sinh viên đã có việc làm và chưa có việc làm. Tổng số cựu sinh viên đã thực hiện trả lời trực tiếp bảng câu hỏi là 250 người, bao gồm theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Cỡ mẫu trên đã thỏa mãn tối thiểu $n \geq 8m + 50$ (Tabachnick & Fidell, 1996) và cũng đạt yêu cầu để tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA và hồi quy Binary Logistic.

3.2. Phương pháp phân tích số liệu

Thống kê mô tả để mô tả thực trạng về thực trạng việc làm của sinh viên sau khi ra trường.

Hệ số Cronbach alpha được sử dụng để kiểm định độ tin cậy của các biến quan sát. Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại khỏi mô hình (Nunnally & Burnstein, 1994). Tiêu chuẩn để thang đo đạt yêu cầu khi Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 trở lên (Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, 2004).

Phân tích nhân tố khám phá EFA được sử dụng để rút gọn tập hợp gồm nhiều biến quan sát thành một số nhân tố ít hơn để chúng có ý nghĩa hơn (Hair et al, 1998). Phân tích EFA đạt yêu cầu khi chỉ số KMO thuộc khoảng từ 0,5 đến 1,0, kiểm định Bartlett có ý nghĩa khi P value nhỏ hơn 0,05, hệ số Eigenvalue lớn hơn 1 và phương sai trích lớn hơn 50%. Các nhân tố chung có thể được diễn tả như những kết hợp tuyến tính của các biến quan sát: $F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + W_{i3}X_3 + \dots + W_{ik}X_k$

Phân tích Hồi quy Binary Logistic được sử dụng để phân tích mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Các nhân tố ảnh hưởng bao gồm các nhóm nhân tố từ phân tích nhân tố khám phá EFA. Mô hình ước lượng như sau:

$$Y_i = \log_e \left[\frac{P(Y=1)}{P(Y=0)} \right] = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i$$

Trong đó, Y_i là khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường ($Y_i = 1$ đang có việc làm; $Y_i = 0$ chưa có việc làm), β_i là hệ số của các biến giải thích (X_i).

Bảng 2: Các biến đưa vào mô hình hồi quy Binary logistic sau khi thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA

Biến	Định nghĩa	Đơn vị	Kỳ vọng
Y	Tình hình việc làm	Y = 1 nếu đang có việc làm và ngược lại Y = 0 nếu chưa có việc làm	
KNLV	Khả năng làm việc	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+
KYNM	Kỹ năng mềm	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+
KYNC	Kỹ năng cứng	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+
YTCV	Ý thức công việc	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+
KQHT	Kết quả học tập	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+
TDNN	Trình độ ngoại ngữ	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+

4. Kết quả và thảo luận

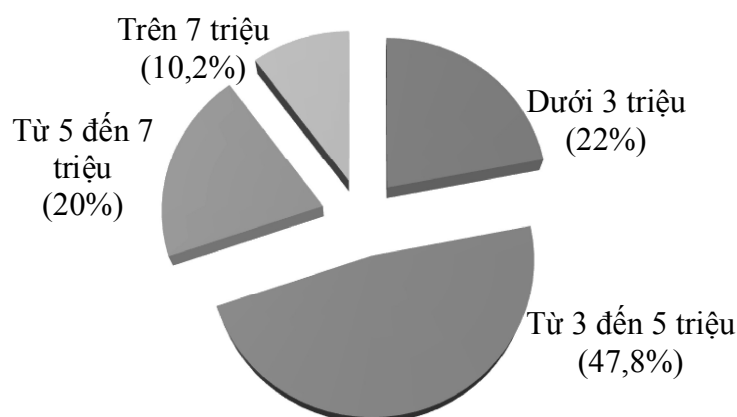
4.1. Thực trạng khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường

Bài nghiên cứu khảo sát 250 sinh viên đã ra trường, bao gồm sinh viên tốt nghiệp các năm 2016 (chiếm 51,2%), 2017 (chiếm tỷ lệ 26%) và 2018 (chiếm tỷ lệ 22,8%). Trong đó, đáp viên là sinh viên ngành Kế toán chiếm tỷ trọng cao nhất (26%), tiếp đến là ngành Quản trị kinh doanh (25,6%), Tài chính ngân hàng (15,2%) và Công nghệ thông tin (2,4%). Đáp viên được phỏng vấn đa số là nữ giới, với 203/250 đáp viên, chiếm tỷ lệ 81,2%.

