



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# VIỆC LÀM VÀ GIA NHẬP THỊ TRƯỜNG LÀO ĐỘNG



CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM  
SAU KHI TỐT NGHIỆP

(SÁCH CHUYÊN KHẢO)

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN  
2020



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Nguyễn Văn Thắng, José María Peiró, Lê Quang Cảnh, Vicente González-Romá, Vicente Martínez-Tur

# VIỆC LÀM VÀ GIA NHẬP THỊ TRƯỜNG LÀO ĐỘNG

CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM  
SAU KHI TỐT NGHIỆP



NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN  
2020

VIỆC LÀM \_\_\_\_\_

VÀ GIA NHẬP **THỊ TRƯỞNG  
LÀO ĐỘNG**

CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM  
SAU KHI TỐT NGHIỆP

## LỜI CẢM ƠN

Việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp nhận được nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu và quản lý giáo dục. Sinh viên tốt nghiệp đại học tìm được việc làm đúng ngành nghề còn là điều mong mỏi của sinh viên, gia đình và toàn xã hội. Trong bối cảnh thị trường lao động đang thay đổi, nhu cầu tuyển dụng lao động có trình độ đại học chứng lại, còn quy mô tuyển sinh đại học liên tục tăng cao,... điều này khiến việc giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp càng trở nên khó khăn và cấp bách. Nâng cao năng lực việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp là một nội dung quan trọng trong các chương trình nghị sự về giáo dục và giải quyết việc làm cho người lao động ở mỗi quốc gia. Thông qua việc biên soạn cuốn sách này, nhóm tác giả mong muốn cung cấp tình hình việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học, nâng cao năng lực việc làm của sinh viên và gắn được đào tạo đại học với thị trường lao động.

Cuốn sách được thực hiện dựa trên dự án Hợp tác châu Âu - Việt Nam về việc làm sinh viên tốt nghiệp. Dự án gồm các trường đại học đến từ châu Âu và Việt Nam: Đại học Uppsala (Thụy Điển - chủ trì dự án), Đại học Kỹ thuật Hoàng gia Thụy Điển, Đại học Valencia (Tây Ban Nha), Đại học Groningen (Hà Lan), Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Huế, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh. Cuốn sách là một sản phẩm của dự án do Đại học Valencia phối hợp với Trường Đại học Kinh tế Quốc dân chủ trì thực hiện.

Nghiên cứu này nhận được sự hỗ trợ tài chính từ cộng đồng châu Âu trong khuôn khổ Chương trình Erasmus + CBHE, Dự án EVENT, 573903-EPP-1-2016-1-SE-EPPKA2-CBHE-SP. Tư vấn kỹ thuật do các chuyên gia đến từ

Đại học Valencia và Trường Đại học Kinh tế Quốc dân chịu trách nhiệm. Các cuộc khảo sát về việc làm sinh viên được thực hiện với sự hỗ trợ tích cực từ phía các trường đối tác Việt Nam. Nghiên cứu này được thực hiện và chịu sự quản lý chung bởi Đại học Uppsala với sự điều phối trực tiếp từ các điều phối viên dự án là bà Oddný Ósk Sverrisdóttir và ông Björn Nyström. Các điều phối viên dự án đã giúp đỡ điều phối các hoạt động hỗ trợ cần thiết cho việc thực hiện khảo sát và biên soạn cuốn sách này.

Cuốn sách chuyên khảo này do nhóm nghiên cứu với các thành viên đến từ Đại học Valencia và Trường Đại học Kinh tế Quốc dân thực hiện, bao gồm các Giáo sư và Phó Giáo sư: José María Peiró, Vicente González-Romá, Vicente Martinez-Tur, Nguyễn Văn Thắng và Lê Quang Cảnh. Tập thể tác giả đã thực hiện xây dựng phiếu khảo sát, chịu trách nhiệm trong việc triển khai thu thập dữ liệu, phân tích dữ liệu và biên soạn nội dung. Cuốn sách này do GS. Nguyễn Văn Thắng, GS. José María Peiró, PGS. Lê Quang Cảnh, GS. Vicente González-Romá và GS. Vicente Martinez-Tur làm đồng chủ biên và trực tiếp biên soạn nội dung.

Chúng tôi xin cảm ơn sự tham gia hỗ trợ và đóng góp của nhiều cán bộ và cá nhân đối với việc thực hiện biên soạn cuốn sách này: Ông Hoàng Công Dụng, bà Bùi Lan Hương (Bộ Giáo dục và Đào tạo); Ông Phạm Hồng Chương - Hiệu trưởng, ông Lê Việt Thủy, ông Bùi Trung Hải (Trường Đại học Kinh tế Quốc dân); Ông Lê Việt Anh, ông Nguyễn Văn Thành, bà Đinh Thị Hải Hà, ông Trần Viết Hòi (Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội); Ông Trương Quý Tùng - Phó Giám đốc, ông Hoàng Hữu Hạnh, ông Hoàng Kim Toàn (Đại học Huế); Ông Bùi Xuân Lâm - Phó Hiệu trưởng, bà Nguyễn Lan Hương, ông Huỳnh Thanh Tùng (Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh); Ông Đỗ Văn Dũng - Hiệu trưởng, ông Nguyễn Vũ Lâm (Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh).

Tập thể tác giả trân trọng cảm ơn sự tham gia khảo sát của 1.710 sinh viên tốt nghiệp đến từ năm trường đại học đối tác dự án phía Việt Nam đã dành thời gian và chia sẻ suy nghĩ một cách thẳng thắn khi tham gia khảo sát. Lời cảm ơn cũng được gửi đến Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân đã có những ý kiến đóng góp và tạo điều kiện để cuốn sách được phát hành.

Ủy ban châu Âu chỉ hỗ trợ việc xuất bản cuốn sách này, còn những nhận định và kiến nghị trong cuốn sách là quan điểm riêng của nhóm tác giả. Ủy ban châu Âu không chịu trách nhiệm cho bất cứ việc sử dụng thông tin nào trong cuốn sách này.

## MỤC LỤC

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| LỜI CẢM ƠN                                                                             | 3  |
| DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT                                                                   | 10 |
| DANH MỤC BẢNG VÀ HÌNH                                                                  | 11 |
| <b>CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU</b>                                                            | 17 |
| 1.1. Giáo dục đại học ở Việt Nam                                                       | 17 |
| 1.2. Khảo sát ở cấp độ quốc gia và cấp trường về việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên | 20 |
| 1.3. Thị trường lao động Việt Nam                                                      | 22 |
| 1.3.1. Lực lượng lao động                                                              | 22 |
| 1.3.2. Thất nghiệp                                                                     | 23 |
| 1.3.3. Năng suất và tiền công lao động                                                 | 24 |
| 1.3.4. Các thách thức trên thị trường lao động                                         | 25 |
| 1.4. Giới thiệu dự án EVENT                                                            | 26 |
| 1.4.1. Các trường đại học liên quan                                                    | 27 |
| 1.4.2. Mục tiêu của dự án                                                              | 28 |
| 1.4.3. Mối liên hệ với các nội dung khác của dự án                                     | 29 |
| 1.5. Nội dung và bố cục của cuốn sách                                                  | 30 |
| <b>CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b>                                                | 31 |
| 2.1. Mẫu khảo sát                                                                      | 31 |
| 2.2. Thu thập dữ liệu                                                                  | 32 |
| 2.2.1. Quy trình                                                                       | 32 |
| 2.2.2. Đảm bảo chất lượng                                                              | 32 |
| 2.2.3. Kiểm tra sai số chọn mẫu                                                        | 33 |
| 2.3. Mô tả mẫu nghiên cứu                                                              | 34 |
| 2.4. Bảng hỏi                                                                          | 35 |
| 2.4.1. Phát triển bảng hỏi                                                             | 35 |
| 2.4.2. Cấu trúc và nội dung                                                            | 36 |
| 2.5. Phân tích                                                                         | 38 |
| 2.6. Hạn chế                                                                           | 38 |

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>CHƯƠNG 3. KẾT QUẢ KHẢO SÁT CHO MẪU SINH VIÊN ĐÃ TỐT NGHIỆP</b>                   | 39 |
| 3.1. Tình trạng việc làm của sinh viên đã tốt nghiệp                                | 39 |
| 3.1.1. <i>Tình trạng việc làm hiện tại</i>                                          | 39 |
| 3.1.2. <i>Số lượng việc làm từ khi tốt nghiệp</i>                                   | 40 |
| 3.2. Sinh viên tốt nghiệp có việc làm                                               | 40 |
| 3.2.1. <i>Thời gian tìm được công việc có trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp</i> | 40 |
| 3.2.2. <i>Chiến lược tìm kiếm công việc đầu tiên sau khi tốt nghiệp</i>             | 41 |
| 3.2.3. <i>Chiến lược tìm kiếm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp</i>             | 42 |
| 3.2.4. <i>Tương thích ngang</i>                                                     | 43 |
| 3.2.5. <i>Bậc học yêu cầu cho công việc hiện tại</i>                                | 44 |
| 3.2.6. <i>Mức độ phù hợp giữa năng lực và yêu cầu công việc</i>                     | 44 |
| 3.2.7. <i>Tổ chức sử dụng lao động</i>                                              | 45 |
| 3.2.8. <i>Địa điểm làm việc</i>                                                     | 47 |
| 3.2.9. <i>Lĩnh vực/Ngành</i>                                                        | 47 |
| 3.2.10. <i>Vị trí công việc</i>                                                     | 48 |
| 3.2.11. <i>Hợp đồng lao động chính thức</i>                                         | 49 |
| 3.2.12. <i>Thời hạn hợp đồng</i>                                                    | 49 |
| 3.2.13. <i>Bán thời gian hay toàn thời gian</i>                                     | 50 |
| 3.2.14. <i>Thu nhập hàng tháng</i>                                                  | 50 |
| 3.2.15. <i>Sự hài lòng với công việc</i>                                            | 51 |
| 3.2.16. <i>Tầm quan trọng của năng lực đối với hiệu quả làm việc</i>                | 51 |
| 3.3. Sinh viên tốt nghiệp thất nghiệp                                               | 54 |
| 3.3.1. <i>Thời gian tìm việc</i>                                                    | 54 |
| 3.3.2. <i>Cách thức tìm việc</i>                                                    | 55 |
| 3.3.3. <i>Những khó khăn khi tìm việc làm</i>                                       | 56 |
| 3.3.4. <i>Trung tâm việc làm trong trường đại học: Nhu cầu và dịch vụ</i>           | 57 |
| 3.4. Sinh viên tốt nghiệp chưa tìm việc                                             | 58 |
| 3.5. Tóm tắt và kết luận Chương 3                                                   | 59 |

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>CHƯƠNG 4. SỰ KHÁC BIỆT THEO GIỚI TÍNH</b>                                 | 60 |
| 4.1. Tình trạng việc làm của sinh viên đã tốt nghiệp                         | 60 |
| 4.1.1. Vị trí việc làm hiện tại                                              | 60 |
| 4.1.2. Số lượng các công việc kể từ khi tốt nghiệp                           | 60 |
| 4.2. Sinh viên tốt nghiệp có việc làm                                        | 61 |
| 4.2.1. Thời gian để tìm công việc được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp | 61 |
| 4.2.2. Cách thức tìm việc làm đầu tiên được trả lương sau khi tốt nghiệp     | 62 |
| 4.2.3. Cách thức để tìm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp                | 63 |
| 4.2.4. Làm việc đúng ngành đào tạo                                           | 63 |
| 4.2.5. Trình độ học vấn cần thiết cho công việc hiện tại                     | 64 |
| 4.2.6. Đáp ứng yêu cầu về nghiệp vụ                                          | 64 |
| 4.2.7. Tổ chức sử dụng lao động                                              | 65 |
| 4.2.8. Địa điểm làm việc                                                     | 67 |
| 4.2.9. Lĩnh vực/Ngành                                                        | 67 |
| 4.2.10. Vị trí công việc                                                     | 68 |
| 4.2.11. Hợp đồng lao động theo giới tính                                     | 69 |
| 4.2.12. Thời hạn hợp đồng theo giới tính                                     | 69 |
| 4.2.13. Loại hình công việc                                                  | 69 |
| 4.2.14. Thu nhập hàng tháng                                                  | 70 |
| 4.2.15. Sự hài lòng trong công việc                                          | 70 |
| 4.2.16. Tầm quan trọng của năng lực đối với hiệu quả làm việc theo giới tính | 71 |
| 4.3. Sinh viên đã tốt nghiệp nhưng chưa có việc làm                          | 74 |
| 4.3.1. Thời gian tìm việc                                                    | 74 |
| 4.3.2. Cách thức tìm việc                                                    | 74 |
| 4.3.3. Những khó khăn khi tìm việc làm                                       | 75 |
| 4.3.4. Trung tâm việc làm trong trường đại học: Nhu cầu và dịch vụ           | 75 |
| 4.4. Sinh viên tốt nghiệp nhưng không đi tìm việc                            | 77 |
| 4.5. Tóm tắt và kết luận Chương 4                                            | 77 |

