

---

# CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TÌM VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP KHỐI NGÀNH KINH DOANH VÀ QUẢN LÝ TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THỰC PHẨM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Trần Thị Xuân Viên

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh

Email: vienttx@hufi.edu.vn

Mã bài: JED-1133

Ngày nhận bài: 24/02/2023

Ngày nhận bài sửa: 26/06/2023

Ngày duyệt đăng: 05/10/2023

DOI: 10.33301/JED.VI.1133

## Tóm tắt

Bài báo tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp khối ngành kinh doanh và quản lý trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh. Tác giả sử dụng kết hợp phương pháp phỏng vấn chuyên gia, thảo luận nhóm mục tiêu, và phương pháp định lượng hồi quy nhị phân Binary Logistic. Kết quả nghiên cứu cho thấy 3 nhân tố Trình độ ngoại ngữ, Ý thức làm việc, Chương trình đào tạo là tác động mạnh nhất đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi khối ngành kinh doanh và quản lý trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh. Từ kết quả nghiên cứu tác giả đã đề xuất các hàm ý quản trị (1) sinh viên là cần có định hướng mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng; (2) nhà trường cần thay đổi chương trình đào tạo theo xu hướng đáp ứng nhu cầu xã hội, (3) nhà tuyển dụng cần tham gia với các đơn vị đào tạo trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo và đào tạo.

**Từ khóa:** Đại học, kỹ năng cứng, kỹ năng mềm, hồi quy Binary Logistic, sinh viên, tìm việc làm.

**Mã JEL:** A22, A23, C01, C21, C39, J21, J64.

## Factors affecting students' employability after graduation from the business and management major in Ho Chi Minh City University of Food Industry

### Abstract

The paper examines the factors that affect the employability of graduates majoring in Business and management from Ho Chi Minh City University of Food Industry. The author conducts indepth interviews and target group discussions, then applies Binary Logistic regression for data analysis. Research results showed that 3 factors, including Foreign language proficiency, Work consciousness, and Training program are the strongest impacts on students' ability to find a job after majoring in Business and Management in the Ho Chi Minh City University of Food Industry. Based on the findings, the author has suggested the management implications (1) students need to have clear career goal orientation, (2) the university needs to change its training plans based on the trend of meeting social needs, and (3) employers should cooperate with the university in the process of developing training and training programs.

**Keywords:** University, hard skills, soft skills, Binary Logistic Regression, students, jobs search.

**JEL Codes:** A22, A23, C01, C21, C39, J21, J64

---

## 1. Giới thiệu

Trong xã hội hiện đại, việc tạo cơ hội việc làm cho người lao động có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế xã hội quốc gia và đời sống cá nhân. Mặc dù tỷ lệ số người trong độ tuổi lao động ở Việt Nam chiếm 54,5% nhưng vấn đề giải quyết việc làm cho thanh niên, đặc biệt là thanh niên có trình độ cao, còn nhiều bất cập. Số lượng sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm ngày càng nhiều. Cụ thể, Báo cáo phân tích ngành giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 do Viện Khoa học giáo dục Việt Nam phối hợp với UNESCO tại Việt Nam (2022) thực hiện, dẫn số liệu của Tổng cục Thống kê cho thấy, năm 2019, hơn 3% số sinh viên tốt nghiệp cao đẳng và 2,8% số cử nhân đại học thất nghiệp, trong khi trình độ trung cấp chỉ 1,1% thất nghiệp.

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, năm 2022, có gần 150 nghìn lao động mất việc được hưởng trợ cấp thất nghiệp thì có đến 83 nghìn lao động phổ thông và gần 46 nghìn lao động có trình độ đại học trở lên. Như vậy, chiếm đến 88% số lao động mất việc là người không có tay nghề và cử nhân đại học.

Theo báo cáo của Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh (2019, 2021 và 2023), tỷ lệ sinh viên của trường có việc làm sau khi tốt nghiệp khối ngành kinh doanh và quản lý tăng trưởng qua các năm. Cụ thể như sau: tỷ lệ sinh viên có được việc làm là 84,25% (năm học 2019 – 2020), 87,95% (năm 2020 – 2021) và 92% (năm học 2021 – 2022). Ngoài ra, sinh viên khối ngành kinh doanh và quản lý cũng được doanh nghiệp và xã hội đánh giá cao vì các sinh viên này có kiến thức, và khả năng thích ứng cao. Tuy nhiên, việc sinh viên có xin được việc làm hay không còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khách quan và chủ quan như: tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh doanh nghiệp; nhu cầu tuyển dụng của các cơ quan, tổ chức nhà nước hay năng lực của bản thân sinh viên. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá những nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sau khi ra trường, và đưa ra một số giải pháp nâng cao khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp khối ngành kinh doanh và quản lý Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh.

## 2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

### 2.1. Các khái niệm

#### 2.1.1. Khái niệm khả năng tìm việc làm

Theo Fang & cộng sự (2004), khả năng có việc làm được đo lường thông qua cảm nhận về việc họ có dễ dàng kiếm được một công việc phù hợp hay công việc hiện tại có đáp ứng được mục tiêu nghề nghiệp mà họ đặt ra, việc tìm kiếm một công việc phù hợp với ngành học khá dễ dàng và họ cảm thấy hài lòng với công việc hiện tại.