Trong 250 cựu sinh viên được khảo sát, số sinh viên đã có việc làm là 205 người (chiếm 82%). Tỷ lệ sinh viên có việc làm trong ngành học Công nghệ thông tin là cao nhất (tỷ lệ 97,22%), tiếp đến là các ngành Quản trị kinh doanh (90,62%), Tài chính ngân hàng (86,84%) và Kế toán (76,76%). Các công việc sinh viên hiện làm gồm: giáo viên, nhân viên kinh doanh, lễ tân khách sạn, nhân viên bán hàng, nhân viên văn phòng, nhân viên chăm sóc khách hàng, chuyên viên, thu ngân, nhân viên bảo hiểm, kế toán viên, nhân viên tín dụng, giao dịch viên... Sinh viên đang có việc làm cho biết họ đang làm việc ở nhiều loại hình doanh nghiệp, nhưng chủ yếu là khu vực ngoài nhà nước (chiếm 38,5%) và liên doanh (chiếm 27,8%), doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài (11,2%).

Sinh viên sau khi tốt nghiệp có việc làm là từ 3 đến 6 tháng chiếm tỷ lệ cao nhất (chiếm 46,8%), 7 đến 12 tháng (25,9%). Hầu hết sinh viên xin được việc làm sớm, nhờ vậy giảm sự lãng phí nguồn nhân lực và giúp sinh viên có thu nhập. Thông báo của nhà tuyển dụng trên báo chí, truyền hình, website và sự giới thiệu của người quen là những kênh thông tin hữu ích giúp sinh viên nắm được cơ hội việc làm.

Đa số sinh viên có việc làm hiện nay có mức lương tháng là từ 3 đến 5 triệu đồng. Điều này cho thấy với mức sống hiện tại thì mức thu nhập này cũng chưa phải là cao, nhưng với thực trạng sinh viên ra trường thất nghiệp nhiều như hiện nay thì có việc làm với mức lương này cũng là sự khích lệ có ý nghĩa. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy những sinh viên làm việc tại các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài có mức thu nhập trung bình tháng cao hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác.



Hình 2: Thu nhập bình quân/tháng của sinh viên tốt nghiệp đang làm việc

Số sinh viên chưa có việc làm là 45 người (chiếm 18%), do nhiều nguyên nhân khác nhau. Một số sinh viên do hoàn cảnh gia đình có điều kiện nên sau khi ra trường họ muốn được nghỉ ngơi, đi du lịch đầu đó rồi mới đi làm (chiếm 6,7%). Bên cạnh đó, việc thiếu kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ và thiếu kinh nghiệm làm việc chiếm tỷ lệ cao lần lượt là 30% và 25%. Ngoài ra còn một số nguyên nhân dẫn đến sinh viên chưa có việc làm là do: đã xin việc nhưng chưa được chấp nhận, không xin việc vì tiếp tục học tập, nghỉ việc vì lương thấp, nghỉ việc vì công việc không thích hợp.

Bảng 3: Lý do hiện nay chưa có việc làm

Lý do	Tổng số đáp viên	
	Số lựa chọn (lượt)	Tỷ lệ (%)
Thiếu kiến thức chuyên môn	9	15,0
Thiếu kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ	18	30,0
Thiếu kinh nghiệm làm việc	15	25,0
Thiếu thông tin tuyển dụng	11	18,3
Kỹ năng ngoại ngữ chưa đáp ứng	3	5,0
Chưa có nhu cầu xin việc làm	4	6,7
Tổng:	60	100

Nguồn: số liệu điều tra thực tế sinh viên đã tốt nghiệp từ tháng 1 - 3/2019 (n = 250)

4.2. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường

Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha cho các thành phần Kết quả học tập (KQHT); Trình độ ngoại ngữ (TDNN); Kỹ năng cứng (KYNC); Kỹ năng mềm (KYNM); Ý thức trong công việc (YTCV); Khả năng làm việc (KNLV) đều có hệ số Cronbach's alpha cao hơn 0,6. Trong nhóm Kỹ năng cứng, có 1 biến bị loại là “Hiểu biết thực tế và các vấn đề đương đại của ngành nghề (KYNC4)” do có hệ số tương quan biến tổng là $0,013 < 0,3$. Sau khi loại biến KYNC4 và tiến hành chạy lại Cronbach's alpha của nhóm Kỹ năng cứng, các biến còn lại đảm bảo đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA.