|                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CHƯƠNG 5. SỰ KHÁC BIỆT VỀ NĂNG LỰC VIỆC LÀM THEO NGÀNH ĐÀO TẠO</b>                   | <b>79</b> |
| 5.1. Tình trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp                                       | 79        |
| 5.1.1. <i>Tình trạng việc làm hiện tại</i>                                              | 79        |
| 5.1.2. <i>Số lượng công việc kể từ khi tốt nghiệp</i>                                   | 80        |
| 5.2. Sinh viên tốt nghiệp đang có việc làm                                              | 80        |
| 5.2.1. <i>Thời gian tìm công việc đầu tiên được trả lương kể từ khi tốt nghiệp</i>      | 80        |
| 5.2.2. <i>Cách thức tìm việc làm được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp</i>         | 81        |
| 5.2.3. <i>Cách tìm việc làm hiện tại sau khi tốt nghiệp</i>                             | 82        |
| 5.2.4. <i>Tương thích ngang</i>                                                         | 83        |
| 5.2.5. <i>Mức độ đào tạo yêu cầu của công việc hiện tại</i>                             | 84        |
| 5.2.6. <i>Sự phù hợp của yêu cầu công việc và năng lực</i>                              | 84        |
| 5.2.7. <i>Tổ chức của người tuyển dụng</i>                                              | 85        |
| 5.2.8. <i>Địa điểm làm việc</i>                                                         | 87        |
| 5.2.9. <i>Ngành nghề</i>                                                                | 88        |
| 5.2.10. <i>Vị trí làm việc</i>                                                          | 88        |
| 5.2.11. <i>Hợp đồng chính thức</i>                                                      | 89        |
| 5.2.12. <i>Thời hạn hợp đồng lao động</i>                                               | 89        |
| 5.2.13. <i>Công việc toàn thời gian và bán thời gian</i>                                | 90        |
| 5.2.14. <i>Thu nhập hàng tháng</i>                                                      | 90        |
| 5.2.15. <i>Mức độ hài lòng với công việc</i>                                            | 91        |
| 5.2.16. <i>Tầm quan trọng của năng lực đối với hiệu quả làm việc theo ngành đào tạo</i> | 92        |
| 5.3. Sinh viên tốt nghiệp thất nghiệp                                                   | 95        |
| 5.3.1. <i>Thời gian tìm việc</i>                                                        | 95        |
| 5.3.2. <i>Cách thức tìm việc</i>                                                        | 95        |
| 5.3.3. <i>Những khó khăn khi tìm việc làm</i>                                           | 96        |
| 5.3.4. <i>Trung tâm việc làm trong trường đại học: Nhu cầu và dịch vụ</i>               | 97        |
| 5.4. Sinh viên tốt nghiệp không hoạt động kinh tế                                       | 98        |
| 5.5. Tóm tắt kết luận Chương 5                                                          | 99        |

|                                                                          |         |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>CHƯƠNG 6. SỰ TƯƠNG THÍCH GIỮA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP VÀ VIỆC LÀM</b>    | 101     |
| 6.1. Giới thiệu                                                          | 101     |
| 6.2. Phân phối sinh viên tốt nghiệp theo nhóm tương thích kép            | 102     |
| 6.3. Loại tương thích của công việc và giới tính                         | 103     |
| 6.4. Loại tương thích của công việc và nhóm ngành đào tạo                | 104     |
| 6.5. Loại tương thích của công việc và cách tìm việc làm                 | 105     |
| 6.6. Loại tương thích công việc và tự tạo việc làm                       | 108     |
| 6.7. Loại tương thích của công việc trong các lĩnh vực nghề nghiệp       | 109     |
| 6.8. Loại tương thích của công việc và địa điểm làm việc                 | 111     |
| 6.9. Loại tương thích của công việc và tổ chức làm việc                  | 112     |
| 6.10. Loại tương thích của công việc và quy mô tổ chức                   | 113     |
| 6.11. Mức tương thích công việc và loại hợp đồng                         | 114     |
| 6.12. Loại tương thích và thời gian làm việc                             | 115     |
| 6.13. Loại tương thích theo công việc toàn thời gian và bán thời gian    | 116     |
| 6.14. Loại tương thích công việc và vị trí công việc                     | 117     |
| 6.15. Loại tương thích công việc và thu nhập hàng tháng                  | 118     |
| 6.16. Loại tương thích và mức độ hài lòng với công việc                  | 119     |
| 6.17. Loại tương thích và sự phù hợp giữa năng lực với yêu cầu công việc | 120     |
| 6.18. Loại tương thích và tầm quan trọng của năng lực                    | 121     |
| 6.19. Tóm tắt và kết luận Chương 6                                       | 129     |
| <br><b>CHƯƠNG 7. BÌNH LUẬN VÀ KẾT LUẬN</b>                               | <br>132 |
| 7.1. Tổng hợp kết quả                                                    | 132     |
| 7.2. Khuyến nghị                                                         | 135     |
| 7.2.1. Khuyến nghị dành cho các trường đại học                           | 135     |
| 7.2.2. Kiến nghị với Bộ Giáo dục và Đào tạo                              | 137     |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO                                                       | 137     |
| PHỤ LỤC: BẢNG HỎI KHẢO SÁT                                               | 138     |

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

| Từ viết tắt | Nghĩa tiếng Việt                                      | Nghĩa tiếng Anh                                         |
|-------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| ES          | Khoa học tự nhiên                                     | Engineering Science                                     |
| EU          | Liên minh châu Âu                                     | European Union                                          |
| FDI         | Đầu tư trực tiếp nước ngoài                           | Foreign Direct Investment                               |
| FTA         | Hiệp định thương mại tự do                            | Free Trade Agreement                                    |
| ILO         | Tổ chức Lao động quốc tế                              | International Labour Organization                       |
| GD&ĐT       | Giáo dục và Đào tạo                                   |                                                         |
| GSO         | Tổng cục Thống kê                                     | General Statistics Office of Vietnam                    |
| HaUI        | Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội                     | Hanoi University of Industry                            |
| HCMUTE      | Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh | Ho Chi Minh City University of Technology and Education |
| HUEUNI      | Đại học Huế                                           | Hue University                                          |
| HUTECH      | Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh        | Ho Chi Minh City University of Technology               |
| LĐ-TB-XH    | Lao động, Thương binh và Xã hội                       |                                                         |
| NEU         | Trường Đại học Kinh tế Quốc dân                       | National Economics University                           |
| QLKTTU      | Quản lý Kinh tế Trung ương                            |                                                         |
| TTLĐ        | Thị trường lao động                                   |                                                         |
| USD         | Đồng đô la Mỹ                                         | United States dollar                                    |
| SS          | Khoa học xã hội                                       | Social Science                                          |
| UV          | Đại học Valencia                                      | University of Valencia                                  |

## DANH MỤC BẢNG VÀ HÌNH

|                  |                                                                                                        |    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Bảng 1.1</b>  | Phân loại trường đại học theo Bộ chủ quản năm 2017                                                     | 18 |
| <b>Hình 1.1</b>  | Số lượng các trường đại học ở Việt Nam, giai đoạn 2000 - 2018                                          | 18 |
| <b>Hình 1.2</b>  | Tỷ lệ giảng viên có học vị tiến sĩ tại các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2000 - 2017            | 19 |
| <b>Hình 1.3</b>  | Phân phối xác suất trường đại học theo số lượng sinh viên nhập học                                     | 19 |
| <b>Hình 1.4</b>  | Tỷ lệ lực lượng lao động làm việc theo ngành, giai đoạn 2005 - 2017                                    | 23 |
| <b>Hình 1.5</b>  | Tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam, giai đoạn 2008 - 2018                                                    | 24 |
| <b>Hình 1.6</b>  | Năng suất lao động và lương, giai đoạn 2005 - 2017                                                     | 25 |
| <b>Hình 2.1</b>  | Tỷ lệ các trường đại học tham gia trong tổng thể và mẫu khảo sát                                       | 33 |
| <b>Hình 2.2</b>  | Tỷ lệ người tham gia theo giới tính và ngành trong tổng thể và mẫu khảo sát                            | 34 |
| <b>Hình 2.3</b>  | Số người và tỷ lệ trả lời của các trường đại học tham gia khảo sát                                     | 34 |
| <b>Hình 2.4</b>  | Thành phần mẫu khảo sát                                                                                | 35 |
| <b>Hình 3.1</b>  | Tình trạng việc làm hiện tại                                                                           | 39 |
| <b>Hình 3.2</b>  | Số lượng việc làm sau khi tốt nghiệp                                                                   | 40 |
| <b>Hình 3.3</b>  | Bạn tìm được công việc có trả lương đầu tiên khi nào?                                                  | 40 |
| <b>Hình 3.4</b>  | Số tháng trung bình sinh viên tìm được công việc có trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp              | 41 |
| <b>Hình 3.5</b>  | Cách tìm kiếm công việc đầu tiên được trả lương sau khi tốt nghiệp hoặc công việc đã có khi tốt nghiệp | 42 |
| <b>Hình 3.6</b>  | Chiến lược tìm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp                                                   | 43 |
| <b>Hình 3.7</b>  | Bạn đánh giá sự phù hợp giữa nghề nghiệp hiện tại và ngành được đào tạo ở mức độ nào?                  | 43 |
| <b>Hình 3.8</b>  | Trình độ học vấn đòi hỏi cho công việc của bạn là gì?                                                  | 44 |
| <b>Hình 3.9</b>  | Năng lực của bạn phù hợp với yêu cầu của công việc đến mức độ nào?                                     | 45 |
| <b>Hình 3.10</b> | Tổ chức bạn đang làm việc                                                                              | 45 |
| <b>Hình 3.11</b> | Lĩnh vực hoạt động kinh tế của tổ chức của bạn là gì?                                                  | 46 |
| <b>Hình 3.12</b> | Có bao nhiêu nhân viên trong công ty của bạn?                                                          | 46 |
| <b>Hình 3.13</b> | Địa điểm làm việc hiện tại của bạn ở đâu?                                                              | 47 |

|                  |                                                                                                                |    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Hình 3.14</b> | Công việc hiện tại của bạn thuộc lĩnh vực nào trong công ty?                                                   | 48 |
| <b>Hình 3.15</b> | Vị trí công việc hiện tại của bạn là gì?                                                                       | 48 |
| <b>Hình 3.16</b> | Bạn có ký hợp đồng lao động chính thức với công việc hiện tại không?                                           | 49 |
| <b>Hình 3.17</b> | Công việc hiện tại của bạn là...                                                                               | 49 |
| <b>Hình 3.18</b> | Công việc hiện tại của bạn là...                                                                               | 50 |
| <b>Hình 3.19</b> | Ước tính thu nhập hàng tháng của bạn trong công việc hiện tại                                                  | 50 |
| <b>Hình 3.20</b> | Mức độ hài lòng hoặc không hài lòng đối với mỗi khía cạnh sau đây trong công việc của bạn là gì?               | 51 |
| <b>Hình 3.21</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Năng lực nhận thức | 52 |
| <b>Hình 3.22</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Năng lực quản lý   | 52 |
| <b>Hình 3.23</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Kỹ năng giao tiếp  | 53 |
| <b>Hình 3.24</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Năng lực hỗ trợ    | 53 |
| <b>Hình 3.25</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực đối với công việc hiện tại của bạn: Năng lực thái độ       | 54 |
| <b>Hình 3.26</b> | Bạn tìm kiếm việc làm trong bao nhiêu tháng?                                                                   | 55 |
| <b>Hình 3.27</b> | Ba cách thức tìm kiếm việc làm được sử dụng thường xuyên                                                       | 55 |
| <b>Hình 3.28</b> | Đánh giá mức độ khó khăn của các yếu tố sau đây khiến bạn khó tìm việc làm                                     | 56 |
| <b>Hình 3.29</b> | Bạn có muốn Trung tâm việc làm của trường đại học hỗ trợ bạn trong việc tìm kiếm việc làm không?               | 57 |
| <b>Hình 3.30</b> | Nếu có, bạn muốn Trung tâm việc làm cung cấp những gì (chọn nhiều phương án)?                                  | 58 |
| <b>Hình 3.31</b> | Tại sao bạn không tìm kiếm một công việc ngay bây giờ (chọn lý do quan trọng nhất)?                            | 58 |
| <b>Hình 4.1</b>  | Vị trí công việc hiện tại (theo giới tính)                                                                     | 60 |
| <b>Hình 4.2</b>  | Số lượng công việc kể từ khi tốt nghiệp (theo giới tính)                                                       | 61 |
| <b>Hình 4.3</b>  | Khi nào bạn tìm thấy công việc đầu tiên được trả lương (theo giới tính)                                        | 61 |

|                  |                                                                                                                                       |    |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Hình 4.4</b>  | Số tháng trung bình để tìm công việc được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp (theo giới tính)                                      | 62 |
| <b>Hình 4.5</b>  | Cách tìm công việc được trả lương đầu tiên của bạn sau khi tốt nghiệp hoặc công việc mà bạn đã có khi bạn tốt nghiệp (theo giới tính) | 62 |
| <b>Hình 4.6</b>  | Những chiến lược để tìm thấy công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp (theo giới tính)                                                   | 63 |
| <b>Hình 4.7</b>  | Mức độ bằng cấp liên quan tới công việc hiện tại (theo giới tính)                                                                     | 64 |
| <b>Hình 4.8</b>  | Trình độ học vấn cần thiết cho công việc hiện tại (theo giới tính)                                                                    | 64 |
| <b>Hình 4.9</b>  | Năng lực của bạn đáp ứng yêu cầu của công việc đến mức độ nào (theo giới tính)                                                        | 65 |
| <b>Hình 4.10</b> | Tổ chức mà bạn đang làm việc (theo giới tính)                                                                                         | 65 |
| <b>Hình 4.11</b> | Lĩnh vực hoạt động kinh tế của tổ chức của bạn (theo giới tính)                                                                       | 66 |
| <b>Hình 4.12</b> | Có bao nhiêu nhân viên trong công ty của bạn (theo giới tính)                                                                         | 67 |
| <b>Hình 4.13</b> | Địa điểm làm việc hiện tại của bạn ở đâu (theo giới tính)                                                                             | 67 |
| <b>Hình 4.14</b> | Lĩnh vực của bạn trong công ty (theo giới tính)                                                                                       | 68 |
| <b>Hình 4.15</b> | Cấp bậc của bạn trong công việc (theo giới tính)                                                                                      | 68 |
| <b>Hình 4.16</b> | Bạn có ký hợp đồng lao động không? (theo giới tính)                                                                                   | 69 |
| <b>Hình 4.17</b> | Công việc của bạn là... (theo giới tính)                                                                                              | 69 |
| <b>Hình 4.18</b> | Công việc của bạn là... (theo giới tính)                                                                                              | 70 |
| <b>Hình 4.19</b> | Ước lượng về thu nhập hàng tháng của bạn (theo giới tính)                                                                             | 70 |
| <b>Hình 4.20</b> | Mức độ hài lòng đối với khía cạnh khác nhau của công việc (theo giới tính)                                                            | 71 |
| <b>Hình 4.21</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Năng lực nhận thức               | 71 |
| <b>Hình 4.22</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Năng lực quản lý                 | 72 |
| <b>Hình 4.23</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Kỹ năng giao tiếp                | 72 |
| <b>Hình 4.24</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Năng lực hỗ trợ                  | 73 |
| <b>Hình 4.25</b> | Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Năng lực thái độ                 | 73 |