#### 2.1.2. Khái niệm kết quả học tập

Theo Trần Kiều (2005) thì kết quả học tập cũng đều thể hiện ở mức độ đạt được các mục tiêu của dạy học, trong đó bao gồm 3 mục tiêu lớn là: nhận thức, hành động, xúc cảm. Kết quả học tập là các kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người học thu nhận được. Các kiến thức, kỹ năng này được hình thành và tích lũy từ các môn học khác nhau trong quá trình học. Theo Hoàng Đức Nhuận & Lê Đức Phúc (2008) “Kết quả học tập là một khái niệm thường được hiểu theo hai quan niệm khác nhau trong thực tế cũng như trong khoa học”.

#### 2.1.3. Khái niệm kỹ năng cứng

Kỹ năng cứng là những kiến thức và thực hành có tính chất kỹ thuật, chuyên môn nghề nghiệp. Kỹ năng này thường được đào tạo bài bản thông qua các môn học chính khóa tại các cấp học phổ thông và đại học. Ở bậc phổ thông, học sinh được trang bị các kiến thức nền tảng như toán, ngôn ngữ và vật lý. Sau đó, những kiến thức này được phát triển lên thành cách kỹ năng chuyên môn cụ thể thông qua giảng dạy và thực hành một cách có hệ thống ở bậc cao đẳng, đại học.

#### 2.1.4. Kỹ năng mềm

Theo Hunt (2011), kỹ năng mềm liên quan đến việc vận dụng kiến thức và kỹ năng vào thực tế, bao gồm kỹ năng xã hội và cảm xúc. Đây là những kỹ năng hành vi cần thiết để áp dụng kiến thức và kỹ thuật trong môi trường làm việc. Loại kỹ năng này linh hoạt và phụ thuộc vào hoàn cảnh, thường được phát triển thông qua kinh nghiệm (Han, 2011). Theo Nguyễn Hồng Vân (2013), kỹ năng mềm bao gồm các kỹ năng tương tác xã hội quan trọng trong cuộc sống như kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc nhóm và quản lý thời gian.

---

### 2.1.5. Ý thức công việc

Ý thức công việc là một khái niệm mô tả mức độ nhận thức và tinh thần cầu tiến của một người đối với công việc, bao gồm nhận thức trách nhiệm công việc, tầm quan trọng của công việc và tầm nhìn chung của tổ chức. Người có ý thức công việc cao thường cảm thấy cam kết và trách nhiệm với công việc, nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ, tự tìm cách nâng cao hiệu quả công việc.

### 2.1.6. Thương hiệu nhà trường

Beneke (2011) cho rằng thương hiệu giáo dục đại học là “nhận thức hay cảm xúc duy trì bởi người mua hoặc người mua tiềm năng mô tả các kinh nghiệm liên quan đến việc giao dịch với một tổ chức học thuật, với sản phẩm và dịch vụ của tổ chức học thuật”.

### 2.1.7. Chương trình đào tạo

Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021a, Khoản 1 Điều 2), “Chương trình đào tạo là một hệ thống các hoạt động giáo dục, đào tạo được thiết kế và tổ chức thực hiện nhằm đạt được các mục tiêu đào tạo, hướng tới cấp một văn bằng giáo dục đại học cho người học. Chương trình đào tạo bao gồm mục tiêu, khối lượng kiến thức, cấu trúc, nội dung, phương pháp và hình thức đánh giá đối với môn học, ngành học, trình độ đào tạo, chuẩn đầu ra phù hợp với Khung trình độ quốc gia Việt Nam”.

### 2.1.8. Trình độ ngoại ngữ

Tại Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014) đã ban hành khung năng lực 6 bậc ngoại ngữ làm căn cứ thống nhất đánh giá yêu cầu năng lực cho tất cả ngoại ngữ đang được giảng dạy tại hệ thống giáo dục quốc dân. 6 bậc ngoại ngữ đó cụ thể như sau: trình độ sơ cấp (bậc 1, bậc 2), trình độ trung cấp (bậc 3, bậc 4) và trình độ cao cấp (bậc 5, bậc 6). Tiếp đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021b) đã sửa đổi, bổ sung một số điều của quy chế thi đánh giá năng lực ngoại ngữ theo khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

### 2.1.9. Kỹ năng làm việc

Kỹ năng làm việc là những năng lực mỗi cá nhân cần có để thực hiện các nhiệm vụ mà công việc yêu cầu. Ví dụ, một kiến trúc sư cần nhiều kỹ năng công việc như: kỹ năng “thiết kế dự án xây dựng”, “phân tích dữ liệu không gian”, “thuyết trình” và “đọc bản thiết kế”.

### 2.1.10. Các lý thuyết liên quan

Vốn con người lần đầu tiên được đề cập vào thế kỷ XVII (Petty, 1690) và đã được Smith (1776) cùng nhiều học giả sau đó thảo luận. Nguồn vốn con người là một cái gì đó giống như tài sản, trái ngược với khái niệm về lực lượng lao động của quan điểm cổ điển (Schultz, 1961). Nguồn vốn con người được khái quát hóa thành kiến thức, năng lực, thái độ và hành vi trong một cá nhân (Rastogi, 2002).

Nguồn vốn con người nhấn mạnh vào kiến thức và kỹ năng mà một người đạt được thông qua các hoạt động đào tạo và quá trình tích lũy, chẳng hạn như thông qua các loại hình đào tạo bắt buộc, đào tạo sau trung học, hay đào tạo nghề (OECD, 2002; Alan & cộng sự, 2008).

