



Original Article

## Job Opportunities for Students in their Major after Graduation - A Case Study at Da Lat University

Vu Thi Thuy Dung\*, Le Minh Chien

*Da Lat University, 1 Phu Dong Thien Vuong, Da Lat, Lam Dong, Vietnam*

Received 13 November 2023

Revised 05 December 2023; Accepted 15 December 2023

**Abstract:** Job opportunities after graduation for students and job opportunities in the right major have become important indicators in assessing the training quality of universities in Vietnam today. Based on an online investigation of 264 students who have graduated within the past 10 years at Da Lat University, this article evaluates the job opportunities and jobs in the right major after graduation for university students in the past 10 years, correlated with personal factors, family factors, school factors and the labor market. Research results show that the main job market for post-graduate students is mainly in the public sector, education and training sector, and commune and ward level specialists. While students who work in their majors tend to choose jobs because of their passion and interests, students who have jobs in the wrong majors choose jobs because of economic income. This suggests policy implications for students themselves, universities and the labor market in the present and the future.

**Keywords:** Job opportunities, jobs in the right major, jobs after graduation, students.

\* Corresponding author.

*E-mail address:* [dungvtt@dlu.edu.vn](mailto:dungvtt@dlu.edu.vn)

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4455>

# Cơ hội việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên – điển cứu tại trường đại học Đà Lạt

Vũ Thị Thùy Dung\*, Lê Minh Chiến

*Trường Đại học Đà Lạt, 1 Phù Đổng Thiên Vương, Đà Lạt, Lâm Đồng, Việt Nam*

Nhận ngày 13 tháng 11 năm 2023

Chỉnh sửa ngày 05 tháng 12 năm 2023; Chấp nhận đăng ngày 15 tháng 12 năm 2023

**Tóm tắt:** Cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên và cơ hội việc làm đúng chuyên ngành trở thành chỉ số quan trọng trong đánh giá chất lượng đào tạo của các trường đại học ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở điều tra online 264 sinh viên đã tốt nghiệp trong vòng 10 năm trở lại đây ở trường đại học Đà Lạt, bài viết này đánh cơ hội việc làm và việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên trường đại học trong tương quan với các yếu tố cá nhân yếu tố gia đình, yếu tố nhà trường và thị trường lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, thị trường việc làm chủ yếu của sinh viên sau tốt nghiệp chủ yếu ở khu vực nhà nước, giáo dục đào tạo và chuyên viên cấp xã, phường. Trong khi những sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành có xu hướng lựa chọn việc làm vì đam mê, sở thích thì những sinh viên có việc làm không đúng chuyên ngành lại lựa chọn việc làm vì kinh tế thu nhập. Điều này gợi ra những hàm ý chính sách cho bản thân sinh viên, cho các trường đại học và thị trường lao động trong hiện tại và tương lai.

*Từ khóa:* Cơ hội việc làm, việc làm đúng chuyên ngành, sinh viên sau tốt nghiệp.

## 1. Đặt vấn đề

Tình trạng và cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên luôn được coi là vấn đề đáng bàn bạc trong các diễn đàn và bài toán thực tiễn cần giải quyết trong nhiều năm qua. Báo cáo phân tích ngành giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020 [1] 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. Tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm là một trong những chỉ báo quan trọng để đánh giá chất lượng đào tạo cũng như xếp hạng đại học. Tuy nhiên, cơ hội việc làm không chỉ là việc xin được việc làm cho có mà còn là cơ hội việc làm đúng chuyên ngành, vị trí, khu vực, lĩnh vực, thu nhập và mức độ gắn bó với việc làm đó ra sao.

Cơ hội việc làm sau tốt nghiệp được định nghĩa là sự tổng hợp của một loạt các kỹ năng và khả năng mà sinh viên tốt nghiệp có thể đạt được để có được một công việc mong muốn và thành công trong sự nghiệp của mình [2, 3]. Những kỹ năng và năng lực đó giúp ứng viên tốt nghiệp có thể đáp ứng yêu cầu mong muốn của nhà tuyển dụng và thích ứng với những thay đổi của thị trường lao động.

Bản về các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội tìm được việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, các nghiên cứu đưa ra nguyên nhân khác nhau, bao gồm cả các nguyên nhân khách quan và chủ quan. Về phía các yếu tố khách quan như tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của nhiều doanh nghiệp, nhu cầu tuyển dụng lao động của các cơ quan, tổ chức nhà nước ngày càng có yêu cầu cao hơn về chất lượng đào tạo trong tuyển

\* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: dungvtt@dlu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4455>

dụng công chức, viên chức. Các yếu tố chủ quan được đề cập đó là phẩm chất, năng lực, trình độ, kỹ năng của sinh viên sau khi tốt nghiệp [4], trong đó, các yếu tố chủ quan giữ vai trò quan trọng đến cơ hội tìm được việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Về phía bản thân sinh viên, nhiều nghiên cứu cho thấy có một mối quan hệ thuận giữa trình độ ngoại ngữ, kết quả học tập, kỹ năng và thái độ đến cơ hội xin được việc làm của sinh viên [5-8]. Có nghĩa rằng sinh viên có trình độ ngoại ngữ, kết quả học tập, kỹ năng và thái độ làm việc tốt, tích cực sẽ có cơ hội xin được việc làm tốt hơn, xác suất xin được việc làm lớn. Vai trò của các yếu tố cá nhân từ phía sinh viên luôn được các nghiên cứu trong và ngoài nước đề cao, đặc biệt là các yếu tố về kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo quản lý, kỹ năng tư duy phân tích [9, 10].