|                  |                                                                                                                             |    |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Hình 4.26</b> | Số tháng tìm việc trung bình (theo giới tính)                                                                               | 74 |
| <b>Hình 4.27</b> | Ba cách thức tìm kiếm việc làm được sử dụng thường xuyên (theo giới tính)                                                   | 74 |
| <b>Hình 4.28</b> | Đánh giá mức độ khó khăn của các yếu tố sau đây khiến bạn khó tìm việc làm (theo giới tính)                                 | 75 |
| <b>Hình 4.29</b> | Bạn có muốn Trung tâm việc làm của trường đại học của bạn hỗ trợ bạn trong việc tìm việc không: Kết quả phân theo giới tính | 76 |
| <b>Hình 4.30</b> | Nếu có, bạn muốn Trung tâm việc làm cung cấp dịch vụ nào cho bạn (nhiều lựa chọn)?                                          | 76 |
| <b>Hình 4.31</b> | Tại sao bạn không tìm việc ngay lúc này (theo giới tính)?                                                                   | 77 |
| <b>Hình 5.1</b>  | Tình trạng việc làm hiện tại theo ngành đào tạo                                                                             | 79 |
| <b>Hình 5.2</b>  | Số lượng công việc kể từ khi tốt nghiệp theo ngành đào tạo                                                                  | 80 |
| <b>Hình 5.3</b>  | Bạn đã tìm được công việc đầu tiên được trả lương khi nào?                                                                  | 81 |
| <b>Hình 5.4</b>  | Thời gian trung bình để tìm công việc đầu tiên được trả lương của sinh viên sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo      | 81 |
| <b>Hình 5.5</b>  | Cách tìm việc làm được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo                                        | 82 |
| <b>Hình 5.6</b>  | Chiến lược sử dụng để tìm kiếm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo                                | 83 |
| <b>Hình 5.7</b>  | Mức độ liên quan của nội dung công việc hiện tại với nội dung đào tạo phân theo ngành đào tạo                               | 83 |
| <b>Hình 5.8</b>  | Bảng cấp yêu cầu của công việc hiện tại phân theo ngành đào tạo                                                             | 84 |
| <b>Hình 5.9</b>  | Mức độ phù hợp của năng lực với yêu cầu công việc phân theo ngành đào tạo                                                   | 84 |
| <b>Hình 5.10</b> | Loại tổ chức sinh viên làm việc sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo                                                  | 85 |
| <b>Hình 5.11</b> | Lĩnh vực làm việc sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo                                                                | 86 |
| <b>Hình 5.12</b> | Số lượng nhân viên trong doanh nghiệp phân theo ngành đào tạo                                                               | 87 |
| <b>Hình 5.13</b> | Địa điểm làm việc hiện tại của bạn ở đâu?                                                                                   | 87 |
| <b>Hình 5.14</b> | Công ty mà bạn đang làm việc hoạt động trong lĩnh vực nào?                                                                  | 88 |
| <b>Hình 5.15</b> | Vị trí công việc hiện tại của bạn                                                                                           | 89 |
| <b>Hình 5.16</b> | Công việc hiện tại của bạn có ký hợp đồng chính thức hay không?                                                             | 89 |
| <b>Hình 5.17</b> | Thời hạn của hợp đồng là...                                                                                                 | 90 |
| <b>Hình 5.18</b> | Công việc hiện tại của bạn là...                                                                                            | 90 |

|                  |                                                                                                                                           |     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Hình 5.19</b> | Thu nhập hàng tháng của công việc hiện tại mang lại                                                                                       | 91  |
| <b>Hình 5.20</b> | Đánh giá mức độ hài lòng trong công việc hiện tại của bạn trên các phương diện sau                                                        | 91  |
| <b>Hình 5.21</b> | Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Năng lực nhận thức | 92  |
| <b>Hình 5.22</b> | Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Năng lực quản lý   | 93  |
| <b>Hình 5.23</b> | Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Kỹ năng giao tiếp  | 93  |
| <b>Hình 5.24</b> | Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Năng lực hỗ trợ    | 94  |
| <b>Hình 5.25</b> | Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Năng lực thái độ   | 94  |
| <b>Hình 5.26</b> | Số tháng tìm việc trung bình (theo ngành đào tạo)                                                                                         | 95  |
| <b>Hình 5.27</b> | Ba cách thức tìm kiếm việc làm được sử dụng thường xuyên (theo ngành đào tạo)                                                             | 96  |
| <b>Hình 5.28</b> | Đánh giá mức độ khó khăn của các yếu tố sau đây khiến bạn khó tìm việc làm (theo ngành đào tạo)                                           | 97  |
| <b>Hình 5.29</b> | Bạn có mong muốn Trung tâm việc làm của trường đại học hỗ trợ bạn trong việc tìm việc: Kết quả phân theo ngành đào tạo                    | 97  |
| <b>Hình 5.30</b> | Nếu có, bạn mong muốn Trung tâm việc làm của trường đại học hỗ trợ bạn như thế nào?                                                       | 98  |
| <b>Hình 5.31</b> | Tại sao bạn không tìm việc?                                                                                                               | 99  |
| <b>Hình 6.1</b>  | Kết quả chung theo tương thích kép                                                                                                        | 103 |
| <b>Hình 6.2</b>  | Mức độ tương thích của công việc và giới tính                                                                                             | 104 |
| <b>Hình 6.3</b>  | Mức độ tương thích của công việc và ngành đào tạo                                                                                         | 105 |
| <b>Hình 6.4</b>  | Nhóm tương thích (G1) và cách thức tìm việc                                                                                               | 106 |
| <b>Hình 6.5</b>  | Nhóm tương thích (G2) và cách thức tìm việc                                                                                               | 106 |
| <b>Hình 6.6</b>  | Nhóm tương thích (G3) và cách thức tìm việc                                                                                               | 107 |
| <b>Hình 6.7</b>  | Nhóm tương thích (G4) và cách thức tìm việc                                                                                               | 107 |
| <b>Hình 6.8</b>  | Mức độ tương thích công việc và tự tạo việc làm                                                                                           | 109 |
| <b>Hình 6.9</b>  | Nhóm tương thích G1: NT-DT và các lĩnh vực nghề nghiệp                                                                                    | 109 |

|                  |                                                                                          |     |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Hình 6.10</b> | Nhóm tương thích G2: NC-DT và các lĩnh vực nghề nghiệp                                   | 110 |
| <b>Hình 6.11</b> | Nhóm tương thích G3: NT-DC và các lĩnh vực nghề nghiệp                                   | 110 |
| <b>Hình 6.12</b> | Nhóm tương thích G4: NC-DC và các lĩnh vực nghề nghiệp                                   | 111 |
| <b>Hình 6.13</b> | Mức độ tương thích của công việc và địa điểm làm việc                                    | 112 |
| <b>Hình 6.14</b> | Mức độ tương thích của công việc và loại tổ chức làm việc                                | 113 |
| <b>Hình 6.15</b> | Loại tương thích của công việc và quy mô tổ chức                                         | 114 |
| <b>Hình 6.16</b> | Loại tương thích và hợp đồng lao động chính thức                                         | 115 |
| <b>Hình 6.17</b> | Loại tương thích và thời gian làm việc                                                   | 116 |
| <b>Hình 6.18</b> | Loại tương thích theo công việc toàn thời gian và bán thời gian                          | 117 |
| <b>Hình 6.19</b> | Loại tương thích công việc và cấp bậc công việc                                          | 118 |
| <b>Hình 6.20</b> | Loại tương thích công việc và thu nhập hàng tháng                                        | 119 |
| <b>Hình 6.21</b> | Loại tương thích và mức độ hài lòng với công việc                                        | 120 |
| <b>Hình 6.22</b> | Loại tương thích và sự phù hợp giữa năng lực với yêu cầu công việc                       | 121 |
| <b>Hình 6.23</b> | Tương thích công việc và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Năng lực nhận thức | 124 |
| <b>Hình 6.24</b> | Dạng tương thích và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Năng lực quản lý        | 125 |
| <b>Hình 6.25</b> | Dạng tương thích và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Kỹ năng giao tiếp       | 126 |
| <b>Hình 6.26</b> | Dạng tương thích và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Năng lực hỗ trợ         | 127 |
| <b>Hình 6.27</b> | Dạng tương thích và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Năng lực thái độ        | 128 |

# CHƯƠNG 1

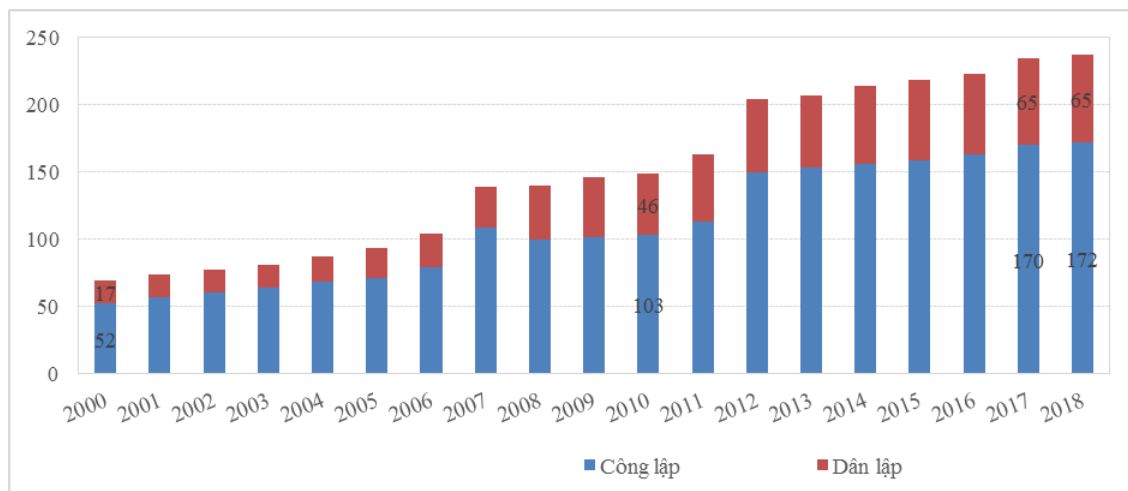
## GIỚI THIỆU

Chương 1 giới thiệu chung về bối cảnh, sự ra đời và nội dung của cuốn sách. Chương mở đầu với việc giới thiệu về giáo dục đại học nhằm cung cấp bối cảnh tình hình đào tạo đại học ở Việt Nam. Phần tiếp theo đề cập tới khảo sát sinh viên tốt nghiệp ở cấp độ quốc gia và khảo sát việc làm của sinh viên tốt nghiệp tại trường đại học. Chương 1 còn giới thiệu bức tranh chung của thị trường lao động về lực lượng lao động, thất nghiệp, trong đó đề cập tới thất nghiệp của nhóm lao động có trình độ đại học, năng suất, tiền công và những thách thức trên thị trường lao động Việt Nam. Phần cuối của Chương 1 giới thiệu khái quát dự án Hợp tác châu Âu - Việt Nam về việc làm sinh viên tốt nghiệp gắn với sự ra đời của cuốn sách và giới thiệu nội dung chính của cuốn sách này.

### 1.1. Giáo dục đại học ở Việt Nam

Số lượng cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam tăng mạnh trong giai đoạn 2000 - 2012, sau đó có xu hướng ổn định từ năm 2012. Đến tháng 12 năm 2017, Việt Nam có tổng cộng 235 trường đại học, không tính các trường đại học về quân đội và cảnh sát. Hình 1.1 dưới đây minh họa xu hướng tăng của các trường đại học và cao đẳng (bao gồm cả các trường công lập và dân lập) trong giai đoạn từ năm 2000 đến năm 2018. Hình 1.1 cho thấy tổng số trường đại học tăng gấp ba lần trong giai đoạn 2000 - 2012, sau đó chững lại. Ranh giới giữa cơ sở đào tạo dân lập và phi lợi nhuận vẫn còn khá mờ nhạt vì Việt Nam thường sử dụng thuật ngữ “dân lập” để nói đến các cơ sở đào tạo không thuộc quyền sở hữu của Nhà nước. Các trường đại học chủ yếu chịu sự quản lý bởi các Bộ, hầu hết là của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD&ĐT), như được minh họa trong Bảng 1.1.