Nguồn vốn con người là sự kết hợp các yếu tố như: Giáo dục, kinh nghiệm, đào tạo, sự hiểu biết, năng lực để làm việc, thói quen làm việc, độ tin cậy và năng lực tự quyết định có ảnh hưởng đến giá trị của sản phẩm cận biên của người đó (Frank & Bemanke, 2007).

*Lý thuyết vốn con người* giải thích mối quan hệ giữa vốn con người (giáo dục) và hoạt động kinh tế (việc làm) (Schultz, 1961). Lý thuyết Vốn con người nhấn mạnh rằng giáo dục làm tăng năng suất và hiệu quả của người lao động bằng cách tăng mức độ học tập nhận thức. Vốn con người hình thành và tích lũy thông qua việc giáo dục đào tạo và kinh nghiệm trong lao động. Vốn con người cấu thành từ ba nhân tố chính: năng lực ban đầu, nhân tố này gắn liền với yếu tố năng khiếu và bẩm sinh ở mỗi người; những năng lực và kiến thức chuyên môn được hình thành và tích lũy thông qua đào tạo chính quy; các kỹ năng, khả năng chuyên môn, những kinh nghiệm tích lũy từ cuộc sống và làm việc.

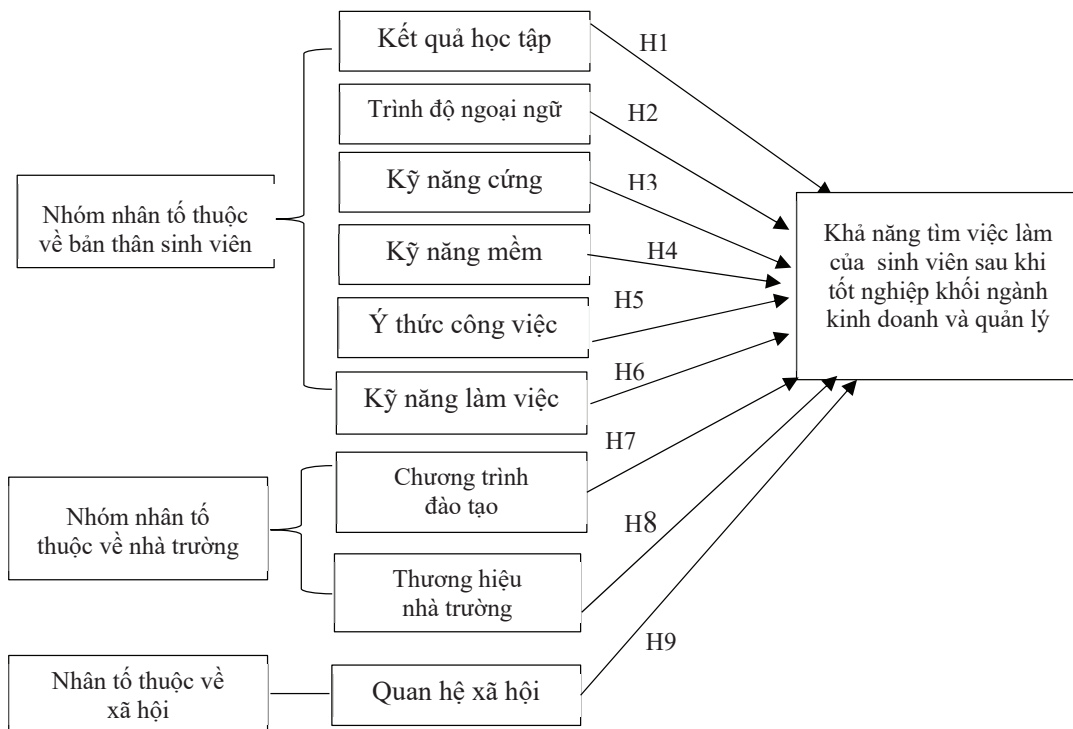
*Lý thuyết về Chuyển giao học tập xen kẽ* giải thích rằng trao đổi xen kẽ tích cực xảy ra bởi vì các cá nhân xem kiến thức và kỹ năng được tạo ra trong một vai trò là đặc biệt có giá trị đối với hiệu suất ở một vai trò khác (Marshall & cộng sự, 2018). Động lực cá nhân bị ảnh hưởng bởi định hướng mục tiêu của một người, các yếu tố tình huống và bối cảnh (Donald & cộng sự, 2018; Marshall & cộng sự, 2018; Pryor & cộng sự, 2019; Valenti & Horner, 2019). Các cá nhân được hướng dẫn trong một khuôn mẫu về các đặc điểm: sở

thích, năng khiếu, thành tích và đặc điểm tính cách; điều này dường như gợi ý rằng một cá nhân có thể có một số khả năng kiểm soát vận mệnh của họ nếu được hướng dẫn đúng cách (Christie, 2016).

## 2.2. Mô hình nghiên cứu

Wise (1975) nhấn mạnh rằng kết quả học tập của sinh viên có ảnh hưởng tích cực tới thu nhập của sinh viên, là một lợi thế khi tuyển dụng. Chia & Miller (2008) nghiên cứu tác động của kết quả học tập đến tình trạng việc làm của sinh viên Trường đại học Melbourne (Úc) đã kết luận rằng sinh viên có điểm trung bình cao thường nắm bắt công việc tốt hơn và nhận được lương cao hơn sau khi tốt nghiệp. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

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



Nguồn: Tác giả đề xuất.