Bảng 4: Đánh giá độ tin cậy Cronbach's alpha

Biến	Tên biến quan sát	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Kết quả học tập (KQHT) Cronbach's alpha = 0,846			
KQHT1	Điểm trung bình tích lũy toàn khóa	0,616	0,771
KQHT2	Điểm rèn luyện toàn khóa	0,837	0,660
KQHT3	Xếp loại học lực trong bằng tốt nghiệp	0,822	0,686
Trình độ ngoại ngữ (TDNN) Cronbach's alpha = 0,807			
TDNN1	Nghe nói thành thạo một loại ngoại ngữ	0,719	0,668
TDNN2	Đọc hiểu tài liệu, văn bản tiếng nước ngoài	0,671	0,719
TDNN3	Soạn thảo văn bản bằng ngoại ngữ	0,579	0,810
Kỹ năng cứng (KYNC) Cronbach's alpha = 0,779			
KYNC1	Kiến thức chuyên môn được đào tạo	0,794	0,600
KYNC2	Kiến thức nền tảng văn hóa, xã hội liên quan	0,793	0,604
KYNC3	Kỹ năng xử lý nghiệp vụ liên quan công việc	0,821	0,586
KYNC4	Hiểu biết thực tế và các vấn đề đương đại của ngành nghề	0,013	0,931
Kỹ năng mềm (KYNM) Cronbach's alpha = 0,901			
KYNM1	Kỹ năng giao tiếp và thuyết trình	0,775	0,873
KYNM2	Kỹ năng lập kế hoạch công việc hiệu quả	0,801	0,865
KYNM3	Kỹ năng phát hiện, xử lý, giải quyết vấn đề	0,753	0,881
KYNM4	Kỹ năng làm việc nhóm	0,788	0,868

Biến	Tên biến quan sát	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Ý thức trong công việc (YTCV) Cronbach's alpha = 0,764			
YTCV1	Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm	0,573	0,707
YTCV2	Ý thức tập thể, cộng đồng	0,596	0,697
YTCV3	Ý thức học tập và cầu tiến	0,559	0,716
YTCV4	Tính cẩn thận, nghiêm túc, trung thực	0,551	0,717
Khả năng làm việc (KNLV) Cronbach's alpha = 0,919			
KNLV1	Khả năng thích nghi với môi trường làm việc	0,868	0,875
KNLV2	Khả năng chịu áp lực cao trong công việc	0,802	0,898
KNLV3	Khả năng tự học và tự rèn luyện	0,743	0,917
KNLV4	Khả năng lắng nghe, tiếp thu và khắc phục nhược điểm cá nhân	0,840	0,885

Nguồn: Kết quả kiểm định Cronbach Alpha từ số liệu điều tra năm 2019

Sau khi tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo, nhóm tác giả tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy, hệ số KMO là 0,751 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố, hệ số Sig = 0,000 cho thấy có các biến quan sát tương quan với nhau trong tổng thể có ý nghĩa thống kê, do đó các quan sát phù hợp cho việc phân tích nhân tố, Phương sai trích là 76,191% thích hợp cho phân tích nhân tố, cho biết 6 nhóm nhân tố giải thích được 76,191% độ biến thiên của dữ liệu.