Hình 1.1. Số lượng các trường đại học ở Việt Nam, giai đoạn 2000 - 2018



Nguồn: Số liệu thống kê từ Bộ GD&ĐT

Bảng 1.1. Phân loại trường đại học theo Bộ chủ quản năm 2017

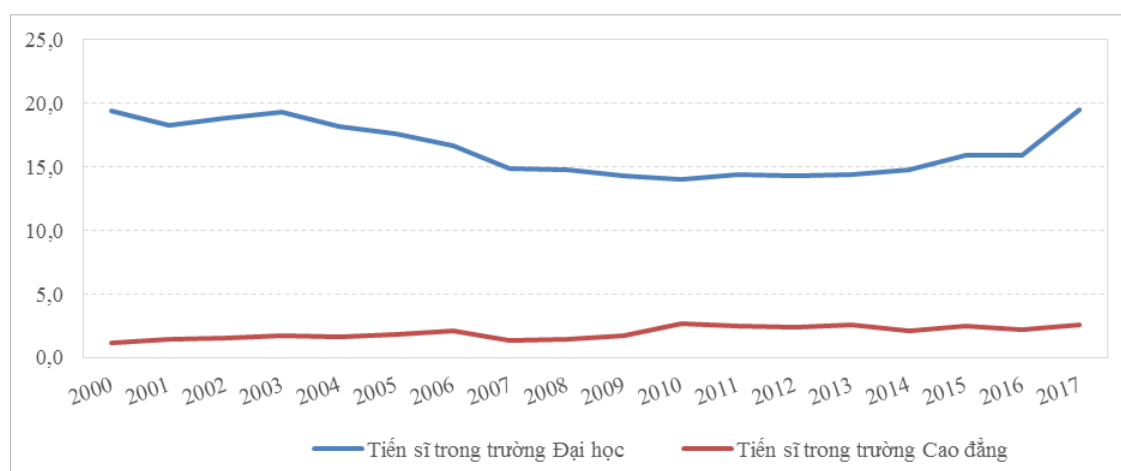
|                    | Số trường đại học | Trường đại học công lập (%) | Tổng số trường đại học (%) |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|----------------------------|
| <b>Công lập</b>    | <b>170</b>        |                             | <b>72,3</b>                |
| Đại học quốc gia   | 2                 | 1,2                         | 0,9                        |
| Bộ GD&ĐT           | 35                | 20,6                        | 14,9                       |
| Các Bộ khác        | 91                | 53,5                        | 38,7                       |
| Đại học địa phương | 42                | 24,7                        | 17,9                       |
| <b>Dân lập</b>     | <b>65</b>         |                             | <b>27,7</b>                |
| <b>Tổng</b>        | <b>235</b>        |                             | <b>100</b>                 |

Nguồn: Tổng hợp từ Bộ GD&ĐT, 2018

Số lượng sinh viên tăng mạnh và ngày càng nhanh hơn mức độ gia tăng số lượng trường đại học. Điều này đã dẫn đến việc quá tải ở một số trường đại học. Số lượng sinh viên đại học ở Việt Nam tăng từ 124,5 nghìn sinh viên năm 1991 lên thành 1.707 nghìn sinh viên năm 2017. Nói cách khác, số lượng sinh viên đã tăng gấp đôi trong vòng 7 năm, khiến cho tổng số lượng sinh viên nhập học trong giai đoạn này tăng khoảng 14 lần so với quy mô ban đầu. Tuy nhiên, những con số gia tăng này diễn ra một cách mất cân đối vì chủ yếu tập trung ở một số trường đại học nổi tiếng, khiến cho các trường này bị quá tải và phải cố gắng đáp ứng nhu cầu bùng nổ về số lượng sinh viên. Rất nhiều trường đại học dân lập mới được thành lập vẫn rất chật vật để đạt

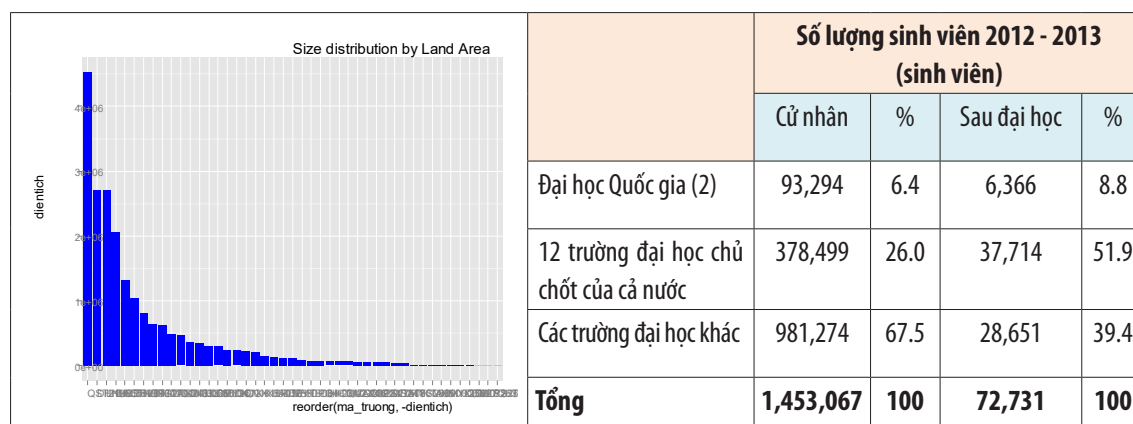
được chỉ tiêu tuyển sinh (Crawford & Tran, 2015). Số lượng giảng viên cũng phải đối mặt với khó khăn tương tự. Tỷ lệ sinh viên/giảng viên trung bình đã tăng 4 lần, trong khi đó tại một số trường, đã tăng lên trên 50 sinh viên/1 giảng viên. Số lượng giảng viên có năng lực tốt vẫn còn được coi là thấp so với tiêu chuẩn quốc tế. Số lượng giảng viên có học vị tiến sĩ hầu như không thay đổi. Theo Hình 1.2, trong giai đoạn hơn 10 năm, tỷ lệ giảng viên có học vị tiến sĩ vẫn không thay đổi. Điều này cho thấy chất lượng đào tạo, thể hiện ở việc thu nhận kiến thức của sinh viên có thể sẽ bị ảnh hưởng.

**Hình 1.2. Tỷ lệ giảng viên có học vị tiến sĩ tại các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2000 - 2017**



Nguồn: Bộ GD&ĐT

**Hình 1.3. Phân phối xác suất trường đại học theo số lượng sinh viên nhập học**



Ghi chú: Số lượng cơ sở đào tạo đại học trong năm học 2012 - 2013

Nguồn: Mô tả theo khảo sát của Bộ GD&ĐT - Viện QLKTTU (2012)

Bảng được cập nhật từ Crawford & Tran (2015)

Các trường đại học và cao đẳng ở Việt Nam rất khác nhau về quy mô, trong đó có một số trường đại học lớn tồn tại song song với rất nhiều các trường đại học nhỏ. Hình 1.3 minh họa tình hình sử dụng đất từ mẫu đại diện 42 trường đại học và số lượng sinh viên nhập học các chương trình đào tạo cử nhân và sau đại học. Hình 1.3 cho thấy một số nhỏ các trường đại học lớn chiếm tỷ lệ sinh viên lớn và quy mô các cơ sở đào tạo giảm mạnh về phía cuối phân phối xác suất. Tỷ lệ phân phối sinh viên nhập học cho thấy nhóm 14 trường đại học lớn (chiếm khoảng 5% các cơ sở đào tạo) thu hút được gần 1/3 số lượng sinh viên hệ cử nhân và gần 2/3 số lượng học viên hệ sau đại học trong năm học 2012 - 2013. Nhóm 14 cơ sở đào tạo này (dưới sự quản lý của nhiều bộ khác nhau) được gọi là “các trường đại học trọng điểm” hoặc “các trường đại học quốc gia chủ chốt”.

Hầu hết các trường đại học công lập ở Việt Nam là các cơ sở đào tạo ngành, được thể hiện ở tên trường, như Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Giao thông Vận tải, Trường Đại học Mỏ - Địa chất, Học viện Hành chính Quốc gia, v.v.. Yếu tố này có hàm ý quan trọng đối với công tác tuyển sinh của các trường và khả năng có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp vì các yếu tố này chịu ảnh hưởng mạnh mẽ bởi xu hướng thị trường. Các trường đại học đào tạo đơn ngành chịu ảnh hưởng lớn bởi nhu cầu thị trường ngắn hạn, là nguyên nhân gây ra tình trạng số lượng tuyển sinh và khả năng có việc làm sau tốt nghiệp không ổn định. Ngoài ra, các sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể thiếu một số kỹ năng nhất định, đặc biệt những kỹ năng không phải thế mạnh của trường đại học, ví dụ như các kỹ năng mềm của các sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học định hướng kỹ thuật.

Bức tranh toàn cảnh về sự phát triển giáo dục đại học Việt Nam trong thập niên vừa qua cho thấy nhu cầu tuyển sinh đại học tăng mạnh, nhưng hệ thống giáo dục đại học của Việt Nam chưa được chuẩn bị tốt cả về nguồn nhân lực lẫn các mô hình quản lý.

## **1.2. Khảo sát ở cấp độ quốc gia và cấp trường về việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên**

Cùng với tốc độ tăng mạnh về số lượng trường đại học và tuyển sinh, xã hội cũng ngày càng quan tâm đến tình hình việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên. Trong 10 năm vừa qua, báo cáo hàng quý của Bộ LĐ-TB-XH luôn cảnh báo về tình trạng thất nghiệp sau khi tốt nghiệp của sinh viên. Ví dụ, theo báo cáo quý 4 năm 2017 của Bộ LĐ-TB-

XH, khoảng 215.000 sinh viên tốt nghiệp đại học thất nghiệp trong tổng số 800.000 sinh viên tốt nghiệp hàng năm.<sup>1</sup> Quan trọng hơn, báo cáo ước tính khoảng 60% việc làm hiện tại của sinh viên tốt nghiệp đại học không liên quan đến ngành nghề được đào tạo.

Bộ GD&ĐT cũng đặt ưu tiên tăng tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp đại học của sinh viên và đưa ra một số giải pháp sau:

- Kể từ năm 2016, các trường đại học được yêu cầu phải thực hiện khảo sát tình hình việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên và báo cáo lên Bộ GD&ĐT (Nghị quyết 97/NQ-CP, ký ngày 04/11/2016).

- Theo báo cáo của các trường, tình hình việc làm đã trở thành một tiêu chí để cấp chỉ tiêu tuyển sinh cho mỗi trường (Thông tư 05/2017/TT-BGDĐT, ký ngày 25/01/2017).

Báo cáo mới nhất từ Vụ Giáo dục Đại học - Bộ GD&ĐT (ngày 16/4/2018) nêu một số kết quả sau:<sup>2</sup>

- Năm 2015, có 175.781 sinh viên tốt nghiệp đại học, trong đó 141.381 sinh viên tham gia khảo sát của các trường đại học về tình hình việc làm (80,4%). Trong số các sinh viên đã tốt nghiệp tham gia khảo sát, 112.694 sinh viên đã có việc làm (80%), 9.091 sinh viên tiếp tục học lên cao (6,4%).

- Năm 2016, 233 trường đại học thực hiện khảo sát việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Kết quả báo cáo cho thấy 82% số sinh viên tốt nghiệp tham gia khảo sát có việc làm sau 12 tháng (82%). Các ngành có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất bao gồm các ngành Sư phạm (19%), Công tác Xã hội (19%), Môi trường (17%) và Luật (17%). Những ngành có tỷ lệ thất nghiệp thấp nhất là Kiến trúc (7%), Y tế (7%), Công nghệ (9%).

Báo cáo của Bộ LĐ-TB-XH và Bộ GD&ĐT đã chỉ ra một số chỉ báo khái quát về tỷ lệ có việc làm như tỷ lệ có việc làm chung và các ngành có khả năng có việc làm cao nhất. Điểm còn thiếu trong các báo cáo này là sự chưa ăn khớp giữa các năng lực cần thiết cho công việc và các năng lực được trang bị bởi các trường đại học. Ngoài ra, còn có sự chưa nhất quán trong phương pháp thực hiện khảo sát giữa các đơn vị khác nhau.

Từ năm 2016, các trường đại học được yêu cầu phải thực hiện khảo sát và báo cáo

<sup>1</sup> <http://www.Bộ LĐ-TB-XH.gov.vn/vi/Pages/ChiTiet.aspx?IDNews=27879>

<sup>2</sup> Tình hình việc làm của các sinh viên tốt nghiệp đại học năm 2016, tổng hợp từ báo cáo của các trường đại học. Vụ Giáo dục Đại học, Bộ GD&ĐT, Hà Nội, Việt Nam, 16/4/2018.

tình hình việc làm sau khi tốt nghiệp 12 tháng. Năm 2017, 233 trường đại học đã báo cáo lên Bộ GD&ĐT. Trong các báo cáo cung cấp một số chỉ báo về tình hình việc làm vẫn còn một số tồn tại sau:

- Các trường đại học thực hiện khảo sát việc làm dựa trên yêu cầu hành chính của Bộ GD&ĐT chứ chưa hoàn toàn xuất phát từ chính nhu cầu của các trường. Do đó, chất lượng khảo sát chưa được nhiều trường thực sự quan tâm. Ngoài ra, kết quả khảo sát về tỷ lệ có việc làm được dùng để quyết định chỉ tiêu tuyển sinh cho các trường đại học. Các yếu tố này có thể gây ra xung đột lợi ích trong việc thực hiện khảo sát và báo cáo kết quả.

- Bộ GD&ĐT có một số hướng dẫn về các chỉ báo được báo cáo nhưng lại không hướng dẫn về phương pháp và quy trình thực hiện khảo sát. Phương pháp và quy trình khảo sát có thể khác biệt rất lớn giữa các trường đại học, khiến cho độ tin cậy của kết quả báo cáo rất đáng quan tâm.

- Hầu hết các trường đại học đã thực hiện khảo sát về việc làm để đáp ứng yêu cầu quản lý hành chính và phục vụ mục đích truyền thông. Kết quả thu được chưa được tích cực sử dụng để cải thiện nội dung và đề xuất các chương trình đào tạo.

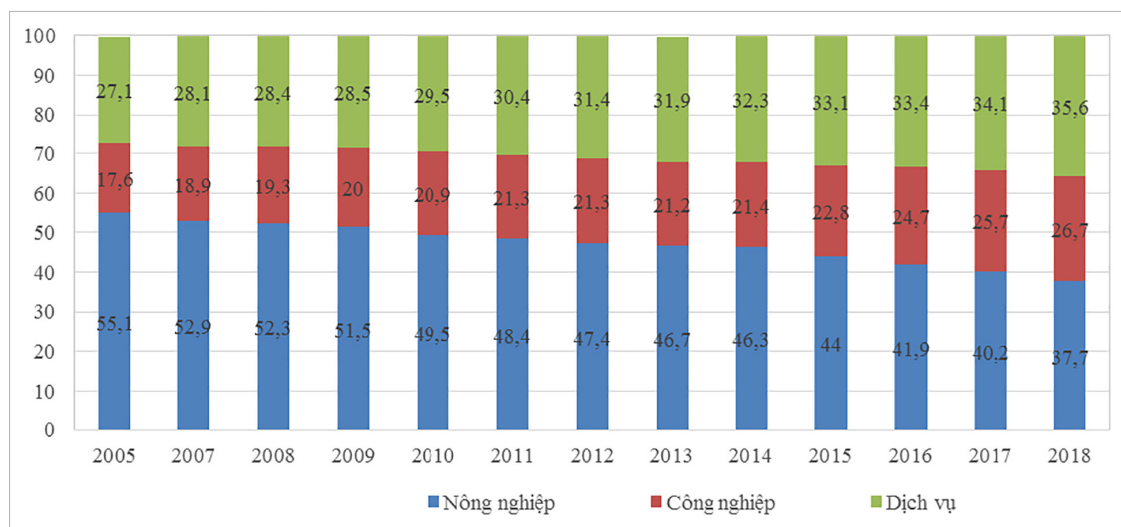
Trong bối cảnh này, rất cần có một khảo sát được thiết kế cẩn thận, có mục đích rõ ràng là cung cấp phản hồi cho các chương trình đào tạo của các trường đại học Việt Nam. Khảo sát sinh viên tốt nghiệp trong khuôn khổ dự án EVENT được thực hiện để đáp ứng yêu cầu này.