*H1: Kết quả học tập ảnh hưởng tích cực đến khả năng tìm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp.*

Nghiên cứu của Võ Văn Tài & Đào Thị Huyền (2016) đã khẳng định trình độ ngoại ngữ có tác động tích cực đến việc có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H2: Trình độ ngoại ngữ ảnh hưởng tích cực đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.*

Kỹ năng cứng và kỹ năng mềm tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường (Nguyễn Thị Thanh Vân, 2016). Vì vậy, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H3: Kỹ năng cứng ảnh hưởng tích cực đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.*

*H4: Kỹ năng mềm ảnh hưởng tích cực đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.*

Kết quả nghiên cứu Kantane & cộng sự (2015) khẳng định 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. Nguyễn Thị Thanh Vân (2016) cũng đưa ra kết luận tương tự. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H6: Ý thức công việc ảnh hưởng đến khả năng tìm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp.*

Scholz (1996) cho rằng một chương trình đào tạo tốt chắc chắn sẽ thu hút được nhiều sinh viên giỏi và tất yếu là sau khi tốt nghiệp thì việc làm của họ sẽ khả quan hơn. Oehrlein (2009) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự thành công của sinh viên sau khi tốt nghiệp cũng kết luận rằng chương trình đào tạo ảnh hưởng tích cực đến thu nhập của sinh viên và công việc của họ. Vì vậy, tác giả đề xuất giả thuyết:

H7: Chương trình đào tạo ảnh hưởng tích cực đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Jun & Fan (2005) tiến hành nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của các cử nhân đại học ở Trung Quốc và kết quả nghiên cứu của 2 ông đã khẳng định rằng các cử nhân sẽ sớm có việc làm hơn nếu họ tốt nghiệp ở một trường danh tiếng hơn. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

H8: Thương hiệu nhà trường ảnh hưởng đến khả năng tìm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Kết quả nghiên cứu của Phạm Huy Cường (2014), cho thấy quan hệ xã hội ảnh hưởng đến quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp. Và nghiên cứu của Lưu Tiến Thuận (2005) cũng đã khẳng định sinh viên sau khi tốt nghiệp tìm việc chủ yếu là do người quen giới thiệu. Vì vậy, tác giả đề xuất giả thuyết:

H9: Quan hệ xã hội ảnh hưởng đến khả năng tìm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

#### 3.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

Tác giả sử dụng kỹ thuật phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm mục tiêu. Cụ thể, tác giả tiến hành phỏng vấn 3 chuyên gia là các nhà nghiên cứu, giảng dạy tại các trường đại học có đào tạo khối ngành kinh doanh và quản lý, 3 nhà quản lý của các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh. Việc phỏng vấn được thực hiện theo lịch hẹn, tác giả đặt các câu hỏi mở và ghi chép câu trả lời của chuyên gia. Ngoài ra, tác giả lựa chọn 7 cựu sinh viên tham gia thảo luận nhóm tại Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh. Các công cụ sử dụng bao gồm dàn bài thảo luận, phiếu ghi chép và tài liệu phát cho người tham gia.

#### 3.2. Nghiên cứu định lượng

Đối với bước nghiên cứu định lượng sơ bộ: tác giả tiến hành khảo sát 180 cựu sinh viên tốt nghiệp với phương pháp chọn mẫu thuận tiện, thời gian thực hiện khảo sát từ ngày 01/10/2022 đến ngày 15/10/2022. Sau khi kiểm định độ tin cậy thang đo và phân tích nhân tố khám phá, tác giả tiến hành phân tích hồi quy Binary Logistic.

Đối với giai đoạn nghiên cứu định lượng chính thức: tác giả tiến hành khảo sát trực tuyến với 278 cựu sinh viên khối ngành kinh doanh và quản lý tại Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh.

**Bảng 1: 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	+
KNM	Kỹ năng mềm	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+
KNC	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	+
CTDT	Chương trình đào tạo	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+
TH	Thương hiệu nhà trường	Điểm giá trị nhân số đại diện cho nhân tố	+
PTTVL	Quan hệ xã hội (Phương thức tìm việc làm)	X = 1 nếu tìm việc làm thông qua các quan hệ xã hội (thầy/cô, bạn bè, người thân...) X = 0 nếu tìm việc làm thông qua các thức khác	+

Mình bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Sau quá trình sàng lọc mẫu, chỉ có 260 mẫu đủ điều kiện. Bảng khảo sát trực tuyến sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (1: hoàn toàn không đồng ý; 5: hoàn toàn đồng ý). Đối với nhân tố quan hệ xã hội (phương thức tìm việc), nó được biểu thị bằng biến nhị phân: 0 nếu sinh viên tìm việc làm theo các phương thức khác và 1 nếu thông qua các mối quan hệ xã hội như người thân, bạn

bè, thầy/cô giới thiệu. Tình trạng việc làm cũng được biểu thị bằng biến nhị phân: 1 nếu sinh viên có việc làm và 0 nếu chưa có việc làm. Trong giai đoạn này, tác giả tiến hành đánh giá mô hình đo lường tính độ tin cậy thông qua chỉ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), và phân tích hồi quy Binary Logistic. 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:

$$Y_i = \log \frac{P(Y=1)}{P(Y=0)} = \beta_0 + \beta_1 * X_1 + \dots + \beta_i * X_i$$

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),  $\beta_i$  là hệ số của các biến giải thích ( $X_i$ ).