Liên quan đến các yếu tố bên ngoài, một số nghiên cứu cũng chỉ ra, mức độ nổi tiếng và uy tín của nhà trường có ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm của sinh viên, cơ sở vật chất của nhà trường (phòng thí nghiệm, thực hành,...) cán bộ quản lý và giáo viên (trong tư vấn hướng nghiệp) [11-13], và các yếu tố từ thị trường lao động (doanh nghiệp và nhà tuyển dụng, sự minh bạch trong tuyển dụng, điều kiện làm việc, mức lương,...) [14], mức lương không phù hợp, chương trình đào tạo ở các trường đại học

[15, 16] cũng có ảnh hưởng đáng kể đến cơ hội việc làm của sinh viên. Yếu tố gia đình có ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên. Cụ thể, sự quan tâm của bố mẹ càng nhiều và trình độ của bố mẹ càng cao thì mức độ tác động đến định hướng nghề nghiệp của con cái càng mạnh [17].

Về phía các doanh nghiệp và nhà tuyển dụng, sự mong chờ của họ lại nằm ở kỹ năng, thái độ và kiến thức chuyên ngành của sinh viên. Song hơn hết, họ đề cao vai trò của các kỹ năng mềm của sinh viên như kỹ năng lên kế hoạch, kiểm soát, tổ chức và hợp tác cùng phát triển [18]. Các kỹ năng này thực sự còn thiếu ở nhiều sinh viên ở Việt Nam hiện nay. Đó còn chưa kể, bên cạnh việc sinh viên thiếu kinh nghiệm thực hành, năng lực hạn chế, thì còn do sự liên kết lỏng lẻo giữa trường đại học và thị trường lao động. Nguyên nhân này đang rất phổ biến ở nhiều trường đại học của Việt Nam [19].

Vì thế, khi xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên, cần nhìn trên nhiều bình diện của vấn đề. Bên cạnh các yếu tố cá nhân từ phía sinh viên như kỹ năng làm việc, kỹ năng mềm, kết quả học tập, đam mê yêu thích công việc còn là các yếu tố khách quan từ phía gia đình, nhà trường và thị trường lao động. Từ các tổng quan trên, có tóm tắt các yếu tố ở Bảng 1 như sau:

Bảng 1. Tổng quan nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên

Nguồn	Các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau tốt nghiệp
Các yếu tố từ phía cá nhân của sinh viên	
Võ Văn Tài và Đào Thị Huyền, 2016.	Trình độ ngoại ngữ (+).
Lê Phương Lan, Chu Thị Mai Phương, Nguyễn Thị Khánh Trinh (2016) [20].	Kết quả học tập, kỹ năng và thái độ.
Nguyễn Thị Thanh Vân (2016) Zahid, S.J., 2015 [21].	Kỹ năng mềm, khả năng thích nghi với môi trường làm việc, khả năng chịu áp lực, khả năng tự rèn luyện, tự học, khả năng lắng nghe, tiếp thu và khắc phục nhược điểm.
Nguyễn Quang Thuận (2019) [22].	Ý thức tổ chức kỷ luật trong công việc (ý thức trách nhiệm, ý thức tổ chức tập thể, ý thức tự học, tự rèn luyện, tính cẩn thận, nghiêm túc trong công việc).
Kantane và cộng sự (2015); Hossain, M. I. và cộng sự, 2018 [23].	Kiến thức, kỹ năng và thái độ và động lực.
Majid, S., Liming, S., Tong, S., Raihana, S. (2012).	Kỹ năng mềm, đam mê và động lực học tập.
Các yếu tố từ phía gia đình	

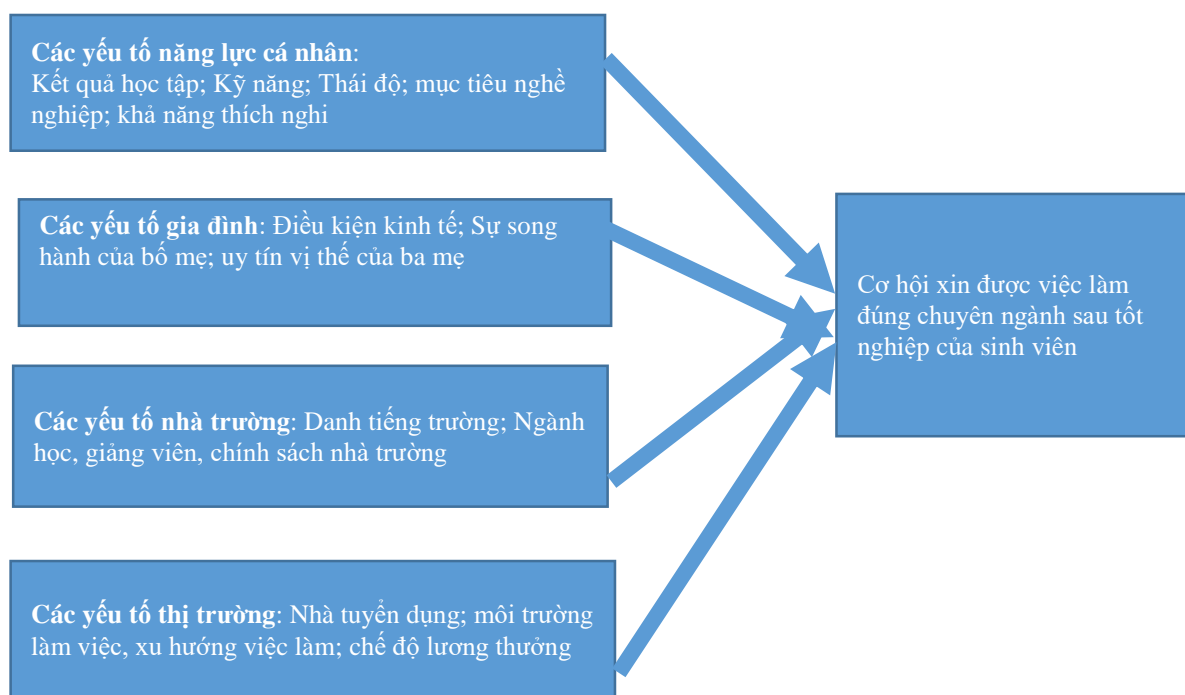
Nguyễn Thị Kim Nhung, Lương Thị Thành Vinh, 2018 [24].	Sự quan tâm của bố mẹ; Trình độ học vấn của bố mẹ.
<b>Các yếu tố từ phía nhà trường</b>	
Nguyễn Minh Hà và cộng sự, 2011.	Mức độ nổi tiếng và uy tín của nhà trường.
Herz, B. & Van Rens, T., 2011 [25].	Chương trình đào tạo.
<b>Các yếu tố từ phía thị trường lao động</b>	
Nguyễn Trung Tiến và cộng sự, 2020; Hossain, M. I. và cộng sự, 2018 [26]; Ái Trần Hữu và cộng sự, 2022; R.W. Quaid và cộng sự [ 27].	Nhu cầu tuyển dụng; Nhà tuyển dụng; Tính minh bạch trong tuyển dụng; Mức lương; Điều kiện làm việc; Môi trường làm việc.