### 1.3. Thị trường lao động Việt Nam

#### 1.3.1. Lực lượng lao động

Việt Nam là một đất nước có dân số trẻ với lực lượng lao động gồm 54,8 triệu người, chiếm 58,5% dân số (năm 2017). Lực lượng lao động tiếp tục tăng theo thời gian. Ví dụ, lực lượng lao động tăng từ 38,5 triệu người năm 2000 lên 54,8 triệu người năm 2017, với tốc độ tăng hàng năm khoảng 2,1%. Lực lượng lao động có việc làm đang làm việc tại các khu vực nhà nước, đầu tư nước ngoài và tư nhân chiếm lần lượt 8,6, 7,8 và 83,6%. Một xu hướng khá rõ ràng là tỷ lệ lao động trong ngành nông nghiệp đang giảm và tỷ lệ lao động trong các ngành công nghiệp và dịch vụ đang tăng. Năm 2017, tỷ lệ việc làm trong ngành nông nghiệp là 40,2%, giảm mạnh từ 55,1% năm 2005; trong ngành công nghiệp là 25,7% lực lượng lao động đang làm việc, và 34,1% còn lại làm việc trong ngành dịch vụ.

**Hình 1.4. Tỷ lệ lực lượng lao động làm việc theo ngành, giai đoạn 2005 - 2017**



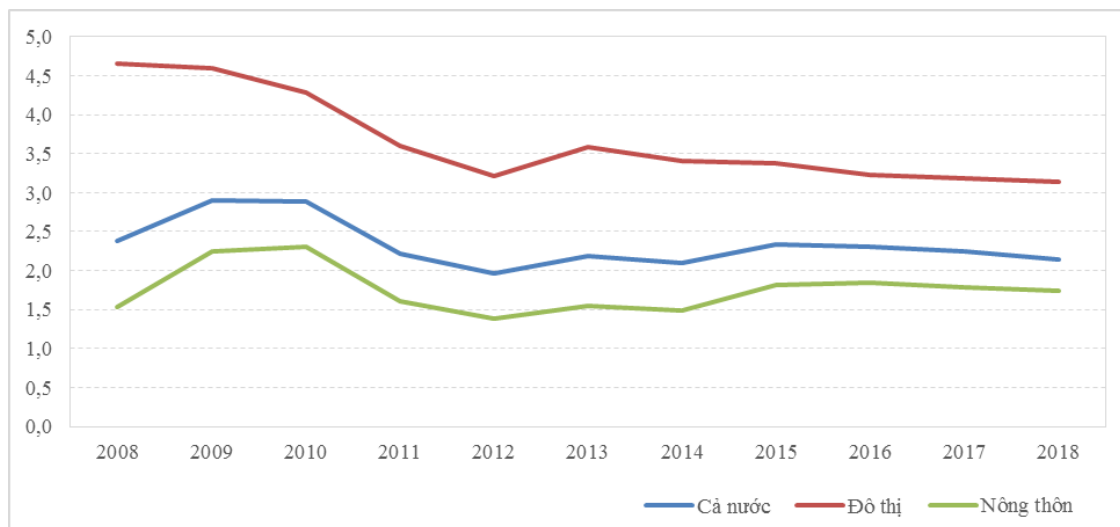
*Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu GSO*

Các khu vực thành thị chiếm khoảng 32% lực lượng lao động có việc làm so với 68% có việc làm tại khu vực nông thôn. Nam giới chiếm 52% lực lượng lao động Việt Nam, chênh lệch một chút so với tỷ lệ nữ giới. Lực lượng lao động trong độ tuổi từ 15 đến 39 tuổi hiện chiếm khoảng gần một nửa trên tổng số lực lượng lao động. Ước tính tỷ lệ lao động trong tuổi lao động và có tay nghề năm 2017 là 21,5%, tăng nhẹ theo thời gian.

### 1.3.2. Thất nghiệp

Tỷ lệ thất nghiệp và chưa có việc làm hiện nay ở Việt Nam rất thấp. Năm 2018, tỷ lệ thất nghiệp trong nhóm tuổi lao động chiếm 2,1%, trong đó tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị là 3,1% so với 1,7% ở khu vực nông thôn. Tỷ lệ chưa có việc làm trong độ tuổi lao động là 1,63%, trong đó, tỷ lệ ở khu vực thành thị là 0.86% và tỷ lệ ở khu vực nông thôn là 2,1%.

Hình 1.5. Tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam, giai đoạn 2008 - 2018



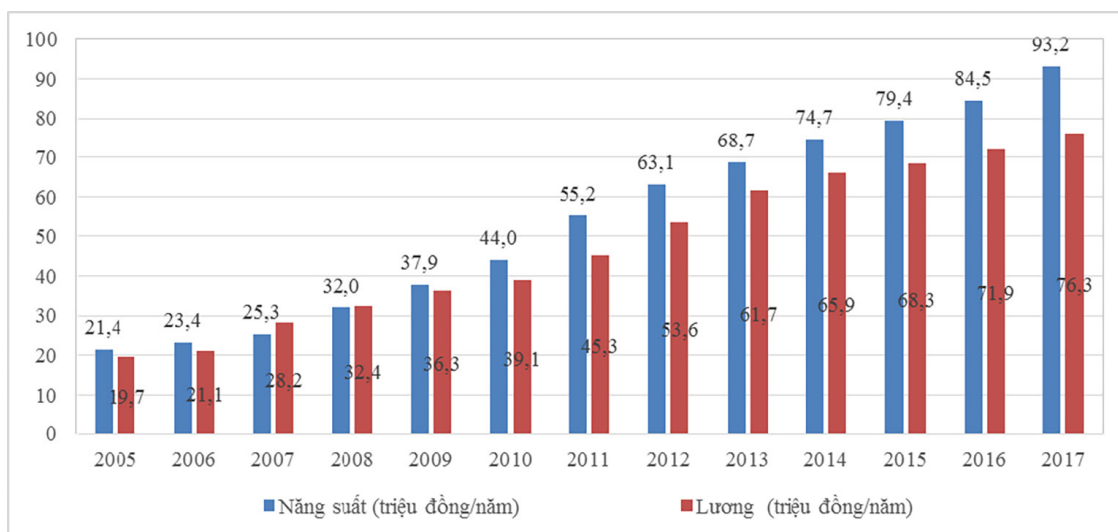
Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của GSO

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp và chưa có việc làm thấp, số lượng lao động có bằng đại học nhưng chưa có việc làm khá cao. Cuối năm 2017, khoảng 162 nghìn người thất nghiệp có bằng cử nhân, chiếm 13,0%. Điều này đặt ra một câu hỏi về sự không phù hợp giữa trường đại học và thị trường lao động.

### 1.3.3. Năng suất và tiền công lao động

Năng suất lao động của Việt Nam đã tăng đáng kể trong năm vừa qua. Tỷ lệ tăng trung bình là 11,3% trong giai đoạn 2010 - 2017, và cứ 5 năm, năng suất lao động lại tăng gấp đôi. Tuy nhiên, năng suất lao động vẫn thấp so với các nước khác trong khu vực và sự chênh lệch tiếp tục ngày càng tăng. Năng suất lao động trong ngành nông nghiệp thấp, chỉ tương đương 38% năng suất lao động trung bình của cả nền kinh tế, trong khi năng suất lao động trong ngành công nghiệp và dịch vụ lần lượt tăng gấp 20 và 6 lần so với ngành nông nghiệp. Từ năm 2010 đến năm 2017, các ngành có năng suất lao động cao là mỏ, sản xuất và phân phối điện, gas, tài chính, bảo hiểm, các hoạt động kỹ thuật, bất động sản và cung cấp nước. Ngược lại, ngành nông nghiệp có năng suất lao động thấp nhất. Trong chương trình hành động của Chính phủ, cần nghiêm túc xem xét đến việc tăng năng suất lao động trong ngành nông nghiệp.

**Hình 1.6. Năng suất lao động và lương, giai đoạn 2005 - 2017**



*Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu GSO*

Tiền công và lương ở Việt Nam rất khác biệt theo ngành nghề và chênh lệch nhiều giữa khu vực thành thị và nông thôn. Lương trung bình một năm của nhân viên ở Việt Nam vào khoảng 76,3 triệu đồng (3.500 USD) và khác biệt dựa vào nhiều nhân tố như khu vực, ngành nghề và hình thức sở hữu doanh nghiệp. Trong giai đoạn 2010 - 2017, tỷ lệ tăng năng suất hàng năm là 11,3% trong khi tỷ lệ tăng tiền công lao động trung bình là 10%. Các công ty nhà nước trả tiền công hàng tháng cao nhất so với các doanh nghiệp FDI và các doanh nghiệp tư nhân năm 2017, khoảng 11,01 triệu đồng (469 USD) một tháng. Tiền công trung bình hàng tháng trong các doanh nghiệp FDI là 9,04 triệu đồng (386 USD), và các doanh nghiệp tư nhân trả nhân viên trung bình 7,37 triệu đồng (314 USD) một tháng. Các khu vực thu hút được đa số các doanh nghiệp FDI trong vài năm gần đây có lương cao nhất cả nước như: Bà Rịa - Vũng Tàu, Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bắc Ninh. Trong số các ngành kinh tế, ngành dịch vụ và công nghiệp có thu nhập trung bình theo tháng cao nhất ở mức 9,41 triệu đồng (402 USD), trong khi ngành nông nghiệp trả tiền công trung bình theo tháng thấp nhất năm 2017 ở mức 5,25 triệu đồng (225 USD).

### 1.3.4. Các thách thức trên thị trường lao động

Thị trường lao động Việt Nam đang phải đương đầu với một số thách thức lớn, bao gồm thiếu lao động có tay nghề, ảnh hưởng của công nghiệp 4.0 và nhu cầu đổi mới lao động do các thỏa thuận tự do thương mại sắp tới (Bộ LĐ-TB-XH và Tổng cục

Thống kê, 2019; Das, 2018)<sup>3</sup>. *Thứ nhất*, thiếu lao động có tay nghề là một thực trạng tồn tại từ lâu trên thị trường lao động Việt Nam. Mặc dù Chính phủ Việt Nam đã thực hiện nhiều biện pháp giúp đẩy mạnh đào tạo nghề và kỹ thuật để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, chỉ 22,2% lực lượng lao động có việc làm được đào tạo và được cấp bằng/chứng chỉ. Rất nhiều doanh nghiệp FDI gặp khó khăn trong việc thuê lao động có tay nghề ở Việt Nam, và khoảng 40% các doanh nghiệp FDI ở Việt Nam gặp khó khăn khi tuyển dụng nhân viên có tay nghề (Das, 2018). Việc thiếu lao động có tay nghề sẽ làm giảm quy trình chuyển dịch kinh tế từ thiên về sức lao động sang sản xuất công nghệ cao, đồng thời sẽ giảm tính cạnh tranh của cả nền kinh tế. *Thứ hai* là những khó khăn từ ảnh hưởng của công nghệ 4.0. Các doanh nghiệp trên toàn cầu đều hướng nhanh đến công nghiệp 4.0. Việc này sẽ ảnh hưởng đến người lao động hiện tại và trong tương lai vì công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra các công việc mới hoàn toàn và yêu cầu kỹ năng và trình độ cao. Dự đoán tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi thanh niên sẽ cao hơn và việc thiếu lao động lành nghề khi công nghiệp 4.0 xảy ra sẽ càng cao hơn. Nếu Chính phủ Việt Nam không thực hiện các biện pháp để cải thiện nguồn vốn con người, điều này sẽ có ảnh hưởng lớn đến nền kinh tế. *Thứ ba* là những thách thức từ các hiệp định thương mại tự do (FTA). Việt Nam là một quốc gia năng động trong việc ký kết các hiệp định thương mại tự do. Tính đến tháng 02/2020 đã có 13 Hợp đồng được ký kết (trong đó EVFTA đã ký nhưng chưa có hiệu lực); 03 hợp đồng đang còn đàm phán là RCEP, EFTA và VN-Israel. Khi Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do EU - Việt Nam có hiệu lực, chi phí lao động được dự báo sẽ cao hơn. Các hiệp định FTAs này có lợi vì giúp nâng cao khả năng tiếp cận thị trường cho các công ty xuất khẩu Việt Nam, nhưng Chính phủ cần phải tập trung vào cải cách lao động, kỹ năng và quản trị để có thể nhận thức đầy đủ những lợi ích của các hiệp định này. Các hiệp định FTAs yêu cầu các thành viên thực hiện và duy trì quyền được nêu trong Công bố của ILO năm 1998 vì quyền lao động là những quyền quan trọng nhất. Mặc dù Việt Nam đã thực hiện nhiều biện pháp để đáp ứng các yêu cầu cải cách hành chính và pháp lý, vẫn cần phải tiến hành nhiều cách khác để thực hiện.