Đồng thời, tác giả cũng kiểm định sự khác biệt đối với khả năng tìm việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên dựa trên các đặc điểm về nhân khẩu học.

#### 4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

##### 4.1. Thực trạng khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp khối ngành kinh doanh và quản lý trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh

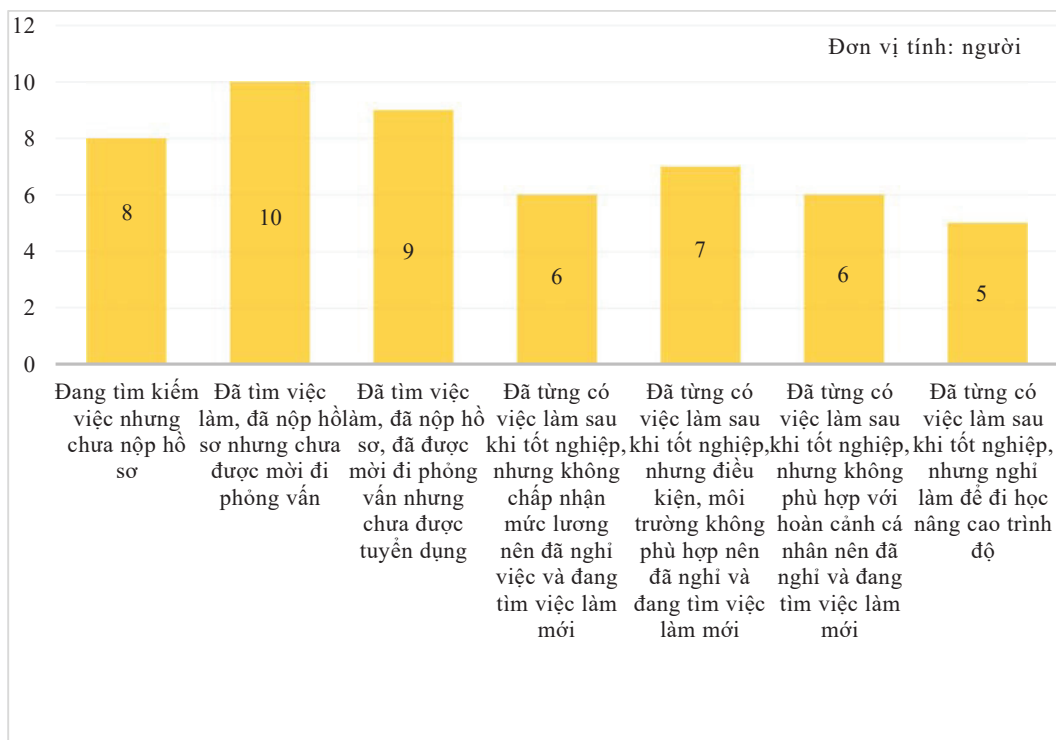
Kết quả khảo sát về tình hình việc làm của 260 sinh viên sau khi tốt nghiệp khối ngành kinh doanh và quản lý trường Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh như sau: tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp đạt 80,4%, phần lớn sinh viên xếp loại tốt nghiệp khá, giỏi chiếm 61,9%. Ngành có tỷ lệ sinh viên có việc làm cao nhất là ngành Quản trị kinh doanh với 50,8%.

Trong 51 cựu sinh viên chưa có việc làm thì lý do chiếm nhiều nhất là sinh viên đã tìm việc làm, đã nộp hồ sơ nhưng chưa được mời phỏng vấn (10 người). Chỉ có 5 người chưa có việc làm là do nghi việc để tập trung học tập nâng cao trình độ.

##### 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 (KNC), Kỹ năng mềm (KNM), Ý thức trong công việc (YTCV), Khả

**Hình 2: Lý do cựu sinh viên chưa có việc làm**



Nguồn: Số liệu điều tra và xử lý của tác giả

**Bảng 2: Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu**

Tiêu chí	Nội dung	Tần số	Tỷ lệ %	Tỷ lệ % hợp lệ	% tích lũy
Tình hình việc làm	Thất nghiệp	51	19,6	19,6	19,6
	Có việc làm	209	80,4	80,4	100,0
Giới tính	Nam	106	40,8	40,8	40,8
	Nữ	154	59,2	59,2	100,0
Xếp loại tốt nghiệp	Trung bình	99	38,1	38,1	38,1
	Khá	124	47,7	47,7	85,8
	Giỏi, xuất sắc	37	14,2	14,2	100,0
Chuyên ngành tốt nghiệp	Quản trị kinh doanh	132	50,8	50,8	50,8
	Tài chính – Ngân hàng	83	31,9	31,9	82,7
	Kế toán	45	17,3	17,3	100,0

Nguồn: Số liệu điều tra và xử lý của tác giả

năng làm việc (KNLV), Chương trình đào tạo (CTDT) và Thương hiệu nhà trường (TH) đều cao hơn 0,6. Tất cả các biến đảm bảo đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy: hệ số KMO là 0,744, thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố; hệ số Sig = 0,000 như vậy các biến quan sát tương quan với nhau trong tổng thể có ý nghĩa thống kê. Phương sai trích là 65,538% thích hợp cho phân tích nhân tố, cho biết 6 nhóm nhân tố giải thích được 65,538% độ biến thiên của dữ liệu.