Nguồn: tác giả tổng hợp từ tổng quan.

Từ tất cả những phân tích trên cho thấy, việc tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của cựu sinh viên có ý nghĩa lý luận và thực tiễn rất lớn. Từ thực tiễn, sẽ giúp sinh viên hiểu được đâu là những lợi thế và điểm yếu của của mình để bổ khuyết những điều mình thiếu và hướng tới những định hướng cho bản thân phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động. Nghiên cứu này

cũng sẽ góp phần làm sâu sắc thêm các lý thuyết về việc làm hiện có và có thể, với môi trường đặc thù như Đà Lạt, sẽ có những gợi mở hàm ý chính sách cho trường Đại học, cho sinh viên tốt nghiệp trường Đại học Đà Lạt nói riêng, cho thị trường việc làm ở khu vực Lâm Đồng và Tây Nguyên nói chung.

Từ sự tổng quan trên, chúng tôi đề xuất mô hình nghiên cứu (mô hình 1) như sau:



Mô hình 1. Khung phân tích đề xuất.

## 2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Theo mô hình nghiên cứu đề xuất, có thể thấy có bốn nhóm yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm sau tốt nghiệp.

Theo khung phân tích đề xuất, có thể thấy có bốn nhóm yếu tố ảnh hưởng đến việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên. Đề xuất này dựa trên quan điểm của [4] xem xét không chỉ các yếu tố bên trong, tức là dựa trên năng lực của sinh viên mà còn bao gồm cả các yếu tố bên ngoài liên quan đến môi trường xung quanh, từ nhà trường, gia đình và thị trường lao động.

Các yếu tố cá nhân liên quan đến i) Năng lực cá nhân bao gồm: Kết quả học tập; Kỹ năng (kỹ năng cứng và kỹ năng mềm); Thái độ: thái độ tích cực, ý thức trong công việc; mục tiêu nghề nghiệp, khả năng thích nghi với môi trường việc làm.

Các yếu tố bên ngoài liên quan đến ii) Yếu tố gia đình bao gồm: điều kiện kinh tế của gia đình; kỳ vọng của gia đình, vị thế, uy tín của bố mẹ, sự song hành định hướng của ba mẹ; iii) Yếu tố nhà trường bao gồm: danh tiếng nhà trường, ngành học, chế độ chính sách và dịch vụ, cơ sở vật chất; và iv) Thị trường lao động bao gồm: nhà tuyển dụng; môi trường làm việc, xu hướng việc làm; chế độ lương thưởng.

Bốn nhóm yếu tố này có tác động khác nhau đến cơ hội xin được việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, mà cụ thể xin được việc làm đúng chuyên ngành hay không. Từ đó, các giả thuyết được đặt ra từ khung phân tích đề xuất như sau:

Giả thuyết 1: yếu tố cá nhân có ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của cựu sinh viên;

Giả thuyết 2: yếu tố gia đình có ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của cựu sinh viên;

Giả thuyết 3: yếu tố nhà trường có ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của cựu sinh viên;

Giả thuyết 4: yếu tố thị trường việc làm có ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của cựu sinh viên.

## 3. Phương pháp nghiên cứu và cơ sở dữ liệu của bài viết

### 3.1. Chọn mẫu và phương pháp phân tích dữ liệu

Nguồn số liệu sử dụng trong bài viết được triết xuất từ đề tài nghiên cứu khoa học trọng điểm cơ sở “Đánh giá thực trạng việc làm sau tốt nghiệp của cựu sinh viên Trường Đại học Đà Lạt” do tác giả làm chủ nhiệm thực hiện từ năm 2022-2023. Nghiên cứu thực hiện điều tra bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, khảo sát online google form trên hệ đối với cựu sinh viên trường đại học Đà Lạt đã tốt nghiệp trong 10 năm trở lại đây. Kết quả khảo sát thu được 264 phiếu trả lời, ở cả 2 khối ngành: khoa học xã hội, khoa học tự nhiên và công nghệ. Bảng hỏi gồm bốn phần, phần A là các thông tin nhân khẩu học, bao gồm các câu hỏi về giới tính, ngành học, năm tốt nghiệp, kết quả học tập, trình độ tin học, ngoại ngữ và nguồn gốc xuất thân của cựu sinh viên. Phần B tập trung vào đánh giá thực trạng việc làm sau tốt nghiệp của cựu sinh viên. Phần C đánh giá tính trọng yếu của các yếu tố của bản thân cá nhân, gia đình, nhà trường, thị trường lao động. Phần D hướng tới đề xuất các giải pháp mở rộng và thúc đẩy cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của cựu sinh viên.