Bảng 5: Ma trận xoay nhân tố

Biến quan sát	Hệ số tải					
	1	2	3	4	5	6
KNLV1	0,907					
KNLV4	0,888					
KNLV2	0,875					
KNLV3	0,854					
KYNM2		0,886				

Biến quan sát	Hệ số tải					
	1	2	3	4	5	6
KYNM1		0,869				
KYNM4		0,857				
KYNM3		0,851				
KYNC3			0,944			
KYNC1			0,931			
KYNC2			0,893			
YTCV2				0,801		
YTCV1				0,767		
YTCV3				0,750		
YTCV4				0,747		
KQHT2					0,953	
KQHT3					0,940	
KQHT1					0,698	
TDNN1						0,890
TDNN2						0,850
TDNN3						0,754

Nguồn: Kết quả phân tích ma trận xoay nhân tố từ số liệu điều tra năm 2019

Qua kết quả phân tích, có 6 nhóm nhân tố được hình thành, bao gồm **Nhân tố Khả năng làm việc (KNLV)** gồm 4 biến quan sát: KNLV1 (Khả năng thích nghi với môi trường làm việc); KNLV4 (Khả năng lắng nghe, tiếp thu và khắc phục nhược điểm cá nhân); KNLV2 (Khả năng chịu áp lực cao trong công việc), KNLV3 (Khả năng tự học và tự rèn luyện);

Nhân tố **Kỹ năng mềm (KYNM)** gồm 4 biến quan sát: KYNM2 (Kỹ năng lập kế hoạch công việc hiệu quả); KYNM1 (Kỹ năng giao tiếp và thuyết trình), KYNM4 (Kỹ năng làm việc nhóm); KYNM3 (Kỹ năng phát hiện, xử lý, giải quyết vấn đề). Nhân tố này được đặt tên là Kỹ năng mềm (KYNM);

Nhân tố **Kỹ năng cứng (KYNC)** gồm 3 biến quan sát: KYNC3 (Kỹ năng xử lý nghiệp vụ liên quan công việc); KYNC1 (Kiến thức chuyên môn được đào tạo), KYNC2 (Kiến thức nền tảng văn hóa, xã hội liên quan).

Nhân tố **Ý thức công việc (YTCV)** gồm 4 biến quan sát: YTCV2 (Ý thức tập thể, cộng đồng); YTCV1 (Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm); YTCV3 (Ý thức học tập và cầu tiến); YTCV4 (Tinh cẩn thận, nghiêm túc, trung thực).

Nhân tố **Kết quả học tập (KQHT)** gồm 3 biến quan sát: KQHT2 (Điểm rèn luyện toàn khóa); KQHT3 (Xếp loại học lực trong bằng tốt nghiệp); KQHT1 (Điểm trung bình tích lũy toàn khóa).

Nhân tố **Trình độ ngoại ngữ (TDNN)** gồm 3 biến quan sát: TDNN1 (Nghe nói thành thạo một loại ngoại ngữ); TDNN2 (Đọc hiểu tài liệu, văn bản tiếng nước ngoài), TDNN3 (Soạn thảo văn bản bằng ngoại ngữ).

Sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA, tiến hành phân tích hồi quy Binary Logistic để biết được yếu tố ảnh hưởng và đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Theo kết quả hồi quy cho thấy, mô hình hồi quy được xây dựng có ý nghĩa thống kê vì kết quả kiểm định Chi bình phương có giá trị Sig.=0,000 <0,05. Hệ số Pseudo R² = 0,570, cho thấy 57% sự thay đổi của biến phụ thuộc được giải thích bởi 5 biến độc lập trong mô hình, còn lại là do các yếu tố khác. Mặt khác, chỉ tiêu -2LL (-2 log likelihood) = 151,218 và khả năng dự đoán cao của mô hình (84,5%) cho thấy thể hiện độ phù hợp khá tốt của mô hình tổng thể.

Bảng 6: Kết quả phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc tìm được việc làm của sinh viên Trường Cao đẳng Kinh tế Tài chính Vĩnh Long

Biến số	Tên biến	Hệ số Beta (B)	Sai số chuẩn (S.E.)	Hệ số (dY/dX)
	Hằng số	2,535***	0,321	-
KNLV	Khả năng làm việc	0,963***	0,263	0,1421
KYNM	Kỹ năng mềm	0,977***	0,237	0,1442
KYNC	Kỹ năng cứng	1,216***	0,261	0,1794
YTCV	Ý thức công việc	0,028 ^{ns}	0,229	-
KQHT	Kết quả học tập	0,483**	0,199	0,0712
TDNN	Trình độ ngoại ngữ	0,774***	0,225	0,1142
Số quan sát		250		
-2 log likelihoods		151,218		
Hệ số Pseudo R ²		0,570		