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

Nhân tố Kỹ năng cứng (KYNC) gồm 4 biến quan sát: KNC2 (Kiến thức nền tảng văn hóa, xã hội liên quan); KNC1 (Kiến thức chuyên môn được đào tạo); KNC3 (Kỹ năng xử lý nghiệp vụ liên quan công việc); KNC4 (Hiểu biết thực tế và các vấn đề đương đại của ngành nghề).

Nhân tố Chương trình đào tạo (CTDT) gồm 5 biến quan sát: CTDT5 (Phương pháp kiểm tra, đánh giá theo năng lực và quá trình, sát với chương trình đào tạo); CTDT4 (Phương pháp kiểm tra, đánh giá theo năng lực và quá trình, sát với chương trình đào tạo); CTDT1 (Chương trình đào tạo có tính đặc thù của trường); CTDT3 (Đảm bảo được kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc); CTDT2 (Chương trình đào tạo đáp ứng được với yêu cầu xã hội).

Nhân tố Kỹ năng mềm (KYNM) gồm 4 biến quan sát: KNM3 (Kỹ năng phát hiện, xử lý, giải quyết vấn đề); KNM2 (Kỹ năng lập kế hoạch công việc hiệu quả); KNM1 (Kỹ năng giao tiếp và thuyết trình), KNM4 (Kỹ năng làm việc nhóm).

Nhân tố Khả năng làm việc (KNLV) gồm 4 biến quan sát: KNLV3 (Khả năng tự học và tự rèn luyện); KNLV1 (Khả năng thích nghi với môi trường làm việc); KNLV2 (Khả năng chịu áp lực cao trong công việc); KNLV4 (Khả năng lắng nghe, tiếp thu và khắc phục nhược điểm cá nhân).

Nhân tố Thương hiệu nhà trường (TH) gồm 4 biến quan sát: TH4 (Cơ sở vật chất); TH2 (Chất lượng giảng viên); TH1 (Chất lượng đào tạo); TH3 (Gắn kết với các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp).

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

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

Sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA, tác giả tiến hành phân tích hồi quy Binary Logistic để xác định

nhân tố ảnh hưởng và đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Kết quả hồi quy cho thấy, mô hình hồi quy được xây dựng có ý nghĩa thống kê

**Bảng 3: Ma trận xoay nhân tố**

Biến quan sát	Hệ số tải							
	1	2	3	4	5	6	7	8
YTCV2	0,850							
YTCV4	0,843							
YTCV3	0,825							
YTCV1	0,820							
KNC2		0,915						
KNC1		0,848						
KNC3		0,781						
KNC4		0,763						
CTDT5			0,763					
CTDT4			0,747					
CTDT1			0,725					
CTDT3			0,704					
CTDT2			0,667					
KNM3				0,808				
KNM2				0,800				
KNM1				0,798				
KNM4				0,780				
KNLV3					0,841			
KNLV1					0,793			
KNLV2					0,772			
KNLV4					0,739			
TH4						0,762		
TH2						0,712		
TH1						0,704		
TH3						0,687		
TDNN1							0,754	
TDNN3							0,700	
TDNN2							0,677	
KQHT2								0,837
KQHT1								0,734
KQHT3								0,608

Nguồn: Số liệu điều tra và xử lý của tác giả

vì kết quả kiểm định Chi bình phương có giá trị Sig.=0,000 <0,05. Giá trị Nagelkerke R Square bằng 0,646 tương đối cao và tiến về 1 cho thấy mô hình hồi quy có độ phù hợp tốt.

Kết quả cho thấy, trong 9 biến độc lập đưa vào phân tích hồi quy, biến Thương hiệu nhà trường (TH) có hệ số sig.= 0,091 và biến Kết quả học tập (KQHT) sig. = 0,266. Tác giả loại 2 biến này vì nó không có ý nghĩa thống kê. Các biến còn lại gồm: PTTVL, Trình độ ngoại ngữ (TDNN), Kỹ năng cứng (KNC), Kỹ năng mềm (KNM), Ý thức công việc (YTCV), Khả năng làm việc (KNLV), và Chương trình đào tạo (CTDT) đều có ý nghĩa do hệ số sig <0,05.

Nhân tố PTTVL với hệ số B = 4,436 có mức độ ảnh hưởng cao nhất đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Điều này là hoàn toàn phù hợp với thực tế, khi đa phần các cựu sinh viên đánh giá rằng để có việc làm sau khi tốt nghiệp họ thường sử dụng các mối quan hệ cá nhân của họ như gia đình, bạn



**Bảng 4: Kết quả phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp khối ngành Kinh doanh Quản lý Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh**

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	PTTVL	4,436	0,679	42,620	1	0,000	84,403
	KQHT	0,801	0,474	2,853	1	0,091	2,228
	TDNN	2,054	0,458	20,126	1	0,000	7,797
	KNC	1,264	0,398	10,081	1	0,001	3,541
	KNM	1,045	0,410	6,493	1	0,011	2,843
	YTCV	1,614	0,349	21,342	1	0,000	5,022
	KNLV	1,050	0,324	10,503	1	0,001	2,857
	CTDT	1,324	0,517	6,550	1	0,010	3,757
	TH	0,526	0,473	1,239	1	0,266	1,692
	Hằng số	-36,558	5,837	39,221	1	0,000	0,000

a. Các biến được đưa vào ở bước 1: PTTVL, KQHT, TDNN, KNC, KNM, YTCV, KNLV, CTDT, TH

*Nguồn: Số liệu điều tra và xử lý của tác giả*

bề hoặc sự giới thiệu từ giảng viên.