### 3.2. Xây dựng biến số và thang đo

Trong nghiên cứu này, các biến quan sát (biến độc lập) được chi thành bốn nhóm, Thứ nhất, nhóm yếu tố cá nhân bao gồm 8 biến: i) Thái độ và ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm (YTCN5); ii) Khả năng tự học, tự rèn luyện (YTCN8); iii) Kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên ngành (YTCN3); iv) Mục tiêu nghề nghiệp, đam mê, sở thích (YTCN4); v) Chiến lược tìm kiếm công việc (YTCN6); vi) Khả năng thích nghi và chịu áp lực (YTCN7); vii) Khả năng ngoại ngữ, tin học (YTCN2); và viii) Kết quả học tập và kiến thức chuyên ngành (YTCN1). Thứ hai, đó là nhóm yếu tố về thị trường việc làm, bao gồm 6 biến: i) Các yếu tố truyền thông, thông tin việc làm (TTVL5); ii) Mối quan hệ xã hội (TTVL6); iii) Xu hướng việc làm (tính minh bạch trong tuyển dụng và điều kiện làm việc) (TTVL4); iv)

Nhà tuyển dụng (TTVL1); v) Chế độ lương thưởng (TTVL3); và vi) Môi trường làm việc (TTVL2). Thứ ba là nhóm yếu tố về nhà trường bao gồm 5 biến: i) Chế độ chính sách, dịch vụ hỗ trợ của Nhà trường (YTNT3); ii) Cơ sở vật chất (YTNT5); iii) Giảng viên (YTNT4); iv) Danh tiếng nhà trường (YTNT1); và v) Ngành học (YTNT2). Thứ tư, đó là nhóm yếu tố về gia đình, bao gồm bốn biến: i) Vị thế, uy tín của ba mẹ (YTGD3); ii) Kỳ vọng của gia đình (YTGD2); iii) Điều kiện kinh tế gia đình (YTGD1); và iv) Sự tư vấn, song hành của cha mẹ trong định hướng nghề nghiệp (YTGD4).

Nghiên cứu sử dụng thang đo likert 5 mức để sinh viên tự đánh giá, từ mức thấp nhất là 1 đến mức cao nhất là 5.

Biến phụ thuộc là “cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành”;

Phương trình hồi quy của các mô hình sẽ được thể hiện qua biểu thức sau:

$$\text{Cơ hội việc làm đúng chuyên ngành} = b_0 + b_1 \cdot \text{YTCN} + b_2 \cdot \text{YTGD} + b_3 \cdot \text{YTNT} + b_4 \cdot \text{TTVL}$$

### 3.3. Kỹ thuật phân tích dữ liệu

Dữ liệu điều tra được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0. Đồng thời, tác giả chọn phương pháp phân tích dữ liệu với phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích hồi quy binary logistic để đánh giá ảnh hưởng của các biến độc lập đến cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của cựu sinh viên trường Đại học Đà Lạt.

Với phân tích hệ số tin cậy của thang đo, kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho thấy các biến: i) Yếu tố cá nhân (YTCN); ii) Yếu tố gia đình (YTGD); iii) Yếu tố nhà trường (YTNT), iv) Yếu tố thị trường việc làm (YTTT) đều lớn hơn 0.8 cho thấy đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố EFA.

Tiếp tục tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA, kết quả (Bảng 2) cho thấy hệ số KMO = 0,889 thỏa mãn và sig = 0,000 có ý nghĩa thống kê cho thấy các biến phù hợp cho việc phân tích nhân tố. Phương sai trích = 64,760% cho thấy bốn nhóm nhân tố giải thích được 64,760% độ biến thiên của dữ liệu.

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố

Yếu tố cần đánh giá	Giá trị chạy bảng	So sánh
Hệ số KMO	0,889	$0,5 < 0,889 < 1$
Giá trị Sig trong kiểm định Bartlett's	0,000	$0,000 < 0,5$
Phương sai trích	64,760%	$64,760\% > 50\%$
Giá trị Eigenvalue	1,402	$1,402 > 1$

Nguồn: kết quả điều tra đề tài, 2022.

Qua ma trận phân tích nhân tố ở Bảng 3 cho thấy, có bốn nhóm yếu tố được hình thành, đều

tập trung, không phân tán, cho thấy đủ điều kiện để phân tích các mô hình hồi quy.

Bảng 3. Ma trận phân tích nhân tố

Nội dung	Nhân tố			
	1	2	3	4
Thái độ và ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm.	.812			
Khả năng tự học, tự rèn luyện.	.812			
Kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên ngành.	.804			
Mục tiêu nghề nghiệp, đam mê sở thích.	.769			
Chiến lược tìm kiếm công việc.	.736			
Khả năng thích nghi và chịu áp lực.	.703			
Khả năng ngoại ngữ, tin học.	.680			
Kết quả học tập và kiến thức chuyên ngành.	.580			

Các yếu tố truyền thông, thông tin việc làm.		.805		
Mối quan hệ xã hội.		.768		
Xu hướng việc làm.		.750		
Nhà tuyển dụng.		.738		
Chế độ lương thưởng.		.736		
Môi trường làm việc.		.712		
Chế độ chính sách, dịch vụ hỗ trợ của Nhà trường.			.823	
Cơ sở vật chất.			.785	
Giảng viên.			.775	
Danh tiếng nhà trường.			.668	
Ngành học.			.563	
Vị thế, uy tín của ba mẹ.				.834
Kỳ vọng của gia đình.				.765
Điều kiện kinh tế gia đình.				.743
Sự tư vấn, song hành của cha mẹ trong định hướng nghề nghiệp.				.649

Nguồn: kết quả điều tra đề tài, 2022.

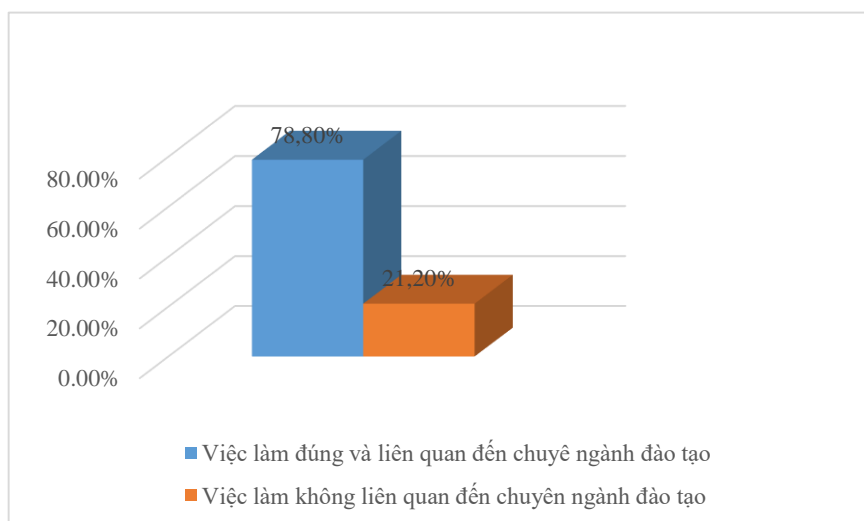
#### 4. Kết quả nghiên cứu

##### 4.1. Cơ hội việc làm sau tốt nghiệp

Kết quả khảo sát cho thấy, tỉ lệ có việc làm sau tốt nghiệp của cựu sinh viên Trường Đại học Đà Lạt khá cao đạt 93,6%, chỉ có 6,4% chưa có việc làm. Lý do mà cựu sinh viên chưa có việc làm là “chưa xin được việc làm” (29,4%) vì