#### 1.4. Giới thiệu dự án EVENT

Dự án EVENT đáp ứng nhu cầu của các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Vấn đề thất nghiệp của các sinh viên tốt nghiệp gần đây đã khởi xướng một cuộc tranh biện chung và thảo luận trong chương trình nghị sự của Chính phủ. Cán bộ quản lý từ Bộ GD&ĐT và Bộ LĐ-TB-XH thẳng thắn nhận định rằng, tình trạng thất nghiệp của sinh viên tốt

<sup>3</sup> Bộ LĐ-TB-XH và GSO (2019). Báo cáo thị trường lao động hàng quý, cập nhật năm 2018, Hà Nội. Das, K. (2018). Xu hướng thị trường lao động ở Việt Nam, Việt Nam nhìn toàn cảnh.

ng nghiệp đại học ở Việt Nam xuất phát từ sự không phù hợp giữa ngành nghề đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động. Phản hồi từ thị trường lao động dường như đã khẳng định điều này và các nhà tuyển dụng vẫn đề cập đến việc các ứng viên mới tốt nghiệp đại học thiếu hụt các kỹ năng “mềm”. Ý kiến phản hồi của sinh viên tốt nghiệp cho thấy có điểm vênh giữa trường đại học và nhà tuyển dụng, trong khi đó, Bộ LĐ-TB-XH cho rằng, với tình hình kinh tế của đất nước hiện tại, số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học bị dư thừa. Ngoài ra, thông tin về thực trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp đại học chưa đủ cho các trường đại học trong việc phát triển chương trình học và cho Bộ GD&ĐT và Bộ LĐ-TB-XH trong công tác quản lý. Việc thực hiện nghiên cứu khảo sát sinh viên tốt nghiệp sẽ giúp ích cho các ban, ngành liên quan từ việc thiết kế khảo sát chuẩn, cung cấp minh chứng cho công tác phát triển chương trình học và quản lý của các Bộ, ngành liên quan. Điều này có thể sẽ giúp phát hiện các lĩnh vực mà có chương trình đào tạo của các trường đại học trong dự án chưa thực sự phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

#### **1.4.1. Các trường đại học liên quan**

Ba trường đại học châu Âu và năm trường đại học Việt Nam có tham gia vào dự án này. Trong phần này, vai trò của từng trường trong dự án sẽ được mô tả ngắn gọn như sau:

Đại học Uppsala chịu trách nhiệm điều phối dự án, đảm bảo thực hiện được tất cả các mục tiêu đề ra, đảm bảo tất cả các chỉ báo đều được đo lường quản lý chất lượng của dự án, và đảm bảo các hoạt động được thực hiện như mô tả trong bản đề xuất.

Đại học Valencia, một trong số các trường đại học nổi tiếng nhất của Tây Ban Nha trong bảng xếp hạng trong nước lẫn quốc tế, đóng vai trò quan trọng trong dự án.

Trường Đại học Valencia tham gia các gói nhiệm vụ khác nhau được thiết kế trong dự án và đồng chủ trì thực hiện nhiệm vụ khảo sát sinh viên tốt nghiệp.

Đại học Groningen là một trường đại học nghiên cứu có tầm nhìn toàn cầu và hiện tại nằm trong top 100 các trường có ảnh hưởng trên thế giới. Đại học Groningen tham gia các gói nhiệm vụ khác nhau như góp ý cho khảo sát sinh viên tốt nghiệp, góp ý về phương pháp nghiên cứu, cung cấp thông tin để phát triển Trung tâm việc làm tại các trường đại học Việt Nam trong nhóm tham gia dự án.

Năm trường đại học Việt Nam tham gia dự án gồm: Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (NEU), Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội (HaUI), Trường Đại học Huế (HUEUNI), Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh (HCMUTE), Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh (HUTECH).

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân là một trong các trường hàng đầu về kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh với hơn 32 nghìn sinh viên năm học 2019 - 2020 hiện đang theo học. Trường hiện là đơn vị đứng đầu của mạng lưới hơn 40 trường đại học cấp bằng kinh tế và quản trị kinh doanh ở Việt Nam. Tham gia vào dự án này, NEU đóng vai trò chủ trì thực hiện khảo sát sinh viên tốt nghiệp, phát triển trung tâm việc làm và công thông tin trên website.

HaUI là trường đại học kỹ thuật lâu đời nhất ở Việt Nam, cấp bằng và chứng chỉ của nhiều ngành nghề kỹ thuật. Trường hiện có 27 nghìn sinh viên theo học ở các cấp học như: Cao đẳng, đại học và sau đại học. HaUI đi đầu trong gói nhiệm vụ về tuyên truyền và khai thác dự án, tham gia vào tất cả các hoạt động của dự án, và hỗ trợ điều phối trong việc quản lý dự án.

Đại học Huế được công nhận là một trung tâm hàng đầu về nghiên cứu học thuật và khoa học ở miền Trung Việt Nam và cả nước. Trường rất thành công trong việc xây dựng vị thế là cơ sở đào tạo uy tín của hệ thống giáo dục đại học Việt Nam. Hiện tại, trường có 8 trường đại học trực thuộc với 47 nghìn sinh viên hiện theo học<sup>4</sup>. Với kinh nghiệm trước đây từ các dự án Erasmus Mundus, HUEUNI tham gia vào tất cả các gói nhiệm vụ của dự án nhằm tăng cường hơn nữa vai trò giáo dục và đào tạo của trường như ủng hộ các hoạt động của sinh viên, đặc biệt là khả năng có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

HCMUTE là trường đại học đầu tiên ở Việt Nam đào tạo giáo viên kỹ thuật cho cả nước. Trường đã giảng các chương trình định hướng kỹ thuật ở nhiều cấp và nhiều hình thức học tập khác nhau. Hiện tại trường có 24 nghìn sinh viên theo học, gồm cả sinh viên chính quy và sinh viên tại chức. Trường chủ yếu tham gia vào trung tâm nghề nghiệp, khảo sát sinh viên tốt nghiệp và đảm bảo chất lượng dự án.

HUTECH hiện sở hữu các chương trình giảng dạy được xếp hạng cao và có uy tín trong cả nước. Trường là địa chỉ tin cậy cho các sinh viên muốn học trong môi trường học thuật đại học năng động và đáng tin cậy. Trường trợ giúp việc điều phối các trường trong việc thực hiện các gói nhiệm vụ đảm bảo chất lượng và tham gia vào tất cả các hoạt động của dự án.

### 1.4.2. Mục tiêu của dự án

Mục tiêu chung của dự án là tăng khả năng có việc làm của các sinh viên tốt nghiệp đại học ở Việt Nam. Để đạt được các mục tiêu chính, dự án đặt ra một số các mục tiêu cụ thể sau:

<sup>4</sup> Tám trường đại học trực thuộc bao gồm: Đại học Khoa học, Sư phạm, Y dược, Kinh tế, Nông nghiệp và Lâm nghiệp, Ngoại ngữ, Nghệ thuật, Luật.

- Thực hiện một khảo sát sinh viên tốt nghiệp chi tiết và chuẩn mực tại các trường đại học tham gia dự án. Dữ liệu thu thập được trong nghiên cứu này sẽ được gửi lại cho các nhóm xây dựng thiết kế chương trình học và các nhà quản lý giáo dục đại học. Việc này có thể sẽ giúp phát hiện ra những ngành mà chương trình đào tạo của các trường đại học chưa phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động. Khảo sát sinh viên tốt nghiệp này mô phỏng quy trình và phương pháp nghiên cứu chuẩn mực cho các trường đại học khác ở Việt Nam để họ có thể tham khảo khi thực hiện các nghiên cứu tương tự. Điều này giúp từng bước điều chỉnh sự không phù hợp giữa đào tạo và công việc.

- Thiết kế và chủ trì các tọa đàm chuyên sâu cho giảng viên và các nhà đào tạo ở các trường đại học Việt Nam tham gia dự án, nâng cao nhận thức về một số kỹ năng cụ thể được cho là sinh viên Việt Nam đang thiếu. Các chuyên gia quốc tế đang thực hiện các mô hình để tiếp cận đến cả sinh viên và Ban Giám hiệu các trường đại học, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao nhận thức không chỉ với giảng viên đại học mà còn các viên chức quản lý và sinh viên. Do đó, dự án sẽ tổ chức các cuộc họp với tất cả các nhóm đối tượng trên, dựa vào dữ liệu thu thập được từ khảo sát sinh viên tốt nghiệp để tạo lập một cơ chế cụ thể nhằm phát triển kỹ năng mềm tại các trường đại học thành viên.

- Phát triển hợp tác giữa trường đại học trong dự án và thị trường lao động. Trung tâm việc làm đóng vai trò lớn đối với khả năng có việc làm của sinh viên khi kết nối được đại học, sinh viên và các thị trường lao động. Bằng cách phát triển cổng thông tin trên website, dự án tiếp tục thu thập thông tin được thiết kế trong khảo sát sinh viên tốt nghiệp, bổ sung thêm vào dữ liệu đã được thu thập.

#### **1.4.3. Mối liên hệ với các nội dung khác của dự án**

Khảo sát sinh viên tốt nghiệp là một gói nhiệm vụ quan trọng của dự án. Thông qua tham khảo ý kiến tư vấn của các cơ quan hữu quan, cuộc khảo sát này được thực hiện để đáp ứng nhu cầu tìm hiểu khả năng có việc làm của sinh viên tốt nghiệp đại học và thu thập phản hồi về thiết kế chương trình đào tạo và quản lý. Kết quả từ khảo sát sẽ nêu lên thực trạng việc làm của các sinh viên mới tốt nghiệp đại học ở Việt Nam, những kỹ năng và/hoặc kiến thức mà sinh viên cần được đào tạo, và cách thức đào tạo các kỹ năng và/hoặc kiến thức đó. Khảo sát sinh viên tốt nghiệp trực tiếp liên quan đến gói nhiệm vụ của trung tâm việc làm do cung cấp phản hồi từ sinh viên tốt nghiệp cho việc điều chỉnh chương trình đào tạo, phản hồi về các kỹ năng và cách các trung tâm việc làm nên cung cấp để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Khảo sát sinh viên tốt nghiệp cũng cung cấp thông tin để thiết kế các cổng website cung cấp các dịch vụ

và nền tảng phù hợp để thu thập dữ liệu về tình trạng việc làm của các sinh viên tốt nghiệp đại học một cách thường xuyên hơn.

### **1.5. Nội dung và bố cục của cuốn sách**

Cuốn sách này trình bày kết quả chính của nghiên cứu. Sau Chương 1, Chương 2 nêu phương pháp nghiên cứu, mô tả mẫu và bảng hỏi được sử dụng để thu thập dữ liệu. Chương 3 nêu kết quả thu được từ toàn bộ mẫu nghiên cứu chia thành các nhóm khác nhau dựa theo tình trạng việc làm: có việc làm, thất nghiệp và các sinh viên tốt nghiệp chưa tìm việc làm. Chương 4 trình bày kết quả dựa theo giới tính và so sánh với thông tin thu thập được từ các sinh viên tốt nghiệp. Chương 5 phân tích kết quả của các ngành khác nhau bằng cách phân chia theo các nhóm chính như: Khoa học và Kỹ thuật so với Khoa học xã hội. Trong Chương 6 các tác giả chia sinh viên đã tốt nghiệp theo hai nhóm: (i) Tương thích dọc (phân tích sự phù hợp giữa trình độ học vấn được yêu cầu bởi công việc và trình độ học vấn của sinh viên tốt nghiệp, và (ii) Tương thích ngang (sự phù hợp giữa ngành nghề thực tế của sinh viên sau tốt nghiệp và ngành học của sinh viên). Cuối cùng, Chương 7 đưa ra một số kết luận và đề xuất giải pháp cho các đối tượng hữu quan. Việc phân tích dữ liệu thu thập được từ các sinh viên đã tốt nghiệp của mỗi trường đại học tham gia vào khảo sát được thực hiện và báo cáo bởi từng Tổ công tác của mỗi trường đại học.

## CHƯƠNG 2

# PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Chương 2 mô tả về khảo sát sinh viên tại năm trường đối tác Việt Nam là thành viên của dự án. Các nội dung lần lượt được đề cập liên quan tới mẫu khảo sát, bảng hỏi, cách thức thu thập dữ liệu, phương pháp phân tích và những hạn chế trong khảo sát này. Ngoài ra, Chương 2 còn mô tả phương pháp phân tích dữ liệu, những kiểm định được thực hiện nhằm đảm bảo kết quả phân tích đủ độ tin cậy.

### 2.1. Mẫu khảo sát

Khảo sát này được thực hiện ở năm trường đại học của Việt Nam gồm: Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Huế, Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh, và Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh. Đối tượng khảo sát là sinh viên đã tốt nghiệp năm 2016. Tại thời điểm khảo sát, những sinh viên này đã tham gia vào thị trường lao động một năm, do đó, họ là đối tượng phù hợp tham gia nghiên cứu này.

Phương pháp lấy mẫu là phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng nhiều giai đoạn. *Đầu tiên*, mỗi trường đại học quyết định ít nhất ba ngành được đưa vào khảo sát. Sau khi chọn ngành, các trường đại học cung cấp danh sách sinh viên tốt nghiệp năm 2016 cho các ngành được chọn. Các thông tin khảo sát bao gồm: Tên sinh viên, giới tính, nơi sinh, ngành, loại hình đào tạo, email, số điện thoại. *Thứ hai*, dựa trên tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp trong mỗi ngành, số sinh viên trong mẫu khảo sát được xác định. Mẫu khảo sát được chọn ngẫu nhiên bằng cách áp dụng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên phân tầng. Phần mềm thống kê được sử dụng để lựa chọn ngẫu nhiên các sinh viên tốt nghiệp trong danh sách. Thu thập dữ liệu được tiến hành trong mẫu đã chọn. *Thứ ba*, thay thế cho mẫu đã chọn cũng được chuẩn bị ngẫu nhiên trước. Khoảng 20% mẫu dự kiến được dành riêng để thay thế nếu sinh viên tốt nghiệp được chọn ngẫu nhiên không liên lạc được, hoặc họ từ chối tham gia khảo sát.

Tổng mẫu nghiên cứu có 1.710 sinh viên thuộc hai lĩnh vực: Khoa học tự nhiên và khoa học xã hội. Mô tả chi tiết về mẫu được trình bày ở phần 2.3.

## 2.2. Thu thập dữ liệu

### 2.2.1. Quy trình

Phần mềm SurveyMonkey được sử dụng để thực hiện khảo sát trực tuyến. Người trả lời hoàn thành bảng hỏi trực tuyến và hoàn toàn bảo mật danh tính. Quy trình khảo sát bao gồm các bước sau:

*Thiết kế bảng hỏi trực tuyến và thực hiện khảo sát thử:* Bảng hỏi được thiết kế và tải lên mạng sử dụng nền tảng SurveyMonkey. Bảng khảo sát trực tuyến được gửi đến các trường đại học để thử nghiệm. Mỗi trường có ba sinh viên đã tốt nghiệp trả lời thử. Sau đó bảng hỏi được chỉnh sửa và bổ sung đôi chút để thực hiện chính thức.