*Ghi chú: **:* có ý nghĩa ở mức 5%, ****:* có ý nghĩa ở mức 1%

Nguồn: Kết quả phân tích hồi quy Binary Logistic từ số liệu điều tra năm 2019

Kết quả kiểm định cho thấy, trong 6 biến độc lập đưa vào phân tích thì có 5 biến độc lập là Kỹ năng cứng (KYNC); Kỹ năng mềm (KYNM); Khả năng làm việc (KNLV); Trình độ ngoại ngữ (TDNN) có hệ số hồi qui với Sig nhỏ hơn mức ý nghĩa 1% và Kết quả học tập (KQHT) có hệ số hồi qui với Sig nhỏ hơn mức ý nghĩa 5% tức là có ý nghĩa thống kê.

Nhóm yếu tố Kỹ năng cứng có mức độ ảnh hưởng cao nhất đến việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Nhân tố Kỹ năng cứng với hệ số Beta 1,216 với mức ý nghĩa 1%, tác động biên là 0,1794, nó có ảnh hưởng 17,94% đến việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Khi yếu tố này tăng thêm 1 đơn vị tính thì xác suất tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường sẽ tăng 17,94%. Điều này là hoàn toàn hợp lý, vì cựu sinh viên đánh giá kiến thức chuyên môn được đào tạo và Kỹ năng xử lý nghiệp vụ liên quan công việc là quan trọng, ảnh hưởng đến việc tìm được việc làm sau khi ra trường.

Yếu tố Kỹ năng mềm có mức độ ảnh hưởng cao thứ hai đến việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Với hệ số Beta 0,977 ở mức ý nghĩa 1%, tác động biên là 0,1442, yếu tố này ảnh hưởng 14,42% đến việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Khi yếu tố Kỹ năng mềm tăng 1 đơn vị trong thang đo thì xác suất tìm được việc làm tăng thêm 14,42%. Điều này là hợp lý, vì kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, xử lý vấn đề là những yêu cầu cơ bản của tổ chức đối với nhân viên, việc có được những kỹ năng này thì mới thực hiện tốt các công việc được đặt ra.

Yếu tố Khả năng làm việc cũng có mức độ ảnh hưởng đến việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường, thông qua hệ số Beta 0,963 với mức ý nghĩa 1%, khi yếu tố Khả năng làm việc tăng 1 đơn vị thì việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường sẽ tăng với xác suất 14,21% (tác động biên 0,1421). Điều này là phù hợp, sinh viên có khả năng làm việc cao như thích nghi được với môi trường làm việc tại tổ chức, chịu được áp lực công việc, tự học hỏi, phấn đấu và rèn luyện, khắc phục nhược điểm của cá nhân sẽ dễ dàng tìm được việc làm và đáp ứng được các yêu cầu của tổ chức.

Yếu tố Trình độ ngoại ngữ, với hệ số Beta 0,774 ở mức ý nghĩa 1%, tác động biên là 0,1142, nó có ảnh hưởng 11,42% đến việc tìm được việc làm của sinh viên. Khi yếu tố Trình độ ngoại ngữ tăng hơn 1 đơn vị trong thang đo thì xác suất tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường tăng thêm 11,42%. Trong xu thế hội nhập hiện nay, các tổ chức, cụ thể là các công ty, doanh nghiệp liên doanh hoặc có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài luôn đòi hỏi nhân viên có trình độ ngoại ngữ nhất định để đáp ứng các yêu cầu của công việc. Vì vậy, trình độ ngoại ngữ càng cao sẽ càng là lợi thế để tìm được việc làm của sinh viên.

Yếu tố Kết quả học tập có mức độ ảnh hưởng thấp nhất đến việc tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường, với hệ số Beta 0,483 ở mức ý nghĩa 5%, tác động biên là 0,0712, nó có ảnh hưởng 7,12% đến việc tìm được việc làm của sinh viên. Khi yếu tố Kết quả học tập tăng hơn 1 đơn vị trong thang đo thì xác suất tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra

trường tăng thêm 7,12%. Điều này là hợp lý, vì kết quả học tập phản ánh quá trình học tập tại Trường, là cơ sở tham khảo để doanh nghiệp đánh giá trình độ năng lực chuyên môn của người xin việc làm. Nếu có kết quả học tập và rèn luyện tốt, sẽ là một trong những ưu thế khi xin việc làm.