“muốn học thêm” (17,6%), “thiếu thông tin tuyển dụng” (11,8%), và các lý do khác như là vì “chưa nỗ lực tìm việc”, “chưa có định hướng rõ ràng” và “thiếu kinh nghiệm làm việc”, đều chiếm tỷ lệ 5,9%.

Trong số sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp, 78,8% có làm “việc làm đúng và liên quan đến ngành đào tạo”, chỉ có 21,2% có việc làm “không liên đến chuyên ngành đào tạo”.



Biểu đồ 1. Tỷ lệ có việc làm đúng chuyên ngành.

Nguồn: kết quả điều tra đề tài, 2022.

Khi hỏi về lý do làm việc không đúng với chuyên ngành đào tạo, có tới 51,3% sinh viên cho rằng công việc đó vì phù hợp với năng lực bản thân; 45,4% tỷ lệ sinh viên cho biết do môi trường làm việc tốt, phù hợp, có 31,1% cho rằng thể hiện sự yêu thích với lĩnh vực công việc hiện tại mặc dù không đúng hoặc chỉ gần với chuyên ngành đào tạo. Đồng thời, yếu tố lương cao, phúc lợi tốt có tỉ lệ thấp hơn 27,7%, có 8,5% sinh viên làm tạm thời trong lúc tìm kiếm công việc phù hợp hơn.

Về khu vực việc làm, kết quả khảo sát cho thấy, có tới 55% tỷ lệ sinh viên sau tốt nghiệp trường Đại học Đà Lạt có việc làm ở khu vực nhà nước, 30,8% ở khu vực tư nhân và 14,2% ở khu vực khác (tập trung ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và tự tạo việc làm). Tuy nhiên, có sự khác biệt giữa việc làm đúng chuyên ngành và khu vực việc làm mà cựu sinh viên trường Đại học Đà Lạt lựa chọn (Bảng 4).

Bảng 4. Khu vực việc làm và Việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên

Khu vực làm việc	Lĩnh vực việc làm			
	Việc làm đúng và liên quan đến chuyên ngành		Việc làm không liên quan đến chuyên ngành	
	N	%	N	%
Khu vực nhà nước	128	64,6	14	28,6
Khu vực tư nhân	55	27,8	22	44,9
Khu vực khác	15	7,6	13	26,5
Tổng	198	100,0	49	100,0

Nguồn: kết quả điều tra đề tài, 2023.

Bảng số liệu trên cho thấy, trong khi cựu sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành lại tập trung ở khu vực nhà nước chiếm ưu thế, thì sinh viên có việc làm không đúng chuyên ngành lại tập trung ở khu vực tư nhân. Điều này cho thấy sự khác biệt của hai thị trường, cũng như xu hướng lựa chọn việc làm ở hai khu vực này mà sinh viên muốn hướng tới.

Xét về khía cạnh lĩnh vực việc làm, lĩnh vực giáo dục đào tạo (35,1%) và kinh doanh dịch vụ

(23,6%) là hai lĩnh vực việc làm được lựa chọn của sinh viên sau tốt nghiệp trường Đại học Đà Lạt. Còn lại họ tập trung rải rác ở các lĩnh vực công nghệ thông tin và cán bộ hành chính cấp xã, phường. Xét về vị trí việc làm, trong tổng số cựu sinh viên được khảo sát có 69,9% hiện nay đang làm việc ở vị trí chuyên viên, cán bộ, nhân viên và 25,1% ở vị trí quản lý.

Bảng 5. Xu hướng lựa chọn việc làm và việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên

Việc làm đúng chuyên ngành	Xu hướng mục tiêu lựa chọn việc làm (%)						N
	Kinh tế, thu nhập	Đam mê, sở thích	Vị trí xã hội	Cơ hội phát triển	Không có mục tiêu rõ ràng	Chung	
Việc làm đúng, liên quan đến chuyên ngành	58,0	51,7	22,4	51,2	9,3	78,8	205
Việc làm không đúng chuyên ngành	81,8	30,9	20,0	45,5	3,6	21,2	55
Chung	63,4	47,3	21,9	50,0	8,1	100	260
Kiểm định T-test (p)	0,001	0,006	0,699	0,450	0,172		

Nguồn: kết quả xử lý điều tra đề tài, 2022.



Bảng số liệu 5 cho thấy, xu hướng việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên trường đại học Đà Lạt hiện nay lựa chọn đầu tiên vẫn là mục tiêu kinh tế và thu nhập (63,4), thứ hai là cơ hội phát triển (50%), thứ ba là đam mê, sở thích (47,3%) và nhiều mục tiêu khác. Khi xem xét xu hướng này trong tương quan với việc làm đúng chuyên ngành thì có một xu hướng rất rõ nét đó là đối với cựu sinh viên có “việc làm không đúng chuyên ngành” thì lựa chọn công việc vì mục tiêu “kinh tế, thu nhập” (81,8%), trong khi đối với sinh viên có “việc làm đúng chuyên ngành” thì lại lựa chọn việc làm vì “đam mê, sở thích” (51,7). Kiểm định T-test (0,001 và 0,006) cho thấy mối quan hệ rõ nét giữa thu nhập, đam mê sở thích với việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên. Điều này phản ánh rất rõ ảnh hưởng của đam mê, sở thích, hứng thú ngành học của sinh viên với xu hướng lựa chọn việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của họ.