*Xác nhận email:* Với các số điện thoại được cung cấp trong danh sách, các sinh viên tốt nghiệp được gọi để xác nhận xem địa chỉ email trong danh sách có đang được sử dụng không. Nếu không, họ được đề nghị cung cấp địa chỉ email mới. Bảng hỏi trực tuyến được gửi đến các địa chỉ email đã được xác nhận.

*Mời tham dự:* Thư mời tham gia khảo sát được chuẩn bị từ trước được gửi tới các sinh viên tốt nghiệp được chọn qua email. Phần mềm SurveyMonkey tạo ra đường link cho từng người tham gia khảo sát và đường link này được gửi kèm trong thư mời. Người trả lời chỉ cần nhấn “Bắt đầu” trong thư mời để thực hiện trả lời các câu hỏi trong bảng hỏi.

*Theo dõi và nhắc trả lời:* Nhóm nghiên cứu gửi thư nhắc ba lần tới các sinh viên đã tốt nghiệp đề nghị họ hoàn thành bảng khảo sát. Quá trình này diễn ra từ tháng 12 năm 2017 đến tháng 3 năm 2018. Thư nhắc nhở cũng được chuẩn bị trước và chỉ gửi cho những sinh viên tốt nghiệp chưa hoàn thành khảo sát. Sau ba lần gửi thư nhắc, nếu sinh viên tốt nghiệp không trả lời, những sinh viên khác trong danh sách sẽ được chọn để thay thế.

### 2.2.2. Đảm bảo chất lượng

Chất lượng khảo sát được xác định bởi nhiều yếu tố. Dựa trên kinh nghiệm của nhóm nghiên cứu, nhiều hoạt động/giải pháp cho khảo sát trực tuyến giúp giảm thiểu khoảng cách chất lượng giữa kỳ vọng và thực tế:

- Mỗi trường đại học tham gia dự án được yêu cầu cung cấp thông tin cần thiết của các sinh viên đã tốt nghiệp năm 2016. Nhóm nghiên cứu áp dụng các phương pháp lấy mẫu và quy trình thu thập dữ liệu tương tự trong dự án này;
- Tính ẩn danh của khảo sát được áp dụng để giảm thiểu các ý kiến và câu trả lời không chân thực.

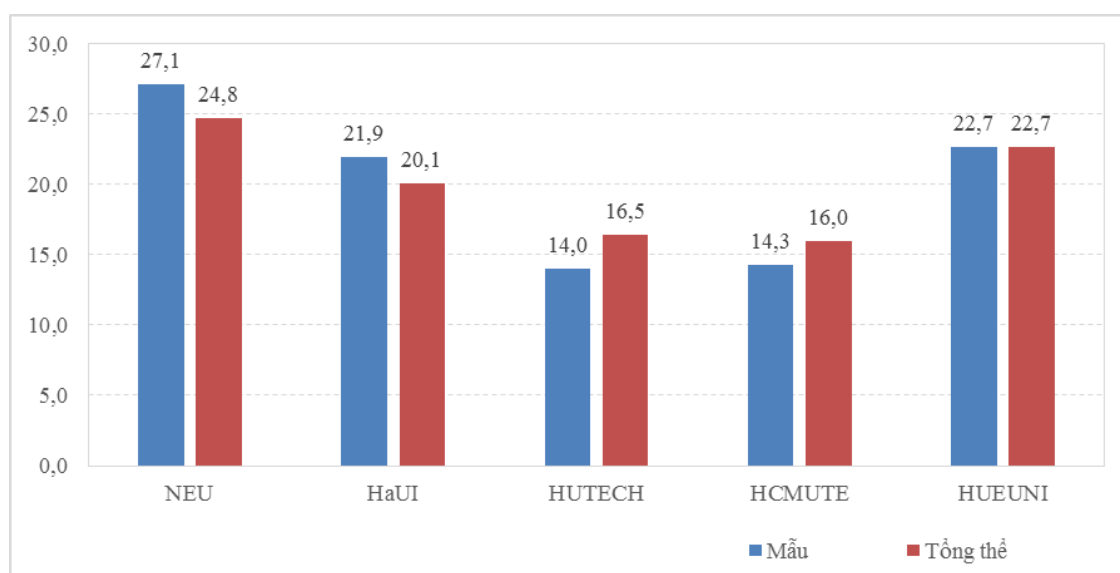
Mặc dù chúng tôi không thể thực hiện kiểm tra ngẫu nhiên cho người trả lời khảo sát trực tuyến, các biện pháp khác để đảm bảo chất lượng khảo sát đã được áp dụng. Ví dụ, nhóm nghiên cứu tổng hợp và vẽ đường phân bổ thời gian trả lời phiếu, từ đó kiểm tra kỹ các phiếu có thời gian trả lời rất ngắn. Một cách khác là kiểm tra và xử lý các khảo sát có chứa các giá trị còn thiếu.

### 2.2.3. Kiểm tra sai số chọn mẫu

Sai số chọn mẫu xảy ra khi một thống kê mẫu không phản ánh chính xác giá trị thực của các tham số trong tổng thể mục tiêu. Nói cách khác, mẫu được chọn thực tế không thể đảm bảo tính ngẫu nhiên và đại diện trong việc chọn mẫu. Sai số chọn mẫu có thể dẫn đến những suy luận sai lầm có hệ thống. Do đó, kiểm tra sai số chọn mẫu là một bước cần thiết trong khảo sát này.

Đầu tiên, nhóm nghiên cứu kiểm tra xu hướng chọn mẫu bằng cách sử dụng tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp tham gia khảo sát của từng trường đại học trong tổng số sinh viên tốt nghiệp tham gia khảo sát, so sánh với tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp của cả trường trong tổng thể năm trường của dự án xem có sự khác biệt đáng kể không. Các kết quả được trình bày trong Hình 2.1.

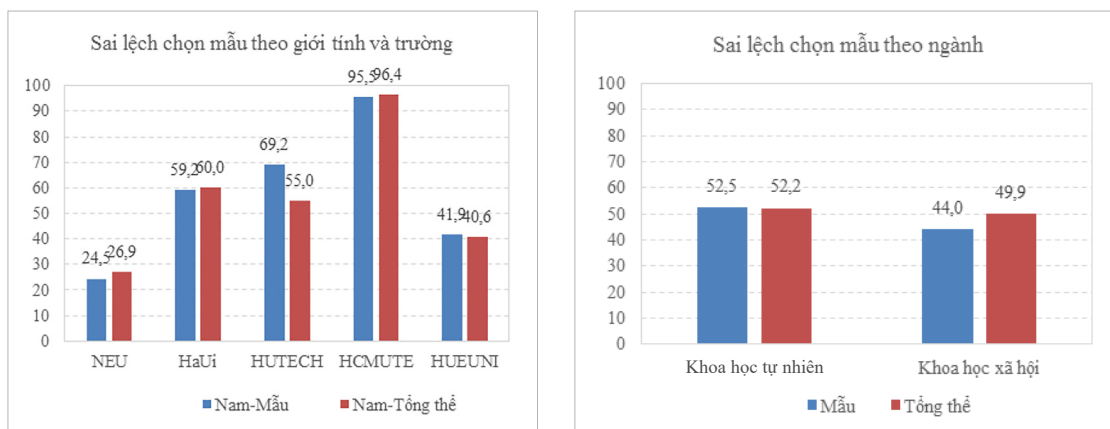
**Hình 2.1. Tỷ lệ các trường đại học tham gia trong tổng thể và mẫu khảo sát**



Kết quả thực nghiệm chỉ ra rằng, các thành phần của từng trường đại học trong mẫu và tổng thể là tương đương nhau. Do đó, không có bằng chứng về lệch mẫu trong thành phần của các trường đại học.

Thứ hai, nhóm nghiên cứu kiểm tra xu hướng chọn mẫu bằng cách sử dụng các nhóm của người trả lời theo giới tính và ngành. Cụ thể, nhóm kiểm tra tỷ lệ theo giới tính và chuyên môn trong mẫu có giống với trong tổng thể hay không. Kết quả thực nghiệm cho thấy không có sai số đáng kể khi chọn mẫu theo giới tính và ngành của sinh viên tốt nghiệp (Xem thêm trong Hình 2.2).

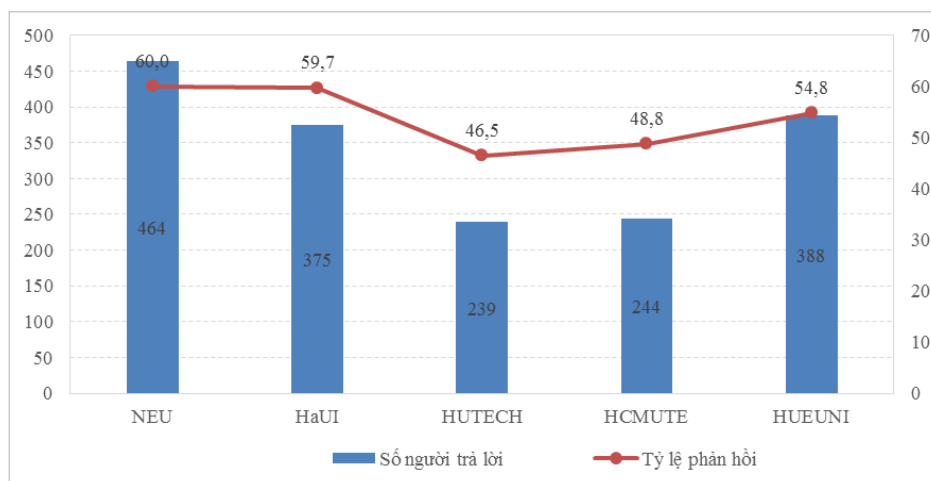
**Hình 2.2. Tỷ lệ người tham gia theo giới tính và ngành trong tổng thể và mẫu khảo sát**



## 2.3. Mô tả mẫu nghiên cứu

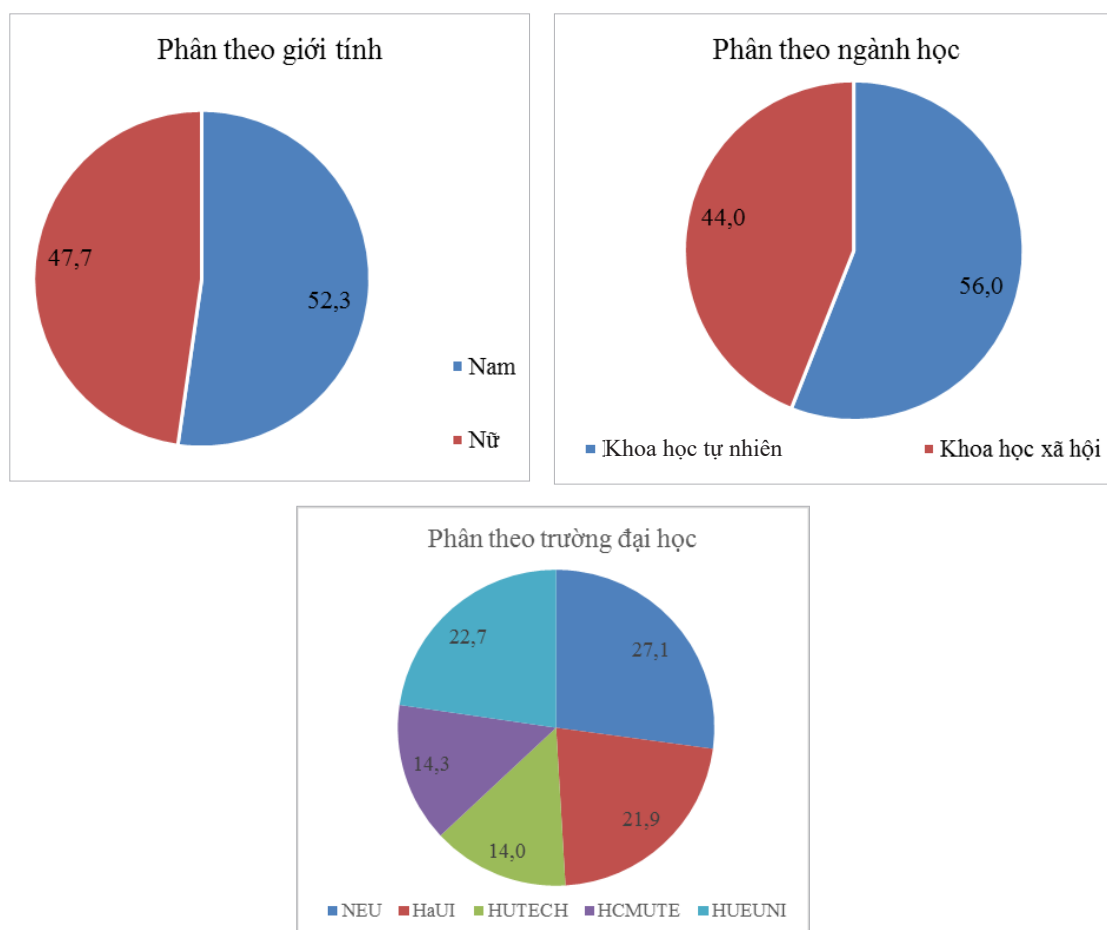
Mẫu khảo sát bao gồm 1.710 sinh viên tốt nghiệp năm 2016 thuộc 05 trường đại học và tuân theo các quy trình khảo sát được trình bày ở trên. Tỷ lệ trả lời của sinh viên tốt nghiệp từ mỗi trường đại học là tương đối cao so với một cuộc khảo sát trực tuyến thông thường, và tỷ lệ phản hồi trung bình là 54,8% trong tổng số phiếu gửi đi. Số người trả lời và tỷ lệ trả lời của các trường đại học tham gia khảo sát được trình bày trong Hình 2.3.

**Hình 2.3. Số người và tỷ lệ trả lời của các trường đại học tham gia khảo sát**



Mẫu khảo sát bao gồm sinh viên tốt nghiệp từ 21 ngành, trong đó năm ngành trùng lặp giữa các trường đại học. Những ngành này cuối cùng được phân loại thành hai lĩnh vực khoa học lớn hơn: khoa học tự nhiên và khoa học xã hội. Trong mẫu khảo sát, 44% số người được hỏi thuộc ngành khoa học tự nhiên, 56% là ngành khoa học xã hội, 47,7% là nữ giới và 95% số người được hỏi có độ tuổi từ 23 đến 26 tuổi. Các số liệu sau đây thể hiện đặc điểm nhân khẩu học, ngành và thành phần các trường đại học của người trả lời khảo sát.