5. Giải pháp nâng cao khả năng tìm được việc làm của sinh viên Trường Cao đẳng Kinh tế Tài chính Vĩnh Long sau khi ra trường

Thứ nhất, nhóm giải pháp đối với sinh viên, đó là sinh viên cần có định hướng nghề nghiệp cho bản thân, không ngừng trau dồi kiến thức, nắm vững chuyên môn ngành nghề, rèn luyện thái độ học tập và làm việc, tham gia tích cực các hoạt động rèn luyện kỹ năng trong các hoạt động của nhà trường và bên ngoài xã hội, đồng thời tìm hiểu và tích cực tham gia các khóa học rèn luyện kỹ năng mềm, tận dụng những tiết giảng trên giảng đường và các hoạt động ngoại khóa để phát triển kỹ năng mềm cho bản thân, sau cùng là tự học để nâng cao trình độ ngoại ngữ thông qua các khóa học tại trường, câu lạc bộ Tiếng Anh, các kênh truyền thông hoặc thông qua các kênh hiện đại.

Thứ hai, nhóm giải pháp đối với Nhà trường, đó là chương trình đào tạo cần có tính phù hợp, các môn học phải phù hợp với ngành nghề đào tạo và cung cấp các kiến thức về nghiệp vụ mà doanh nghiệp cần. Bên cạnh đó, Nhà trường cần có các giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới các hình thức đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho từng cá nhân học tập theo kế hoạch riêng, đẩy mạnh việc đi tham quan thực tế và thực hành nghiệp vụ chuyên môn tại doanh nghiệp, tăng cường thời gian thực tập tại doanh nghiệp, có thể bố trí một số môn học chuyên ngành yêu cầu sinh viên thực tập tại doanh nghiệp trong thời gian một tháng để viết báo cáo so sánh giữa lý thuyết và thực tế tại doanh nghiệp. Song song đó, Nhà trường cần tăng cường sự kết nối giữa nhà trường với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra, tạo điều kiện cho sinh viên có nhiều cơ hội để giao lưu, làm việc với các doanh nghiệp để họ có dịp tiếp xúc với các nhà tuyển dụng học hỏi kinh nghiệm, kiến thức nghề nghiệp, xác định mục tiêu phấn đấu rõ ràng hơn. Đồng thời, phối hợp giữa các ngành, tổ chức giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp. Nhà trường cũng cần thường xuyên tổ chức câu lạc bộ tuổi trẻ sáng tạo, 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...

Thứ ba, nhóm giải pháp đối với Nhà tuyển dụng, cần thường xuyên tham vấn, kết nối với Nhà trường trong khâu tuyển dụng và đào tạo, phối hợp với Nhà trường xây dựng các chương trình đào tạo đảm bảo vừa phù hợp với thực tiễn nhu cầu việc làm vừa phù hợp với các qui định và chương trình khung của các bộ ngành quản lý công tác giáo dục và đào tạo như: Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Nhà tuyển dụng, các doanh nghiệp cũng cần tích cực hỗ trợ cho học sinh, sinh viên tiếp cận được với người thật, công việc thật tại đơn vị.

6. Kết luận

Nhóm nghiên cứu tiến hành phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường dựa trên số liệu khảo sát 250 cựu sinh viên. Trước khi tiến hành hồi quy, nhóm nghiên cứu thực hiện một số thống kê mô tả trên bộ số liệu đã có để phân tích về thực trạng việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Mô hình nghiên cứu đề xuất các yếu tố ảnh hưởng đến việc tìm được việc làm của sinh viên gồm 6 yếu tố độc lập là (1) Kết quả học tập; (2) Trình độ ngoại ngữ; (3) Kỹ năng cứng; (4) Kỹ năng mềm; (5) Ý thức trong công việc; (6) Khả năng làm việc. Kết quả phân tích mô hình hồi quy Binary Logistic đã xác định được 5 nhân tố ảnh hưởng, bao gồm: (1) Kỹ năng cứng; (2) Kỹ năng mềm; (3) Khả năng làm việc; (4) Trình độ ngoại ngữ; (5) Kết quả học tập. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố ảnh hưởng đến việc tìm được việc làm của sinh viên là khác nhau. Cụ thể, yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất là Kỹ năng cứng, tiếp đến là các yếu tố Kỹ năng mềm, Khả năng làm việc, Trình độ ngoại ngữ và Kết quả học tập. Kỹ năng cứng là yếu tố quan trọng nhất để sinh viên tìm được việc làm sau khi ra trường, kỹ năng cứng càng tăng thì khả năng tìm được việc làm của sinh viên càng cao. Từ kết quả nghiên cứu này, nhóm tác giả đã đề xuất ba nhóm giải pháp nhằm nâng cao khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO**Tiếng Việt:**