Vậy những yếu tố nào ảnh hưởng đến xu hướng lựa chọn này? Và đâu là yếu tố trọng yếu ảnh hưởng đến lựa chọn việc làm đúng chuyên

ngành sau tốt nghiệp của họ? Nội dung 4.2 dưới đây sẽ làm rõ hơn câu hỏi này.

#### 4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên

Các yếu tố nhân khẩu học và cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên.

Cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên và cơ hội việc làm đúng chuyên ngành trở thành chỉ số quan trọng trong đánh giá chất lượng đào tạo của các trường đại học ở Việt Nam hiện nay. Bàn về các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội tìm được việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, các nghiên cứu đưa ra nhiều nguyên nhân khác nhau, bao gồm cả các nguyên nhân khách quan và chủ quan. Trong đó có các yếu tố đến từ bản thân sinh viên, từ gia đình, nhà trường và thị trường lao động. Bốn yếu tố này được xem xét trong mô hình hồi quy binary logistic để đánh giá mức độ ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành của cựu sinh viên (Bảng 7).

Bảng 6. Các đặc điểm nhân khẩu học và cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên

Các yếu tố nhân khẩu học		Việc làm đúng chuyên ngành (%)		Kiểm định T-test (p)
		Không liên quan đến chuyên ngành	Đúng và liên quan chuyên ngành	
Năm tốt nghiệp	Trước 2015	20,0	80,0	0,513
	Sau 2016	23,8	76,2	
Khối ngành	Khoa học xã hội	23,8	76,2	0,139
	Khoa học tự nhiên công nghệ	15,2	84,8	
Giới tính	Nam	17,4	82,6	0,223
	Nữ	23,8	76,2	
Khu vực sống	Miền Bắc (đồng bằng sông Hồng và miền núi phía Bắc)	21,6	78,4	0,693
	Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	20,8	79,2	
	Tây Nguyên	19,0	81,0	
	Nam Bộ (Đông Nam Bộ và ĐBSCL)	29,6	70,4	
Xếp loại tốt nghiệp	Giỏi	2,9	97,1	0,021
	Khá	26,4	73,6	
	Trung bình trở xuống	19,7	80,3	
Chung		21,2	78,8	

Nguồn: kết quả điều tra đề tài, 2023.

Trước tiên, như trong phân tích phần tổng quan nghiên cứu, các nghiên cứu đều đề cập

nhiều đến yếu tố cá nhân đến cơ hội việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên. Chính vì vậy, những

yếu tố nhân khẩu học được đặt ra trong xem xét với cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên (Bảng 6).

Số liệu Bảng 6 cho thấy, xét trong mối quan hệ với 5 yếu tố nhân khẩu học của sinh viên, thì “Xếp loại tốt nghiệp” có mối quan hệ chặt chẽ với cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên (kiểm định T-test (p), sig= 0,021) trong khi các yếu tố “năm tốt nghiệp”, “khối ngành”, “giới tính”, “khu vực sống” không có ý nghĩa thống kê (kiểm định T-test sig> 0,05). Cụ thể, so với các sinh viên tốt nghiệp “xếp loại khá” trở xuống thì cơ hội xin

được việc làm đúng chuyên ngành của sinh viên tốt nghiệp “xếp loại giỏi” cao hơn nhiều (97,1% so với 73,6% và 80,3%). Điều này cho thấy giới tính, năm tốt nghiệp, khối ngành, khu vực sống không ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên mà quan trọng đó là kết quả xếp loại tốt nghiệp của họ. Nghiên cứu tiếp tục tìm hiểu vậy trong tương quan với nhiều yếu tố vĩ mô khác, thì mức độ trọng yếu của các yếu tố ảnh hưởng như thế nào đến cơ hội việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên (Bảng 7).

Bảng 7. Mô hình hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành của cựu sinh viên

Các yếu tố ảnh hưởng		Cơ hội việc làm đúng chuyên ngành	
	Biến độc lập	Hệ số hồi quy B	Tỷ số chênh Exp(B)
Yếu tố cá nhân	Kết quả học tập và kiến thức chuyên ngành.	.135	1.145
	Khả năng ngoại ngữ, tin học.	-.249	.780
	Kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên ngành.	-.121	.886
	Mục tiêu nghề nghiệp, đam mê sở thích.	.622*	1.863
	Thái độ và ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm.	-.402	.669
	Khả năng tự học, tự rèn luyện.	-.211	.810
	Chiến lược tìm kiếm công việc.	.438	1.549
	Khả năng thích nghi và chịu áp lực.	.046	1.047
Yếu tố gia đình	Điều kiện kinh tế gia đình.	-.215	.807
	Kỳ vọng của gia đình.	.257	1.293
	Vị thế, uy tín của ba mẹ.	-.151	.860
	Sự tư vấn, song hành của cha mẹ trong định hướng nghề nghiệp.	-.189	.828
Yếu tố nhà trường	Danh tiếng nhà trường.	.309	1.362
	Ngành học.	.490*	1.632
	Chế độ chính sách, dịch vụ hỗ trợ của nhà trường.	-.506	.603
	Giảng viên.	.127	1.135
	Cơ sở vật chất.	.503*	1.653
Yếu tố thị trường việc làm	Nhà tuyển dụng.	-.028	.973
	Môi trường làm việc.	.397	1.488
	Chế độ lương thưởng.	-.027	.974
	Xu hướng việc làm.	.572*	1.772
	Các yếu tố truyền thông, thông tin việc làm.	-.621	.538
	Mối quan hệ xã hội.	-.441	.643
	Hằng số	-2.221	0,109
	Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,229	

Nguồn: kết quả xử lý số liệu điều tra đề tài, 2022.