Nhân tố TDNN ảnh hưởng thứ hai đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, với hệ số Beta là 2,504. Kết quả này phù hợp với thực tế hiện nay về xu hướng hội nhập toàn cầu. Các tổ chức và doanh nghiệp quốc tế thường đặt yêu cầu trình độ ngoại ngữ cụ thể cho nhân viên. Vì vậy, trình độ ngoại ngữ cao trở thành lợi thế trong tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp.

Nhân tố YTCV có tác động thứ ba đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp với hệ số Beta= 1,614. Kết quả này phản ánh đúng thực tế là sinh viên có ý thức và trách nhiệm cao trong học tập và cộng đồng, thái độ nghiêm túc, cẩn thận và trung thực trong quá trình tìm việc sẽ có cơ hội việc làm cao hơn so với những sinh viên thiếu ý thức và trách nhiệm.

Các nhân tố còn lại có mức độ tác động ít hơn đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp khối ngành kinh doanh và quản lý tại trường Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh; cụ thể nhân tố tác động đứng thứ 4 là nhân tố CTDT (B =1,324); nhân tố tác động thứ 5 là nhân tố KNC (B=1,264); nhân tố tác động thứ 6 là nhân tố KNLV (B=1,050) và nhân tố ít tác động nhất là nhân tố KNM (B=1,045).

## 5. Kết luận và hàm ý chính sách

Trong nghiên cứu này, tác giả đã phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp khối ngành kinh doanh và quản lý tại trường Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh dựa trên số liệu khảo sát 260 cựu sinh viên. Trước khi tiến hành hồi quy, tác giả đã 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 nhân tố ảnh hưởng đến việc tìm được việc làm của sinh viên gồm 9 biến độc lập: (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; (7) Chương trình đào tạo; (8) Thương hiệu nhà trường; và (9) Quan hệ xã hội. Kết quả phân tích đã loại hai biến là Thương hiệu nhà trường và Kết quả học tập do không có ý nghĩa thống kê. Tác giả xác định được bảy nhân tố ảnh hưởng sắp xếp theo thứ tự tác động từ mạnh đến ít tác động đến khả năng tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp khối ngành kinh doanh và quản lý tại trường Trường đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh như sau: (1) Quan hệ xã hội; (2) Trình độ ngoại ngữ; (3) Ý thức công việc; (4) Chương trình đào tạo; (5) Kỹ năng cứng; (6) Khả năng làm việc và (7) Kỹ năng mềm. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung các lý thuyết và thang đo về khả năng tìm việc của sinh viên sau tốt nghiệp, đồng thời đặt nền tảng cho các nghiên cứu liên quan trong tương lai. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đã đề xuất 3 nhóm giải pháp cụ thể như sau:

*Thứ nhất, nhóm giải pháp đối với sinh viên:* mỗi sinh viên cần có định hướng mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng. Ngoài ra, sinh viên cần phải không ngừng học tập trau dồi kiến thức và kỹ năng, bao gồm kỹ năng cứng

---

về chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng mềm thông qua các khóa học chính quy và ngoại khóa. Ngoại ngữ là yếu tố quan trọng được các nhà tuyển dụng xem xét khi lựa chọn ứng viên. Vì vậy, sinh viên cần có ý thức học ngoại ngữ một cách nghiêm túc để nâng cao cơ hội tìm việc sau này.

*Thứ hai, nhóm giải pháp đối với Nhà trường:* Đối với xây dựng, chỉnh sửa chương trình đào tạo (CTĐT) khối ngành kinh doanh và quản lý thì các khoa chuyên môn cần cập nhật, điều chỉnh CTĐT nhằm đáp ứng tính thực tiễn, tính phù hợp, tính đặc thù và tính hội nhập của từng ngành nghề. Đổi mới CTĐT cụ thể là đổi mới đề cương và nội dung môn học nhằm trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Ngoài ra, các khoa cần tăng cường phối hợp với doanh nghiệp để đưa sinh viên đi thực tế, thực hành tại doanh nghiệp.

*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 CTĐT đảm bảo vừa phù hợp với thực tiễn nhu cầu việc làm vừa phù hợp với các quy định và chương trình khung của các bộ ngành quản lý công tác giáo dục và đào tạo. Nhà tuyển dụng tham gia tư vấn hướng nghiệp, chia sẻ kinh nghiệm cho sinh viên những kỹ năng cần thiết để thành công sau khi ra trường, tạo cơ hội cho sinh viên đến doanh nghiệp trải nghiệm thực tế.