- [1]. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức.
- [2]. Lê Phương Lan, Chu Thị Mai Phương, Nguyễn Thị Khánh Trinh (2016), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm của sinh viên Đại học Ngoại thương sau khi tốt nghiệp*, Tạp chí Kinh tế đối ngoại (số 84), Đại học Ngoại thương.
- [3]. Phan Thị Ngọc Khuyên và Nguyễn Huy Hoàng (2016), *Hiện trạng việc làm và các nhân tố kỹ năng cần thiết cho việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên ngành Kinh doanh quốc tế Trường Đại học Cần Thơ*.
- [4]. Nguyễn Trọng Nhân, Nguyễn Mai Quốc Việt, Lý Mỹ Tiên (2015), *Thực trạng việc làm của sinh viên ngành Việt Nam học (hướng dẫn viên du lịch) tốt nghiệp từ Trường Đại học Cần Thơ*, Tạp chí Khoa học trường Đại học Cần Thơ. Số 39, trang: 102-109
- [5]. Nguyễn Quang Thuần (2019), “*Các nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của học sinh, sinh viên tỉnh Cà Mau sau khi tốt nghiệp*”, *Báo điện tử Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Cà Mau, địa chỉ mạng* <<http://lienhiephoikhkt.camau.gov.vn/cac-nhan-to-anh-huong-den-viec-lam-cua-hoc-sinh-sinh-vien-tinh-ca-mau-sau-khi-tot-nghiep.4171>>[Ngày truy cập: 20/10/2019].
- [6]. Nguyễn Thị Thanh Vân (2016), *Phân tích các yếu tố tác động đến khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường thuộc Khoa kinh tế - Luật - Đại học mở TP. HCM*. Đại học Mở Tp.HCM.
- [7]. Võ Văn Tài và Đào Thị Huyền (2016), *Phân tích thống kê tỉ lệ có việc làm của sinh viên Khoa Khoa học Tự nhiên, Trường Đại học Cần Thơ*. Tạp chí Khoa học trường Đại học Cần Thơ. Số 44, trang: 56-61

Tiếng Anh:

- [8]. Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7). Upper Saddle River. NJ: Pearson.
- [9]. Harry, T. T., Chinyamurindi, W., Mijoli, T. (2018). *Perceptions of factors that affect employability amongst a sample of final-year students at a rural South African university*, SA Journal of Industrial Psychology
- [10]. Hossain, M. I., Yagamaran, K. S. A., Afrin, T., Limon, N., Nasiruzzaman, M., & Karim, A. M. (2018). *Factors Influencing Unemployment among Fresh Graduates: A Case Study in Klang Valley, Malaysia*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(9), 1494 -150

- [11]. Kantane, I., Sloka, B., Buligina, I., Tora, G., Busevica, R., Buligina, A., Dzelme, J., Tora, P. (2015). *Expectations by Employers on Skills, Knowledge and Attitudes of Employees*, European Intergration Studies, No 9/2015, pages 224 - 234
- [12]. Majid, S., Liming, S., Tong, S., Raihana, S. (2012). *Importance of Soft Skills for Education and Career Success*, International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE), Special Issue Volume 2 Issue 2.
- [13]. Pandey, M. and Pandey, P. K. (2014). *Better English for Better Employment Opportunities*, International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies, Vol 01, pages 93 - 100
- [14]. Tabachnick and Fidell (1989). *Using Multivariate Statistics*. Northridge, USA: HarerCollins Publishers