Trong tổng số bốn nhóm yếu tố, thì có tới 3 nhóm ảnh hưởng đến việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên, đó là nhóm yếu tố cá nhân, nhóm yếu tố nhà trường và nhóm yếu tố thị trường việc làm trong khi nhóm yếu tố gia đình không có ý nghĩa thống kê. Các yếu tố đều có ảnh hưởng tích cực, thuận chiều, rõ nét đến cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên. Đó là yếu tố “mục tiêu nghề nghiệp, đam mê, sở thích” (thuộc nhóm yếu tố cá nhân), yếu tố “ngành học”, “cơ sở vật chất” (thuộc nhóm yếu tố nhà trường), yếu tố “xu hướng việc làm” (thuộc nhóm yếu tố thị trường việc làm). Cụ thể là, sinh viên có mục tiêu nghề nghiệp, đam mê sở thích có xu hướng xin được việc làm đúng chuyên ngành cao gấp 1,863 lần so với sinh viên không có điều này (tỷ số chênh Beta = 1,863). Những sinh viên lựa chọn được ngành học phù hợp sẽ có xu hướng xin được việc làm đúng chuyên ngành cao hơn 1,632 lần so với sinh viên lựa chọn ngành học không phù hợp. Cơ sở vật chất (trang thiết bị, phòng thực hành, thực nghiệm) (trong nhóm yếu tố nhà trường) trong yếu tố nhà trường cũng có ảnh hưởng tích cực, thuận chiều với cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành của sinh viên. Những sinh viên được học trong các môi trường có trang thiết bị, phòng thực hành tốt sẽ có khả năng xin được việc làm đúng chuyên ngành cao gấp 1,653 lần so với sinh viên không được trang bị điều này. Yếu tố xu hướng việc làm (trong nhóm yếu tố thị trường) có ảnh hưởng đáng kể tới cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên. Cụ thể là, những sinh viên có khả năng nắm bắt và xác định rõ xu hướng, mục tiêu việc làm tốt sẽ có cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành cao hơn.

## 5. Kết luận và bàn luận

Qua phân tích ở trên, có thể thấy, cơ hội xin được việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên trường Đại học Đà Lạt khá cao. Có sự khác biệt lớn giữa xu hướng lựa chọn việc làm của cựu sinh viên làm việc đúng chuyên ngành và cựu sinh viên làm việc không đúng chuyên ngành. Trong khi, cựu sinh viên làm việc đúng

chuyên ngành lựa chọn tập trung nhiều ở khu vực nhà nước, thì ở khu vực tư nhân, sinh viên có việc làm không đúng chuyên ngành lại lựa chọn. Cựu sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành có xu hướng lựa chọn việc làm vì đam mê, sở thích, trong khi những sinh viên có việc làm không đúng chuyên ngành lại lựa chọn việc làm vì kinh tế thu nhập.

Có nhiều yếu tố (thuộc ba nhóm yếu tố cá nhân, nhà trường và thị trường lao động) ảnh hưởng đến cơ hội việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp của sinh viên đó là “xếp loại tốt nghiệp” “mục tiêu nghề nghiệp, đam mê sở thích” (thuộc nhóm yếu tố cá nhân); ngành học và cơ sở vật chất của nhà trường (thuộc nhóm yếu tố nhà trường) và xu hướng việc làm. Điều này đặt ra bài toán đối với bản thân sinh viên, nhà trường cũng như thị trường lao động.

Bản thân sinh viên khi xác định lựa chọn việc làm đúng chuyên ngành cần xác định kỹ cho mình mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng để dẫn thân vào nghề nghiệp đó. Đặc biệt hơn, họ cần có đam mê, sở thích với việc làm đó. Công việc nào cũng vậy, cũng cần sự yêu thích cho nó, nhưng đối với việc làm đúng chuyên ngành thường là những ngành nghề có yêu cầu cao, chuẩn mực trong công việc thì sự yêu thích và đam mê với nó sẽ giúp sinh viên có sự gắn bó và tạo ra thành quả bền vững cho bản thân và công việc đòi hỏi.

Về phía nhà trường, ngành học phù hợp với thị trường và với xu hướng việc làm đang là lựa chọn ưu tiên của sinh viên sau tốt nghiệp. Do vậy, bản thân nhà trường cần thiết kế, xây dựng đề án ngành học phù hợp với đề án vị trí việc làm trong đề án phát triển trường đại học của mình. Điều này không chỉ đáp ứng đúng, trúng với yêu cầu của thị trường, của thực tiễn xã hội mà còn giúp nhà trường có sự phát triển bền vững trong tương lai.

Và yếu tố ngành học với xu hướng việc làm cũng đặt ra bài toán cần sự hợp tác sâu rộng hơn nữa giữa nhà trường với thị trường việc làm, với các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng để hiểu hơn về xu hướng thị trường, xu hướng việc làm trong từng giai đoạn và từng bối cảnh cụ thể. Từ đó, giúp cho việc đào tạo của nhà trường gắn thực tiễn xã hội, địa phương. Và quan trọng nhất, đó

là chỉ số lợi thế cạnh tranh của các trường đại học hiện nay.