## **Tài liệu tham khảo**

- Alan, K. M. A., Altman, Y., & Roussel, J. (2008), 'Employee training needs and perceived value of training in the Pearl River Delta of China: A human capital development approach', *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 19–31.
- Beneke, J. H. (2011), 'Marketing the Institution to Prospective Students – A Review of Brand (Reputation) Management in Higher Education', *International Journal of Business and Management*, 6(1), 29 – 44.
- Christie, F. (2016), 'Careers guidance and social mobility in UK higher education: Practitioner perspectives', *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(1), 72-85.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam*, ban hành ngày 24 tháng 01 năm 2014.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021a), *Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học*, ban hành ngày 22 tháng 6 năm 2021.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021b), *Thông tư số 24/2021/TT-BGDĐT sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy chế thi đánh giá năng lực ngoại ngữ theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc cho Việt Nam ban hành kèm theo thông tư số 23/2017/TT-BGDĐT ngày 29 tháng 9 năm 2017*, ban hành ngày 8 tháng 9 năm 2021.
- Chia, Grace & Miller, Paul W. (2008), 'Tertiary Performance, Field of Study, and Graduate Starting Salaries', *The Australian Economic Review*, 41(1), 15-31.
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018), 'Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market', *Career Development International*, 23(5), 513-540.
- Fang, X., Lee, Sooun, Lee, Ted E. & Huang, Wayne (2004), 'Critical Factors Affecting Job Offers for New MIS Graduates', *Journal of Information System Education*, 15(2), 189-204.
- Frank, R. H., & Bernanke, B. (2007), *Principles of Economics (3rd ed.)*, McGraw-Hill/Irwin, Boston.
- Han, L (2011), *Soft Skills List - 28 Skills to Working Smart. Soft Skills - Ask a Wharton MBA*, retrieved on May 10<sup>th</sup>, 2022, from <<https://bemycareercoach.com/soft-skills/list-soft-skills.html>>.
- Hoàng Đức Nhuận & Lê Đức Phúc (2008), 'Cơ sở lý luận của việc đánh giá chất lượng học tập của học sinh phổ thông', chương trình khoa học cấp nhà nước KX – 07 – 08, Hà Nội.

- 
- Hunt, C. (2011), 'The Impact of Sales Engineers on Salesperson Effectiveness', *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 5(2), 130-138.
- Jun, K. & Fan, J. (2005), 'Factors Affecting Job Opportunities for University Graduates in China – the Evidence from University Graduates in Beijing', *Research in World Economy*, 2(1), 24-37.
- 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*, 9/2015, 224 – 234.
- Luu Tiến Thuận (2005), 'Thực trạng của sinh viên đối với việc làm sau khi tốt nghiệp', đề tài nghiên cứu khoa học cấp Trường, Đại học Cần Thơ.
- Marshall, D., Davis, D. W., Dibrell, C., & Ammeter, A. P (2018), 'Learning off the job: Examining part-time entrepreneurs as innovative employees', *Journal of Management*, 45(8), 3091–3113.
- Nguyễn Hồng Vân (2013), 'Nhu cầu về kỹ năng mềm của nhân viên trong lĩnh vực hoạt động kinh doanh: Trường hợp các doanh nghiệp ở Tp. Hồ Chí Minh', báo cáo tổng kết đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- 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 thành phố Hồ Chí Minh', luận văn thạc sỹ Đại học Mở thành phố Hồ Chí Minh.
- OECD (2002), *Le Capital Humain dans une E'conomie Mondiale sur la Connaissance*, Paris, France.
- Oehrlein, Paul (2009), 'Determining Future Success of College Students', *The Park Place Economist*, XVII, 59-67.
- Phạm Huy Cường (2014), 'Mạng lưới quan hệ xã hội với việc làm của sinh viên tốt nghiệp', *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Khoa học Xã hội và Nhân văn*, 4, 44-53.
- Petty, W. (1690), *Political Arithmetik*, London, Printed for Robert Clavel at the Peacock, and Hen. Mortlock at the Phoenix in St. Paul's Church-yard.
- Pryor, C., Holmes, R. M., Webb, J. W., & Liguori, E. W. (2019), 'Top executive goal orientations' effects on environmental scanning and performance: Differences between founders and non-founders, *Journal of Management*, 45(5), 1958–1986.
- Rastogi, P. N. (2002), 'Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation', *Human Systems Management*, 21(4), 229–240.
- Scholz, Dan (1996), *Risk Associated With Different College Majors*, Senior Honors Project, Illinois Wesleyan University.
- Schultz, T. W. (1961), 'Investment in human capital', *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Smith, A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Clarendon Press, Oxford.
- Trần Kiều (2005), 'Nghiên cứu xây dựng phương thức và một số bộ công cụ đánh giá chất lượng giáo dục phổ thông', đề tài trọng điểm cấp Bộ, mã số B2003-49-45TD, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục.
- Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Báo cáo ba công khai năm học 2019 - 2020*, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh (2021), *Báo tình hình việc làm năm học 2020 – 2021*, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh (2022), *Báo cáo ba công khai năm học 2021 - 2022*, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Valenti, A., & Horner, S. (2019), 'The human capital of boards of directors and innovation: an empirical examination of the pharmaceutical industry', *International Journal of Innovation Management*, 24(4), 2050056. DOI:10.1142/S1363919620500565.
- Võ Văn Tài & Đào Thị Huyền (2016), 'Phân tích thống kê tỷ 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*, 44, 56-61.
- Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam phối hợp với UNESCO tại Việt Nam (2022), *Báo cáo Phân tích ngành Giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
- Wise, David A. (1975), 'Academic Achievement and Job Performance', *The American Economic Review*, 65(3), 350-366.
-