Nghiên cứu này điều tra trên mẫu nhỏ, mẫu được chọn theo cách phi xác suất và do đặc thù vùng miền, đặc thù ở Đà Lạt, ở Lâm Đồng, Tây Nguyên, sinh viên đến từ khu vực miền Trung, Tây Nguyên là chủ yếu, nên kết quả nghiên cứu có thể chỉ đúng trong mẫu điều tra, trong Trường Đại học Đà Lạt, nên có thể cần thêm các nghiên cứu chuyên sâu để chứng minh nhiều vấn đề liên quan. Và nghiên cứu này của chúng tôi cũng không có tham vọng suy rộng cho tổng thể sinh viên các trường đại học nói chung, nhưng sẽ là cơ sở để gợi mở những hàm ý chính sách cho Trường Đại học Đà Lạt, và các trường có tương đồng về đặc điểm làm cơ sở tham khảo.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] M. Tomlinson, Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes, *Higher Education Policy*, Vol. 25 No. 4, 2012, pp. 407-431.
- [2] Y. Chen, Graduate Employability: The Perspective of Social Network Learning, *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, Vol. 13, No. 6, 2017, pp. 2567-2580.
- [3] N. T. Tien et al., Research on Factors Affecting the Ability of College Students to Find jobs, *Journal of Science and Development Economics*, Can Tho University, 2020, pp. 65-80 (in Vietnamese).
- [4] N. Q. Thuan, Factors Affecting the Employment of Students in Ca Mau Province After Graduation. *Electronic Newspaper of Ca Mau Union of Science and Technology Associations*, 2019, <http://lienhiephoikhkt.camau.gov.vn/cac-nhan-to-anhhuong-den-viec-lam> (accessed on: September 1<sup>st</sup>, 2023) (in Vietnamese).
- [5] N. M. Ha et al., Research on Factors Affecting Students' Choice of Ho Chi Minh City Open University, *Ho Chi Minh City Open University Scientific Journal*, No. 6, 2011, pp. 30- 41.
- [6] S. Majid et al., Importance of Soft Skills for Education and Career Success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, Special, Vol. 2, Iss. 2, 2012.
- [7] T. T. Tran, Graduate Employability in Vietnam: A Loose Relationship Between Higher Education and Employment Market, Hamburg: Anchor Academic Publishing, 2014.
- [8] Vietnam Institute of Educational Sciences, Analysis report on Vietnam's Education Sector for the Period 2011 – 2020, Workshop to Announce Analysis Report of Vietnam's Education Sector for the Period 2011 – 2020, Hanoi, 2022 (in Vietnamese).
- [9] N. T. T. Van, Analysis of Factors Affecting the Employability of New Graduates at tThe Faculty of Economics - Law - Ho Chi Minh City Open University, 2016 (in Vietnamese).
- [10] N. T. D. Hang, N. M. Tran, Factors Affecting the Ability to Find Jobs of Alumni of the Faculty of Economics - Business Administration, *An Giang University, Can Tho University Journal of Science*, Vol. 55, No. 58, 2019, pp. 41-50 (in Vietnamese).
- [11] N. T. Tien et al., Research on Factors Affecting the Ability to Find a Job of Students at Vinh Long College of Economics and Finance After Graduation. *Journal of Science and Development Economics*, Nam Can Tho University, No. 8, 2020, pp. 65-80 (in Vietnamese).
- [12] N. V. Quyet, Factors Affecting the Employability of Customs and Finance College Students After Graduation: Experiment Using A Survival Regression Model, *Science Education*, Vol. 142, 2017, pp. 110-114 (in Vietnamese).
- [13] N. D. Quang, D. T. B. Loan, Factors Affecting the Career Value Orientation of High School Students in the Northern Mountainous Provinces, *Vietnamese Science and Education Journal*, 2016, pp. 101-104.
- [14] T. H. Ai et al., The Reason Why The Unemployment Rate of College Graduates is Increasing: Case Study in Ho Chi Minh City, Vietnam, *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2022, pp. 19-25, <https://www.allsubjectjournal.com>.
- [15] B. Herz, T. Rens, Structural Unemployment, *Economics Working Papers*, 2011, Retrieved from: <https://www.aeaweb.org/conference/2012/retrieve.php?pdfid=98> (accessed on: September 1<sup>st</sup>, 2023).
- [16] M. I. Hossain et al., Factors Influencing Unemployment Among Fresh Graduates: A Case Study in Klang Valley, Malaysia, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2018, pp.1494 -150.
- [17] S. Kalfa, L. Taksa, Cultural Capital in Business Higher Education: Reconsidering the Graduate Attributes Movement and the Focus on Employability, *Studies in Higher Education*, Vol. 40, No. 4, 2015, pp. 1-16.

- [18] M. Juliana et al., Unemployment Among Graduates - is There a Mismatch? *International Journal of Asian Social Science*, 2020, pp. 583-592.
- [19] S. Simon, High Rate of Unemployment in Malaysia, 2017, <https://www.studymode.com/essays/High-Rate-of-Unemployment-Among-Graduates-344883.html>. hiring (accessed on: September 1<sup>st</sup>, 2023).
- [20] L. P. Lan et al., Research Factors Affecting the Employability of Foreign Trade University Students after Graduation, *Journal of Foreign Economic Relations - Foreign Trade University*, 2016 (in Vietnamese).
- [21] S. J. Zahiid, Poor English Eroding Malaysian Graduates' Self-belief, *Malaymail Online*, 2015, Retrieved from: <http://www.themalaymailonline.com/malaysia/article/pmpoor-english-eroding-malaysian-graduates-self-belief> (accessed on: September 1<sup>st</sup>, 2023).
- [22] N. Q. Thuan, Factors Affecting the Employment of Students in Ca Mau Province After Graduation. *Electronic Newspaper of Ca Mau Union of Science and Technology Associations*, 2019, <http://lienhiephoikhkt.camau.gov.vn/cac-nhan-to-anhhuong-den-viec-lam> (accessed on: September 1<sup>st</sup>, 2023) (in Vietnamese).
- [23] I. Kantane et al., Expectations by Employers on Skills, Knowledge and Attitudes of Employees. *European Intergration Studies*, No. 9, 2015, pp. 224-234.
- [24] N. T. K. Nhung, L. T. Vinh, Evaluating Factors Affecting Career Orientation, *Journal of Education*, No. 431, 2018, pp. 27-31.
- [25] N. T. Tien et al., Research on Factors Affecting the Ability of College Students to Find jobs, *Journal of Science and Development Economics, Can Tho University*, 2020, pp. 65-80 (in Vietnamese).
- [26] P. Liyanage, U. Kumara, M. Withanawasam, Employability of the Management Graduates in Sri Lanka A Case Study, 11<sup>th</sup> Faculty of Management Studies and Commerce Research Symposium, University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka, 2016.
- [27] R. W. Quaid et al., The Concept of Employability, *Urban Studies*, Vol. 42 No. 2, 2005, pp. 197-219.