**Hình 2.4. Thành phần mẫu khảo sát**



## 2.4. Bảng hỏi

### 2.4.1. Phát triển bảng hỏi

Bảng hỏi sử dụng để thu thập dữ liệu được phát triển qua một số bước cơ bản. Đầu tiên, các thành viên dự án thông qua cấu trúc, nội dung, những biến chính trong bảng hỏi trong cuộc họp từ ngày 3 đến ngày 7 tháng 4 năm 2017 tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Những quyết định này dựa trên kết quả từ hai cuộc thảo luận nhóm với các sinh viên tốt nghiệp và người sử dụng lao động ở Việt Nam do điều phối viên dự án hợp tác với Đại học Valencia (UV) thực hiện. Thứ hai, các thành viên dự án từ UV và NEU bắt đầu thiết kế bảng hỏi. Phiên bản đầu tiên của bảng câu hỏi bằng tiếng Anh được xây dựng, sau đó được sửa đổi sau nhiều lần góp ý giữa các thành viên UV và NEU. Bảng hỏi này được gửi đến các thành viên khác của các trường đại học đối tác để thu thập ý kiến và đề xuất của họ. Sau khi các ý kiến và đề xuất này được kết hợp, bảng hỏi tổng hợp cuối cùng được đưa ra và xem xét bởi các thành viên từ tất cả các trường đại học đối tác trong cuộc họp tổ chức tại Huế vào ngày 30 tháng 10 và ngày 01 tháng 11 năm 2017.

Nhóm đánh giá xây dựng bảng hỏi mới đã được dịch sang tiếng Việt trong cuộc họp. Sau đó, bảng câu hỏi tiếng Việt đã được triển khai trên nền tảng trực tuyến để thu thập dữ liệu thí điểm. Mục đích của khảo sát thí điểm là: (i) để kiểm tra mức độ dễ hiểu của nội dung câu hỏi và hướng dẫn trả lời; (ii) để kiểm tra thời gian cần thiết để trả lời (sinh viên tốt nghiệp trả lời theo các phương án khác nhau của bảng hỏi tùy thuộc vào tình hình việc làm hiện tại: có việc làm, tự làm chủ, thất nghiệp, chưa tìm việc); (iii) để kiểm tra xem câu hỏi lọc (tình hình việc làm hiện tại) đưa ra trong bảng câu hỏi được người trả lời hiểu đúng, và (iv) để kiểm tra hoạt động của nền tảng trực tuyến. Dữ liệu từ mẫu 27 sinh viên tốt nghiệp từ năm trường đại học đối tác đã được thu thập. Dữ liệu này được phân tích và thảo luận trong cuộc họp tại Hà Nội vào ngày 4 - 5 tháng 12 năm 2017. Nghiên cứu thí điểm khẳng định tính phù hợp của bảng hỏi.

#### **2.4.2. Cấu trúc và nội dung**

Bảng hỏi gồm có 5 phần chính:

- i. Dữ liệu nhân khẩu học;
- ii. Tình trạng việc làm;
- iii. Sinh viên tốt nghiệp có việc làm;
- iv. Sinh viên tốt nghiệp không có việc làm;
- v. Sinh viên tốt nghiệp chưa tìm việc.

*Phần nhân khẩu học* gồm 5 câu hỏi với nội dung về:

- i. Trường đại học họ đã nhận bằng cử nhân;
- ii. Ngành bậc cử nhân;

- iii. Giới tính;
- iv. Tuổi;
- v. Năm họ bắt đầu học đại học.

*Phần thứ hai* thu thập thông tin về:

- i. Số lượng công việc họ đã làm sau khi tốt nghiệp;
- ii. Tình trạng việc làm của họ tại thời điểm trả lời bảng hỏi.

Câu hỏi cuối cùng này được sử dụng để lọc và hướng người trả lời vào các nhóm các câu hỏi khác nhau tùy thuộc vào tình hình việc làm của họ (có việc làm, tự làm chủ, thất nghiệp, chưa tìm việc).

*Phần thứ ba* tập trung vào những sinh viên tốt nghiệp có việc làm và là phần dài nhất trong bảng hỏi. Trong phần này, các đối tượng cung cấp thông tin về công việc đầu tiên của họ:

- i. Thời gian tìm việc làm được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp;
- ii. Chiến lược tìm việc làm được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp.

Sau đó, họ cung cấp các thông tin liên quan đến công việc hiện tại:

- i. Chiến lược tìm việc làm hiện tại sau khi tốt nghiệp;
- ii. Tương thích ngang;
- iii. Bậc học yêu cầu cho công việc hiện tại;
- iv. Tương thích dọc;
- v. Tổ chức tuyển dụng (loại, ngành, và quy mô);
- vi. Địa điểm;
- vii. Chức năng;
- viii. Cấp bậc quản lý;
- ix. Hợp đồng lao động chính thức;
- x. Thời gian;
- xi. Bán thời gian hay toàn thời gian;
- xii. Thu nhập hàng tháng;

xiii. Sự thỏa mãn với công việc;

xiv. Tầm quan trọng của các nhóm năng lực để đạt hiệu quả làm việc tốt.

*Phần thứ tư* dành cho các sinh viên đã tốt nghiệp chưa có việc làm, với những nội dung:

i. Thời gian họ đã tìm việc;

ii. Chiến lược tìm việc họ đã sử dụng;

iii. Những khó khăn khi tìm việc;

iv. Ý kiến của họ về dịch vụ hỗ trợ việc làm ở trường đại học.

Cuối cùng, phần 5 tập trung vào đối tượng sinh viên đã tốt nghiệp mà chưa tìm việc. Phần này, người được khảo sát sẽ trả lời các câu hỏi liên quan đến lý do mà họ không đi tìm việc. Bảng hỏi chi tiết được trình bày trong phần Phụ lục.

### 2.5. Phân tích

Dữ liệu thu thập được sử dụng để phân tích mô tả. Tùy vào bản chất của biến sử dụng, nhóm nghiên cứu tính phần trăm hoặc trung bình để mô tả những biến trong mẫu nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu cũng trình bày kết quả thu được qua các bảng và hình.

Phân tích mô tả được thực hiện với tổng mẫu các sinh viên đã tốt nghiệp và cho từng nhóm khác nhau dựa trên các biến: giới tính, ngành bậc cử nhân (khoa học xã hội và khoa học tự nhiên), phù hợp giữa ngành và công việc (dựa trên mức độ phù hợp giữa công việc của sinh viên đã tốt nghiệp với nội dung bằng đại học của họ). Kết quả thu được từ các nhóm khác nhau được so sánh qua việc sử dụng các kỹ thuật thống kê phù hợp.

### 2.6. Hạn chế

Kết quả báo cáo này được dựa trên kết quả khảo sát mẫu lớn các sinh viên đã tốt nghiệp đại học ở Việt Nam. Tuy nhiên, khi diễn giải kết quả nghiên cứu cần lưu ý một số hạn chế. Dữ liệu được thu thập từ các đối tượng tốt nghiệp chỉ trong năm trường đại học Việt Nam. Hơn nữa, mặc dù các sinh viên tốt nghiệp được khảo sát từ nhiều ngành cử nhân, nhưng không phải tất cả các ngành trong hệ thống đại học Việt Nam đều được đưa vào nghiên cứu. Kết quả của nghiên cứu này bị giới hạn đối với các trường đại học và ngành khác không được xem xét.

## CHƯƠNG 3

# KẾT QUẢ KHẢO SÁT CHO MẪU SINH VIÊN ĐÃ TỐT NGHIỆP

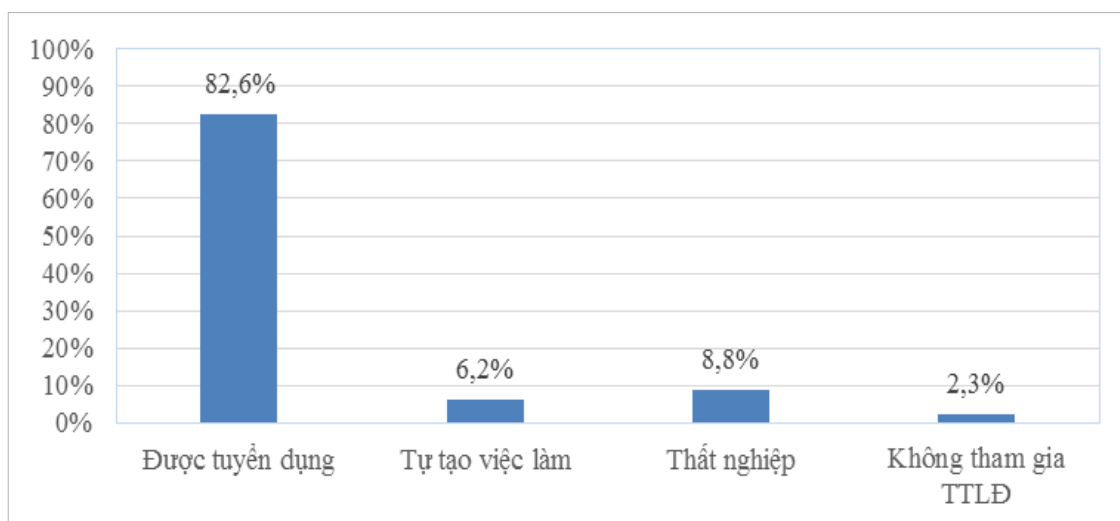
Chương 3 trình bày những kết quả về việc làm thu được từ mẫu khảo sát sinh viên đã tốt nghiệp. Trong phần đầu tiên của Chương này, chúng tôi tập trung vào tình trạng việc làm của các sinh viên đã tốt nghiệp tại thời điểm tham gia khảo sát. Các đối tượng này ở ba tình trạng việc làm khác nhau (có việc làm, không có việc làm, không đi làm) nên họ được hỏi những câu hỏi khác nhau. Các phần tiếp theo đề cập tới những nội dung liên quan tới ba nhóm đối tượng: sinh viên tốt nghiệp có việc làm; sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm; và sinh viên tốt nghiệp nhưng không tham gia các hoạt động kinh tế.

### 3.1. Tình trạng việc làm của sinh viên đã tốt nghiệp

#### 3.1.1. Tình trạng việc làm hiện tại

Theo Hình 3.1, 82,6% sinh viên tốt nghiệp cho biết rằng, họ đã có việc làm tại thời điểm tham gia khảo sát. Ngoài ra, 6,2% tự mở doanh nghiệp vào thời điểm đó, vì vậy, tổng số có 88,8% sinh viên tốt nghiệp đang làm việc trong khi 8,8% đang tìm việc làm và 2,3% không tham gia các hoạt động kinh tế và không tìm việc làm (sinh viên tốt nghiệp không tìm việc làm). Do đó, tỷ lệ việc làm của đối tượng nghiên cứu này lên tới 91,2%.

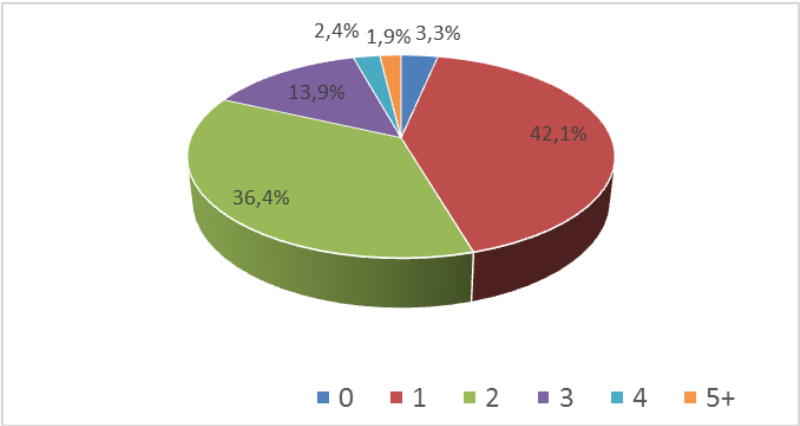
**Hình 3.1. Tình trạng việc làm hiện tại**



### 3.1.2. Số lượng việc làm từ khi tốt nghiệp

42,1% sinh viên tốt nghiệp cho biết họ chỉ làm một công việc sau khi tốt nghiệp, trong khi 36,4% khác cho biết họ đã làm hai công việc kể từ khi tốt nghiệp. Hơn 18% đã làm nhiều hơn hai công việc trong khoảng thời gian đó và 3,3% không làm việc sau khi họ tốt nghiệp (Hình 3.2).

Hình 3.2. Số lượng việc làm sau khi tốt nghiệp

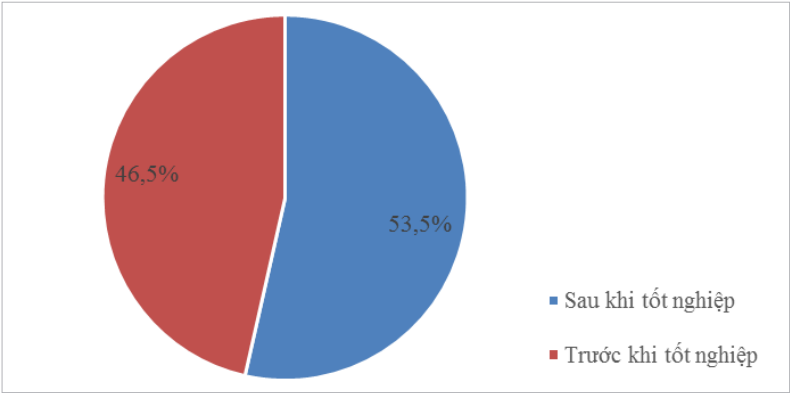


## 3.2. Sinh viên tốt nghiệp có việc làm<sup>5</sup>

### 3.2.1. Thời gian tìm được công việc có trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp

Để biết thời gian sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm, chúng tôi đã hỏi về thời điểm họ tìm được công việc hiện tại: trước hay sau khi họ tốt nghiệp. 53,4% cho biết họ đã tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp, trong khi 46,5% đã được tuyển dụng trước khi tốt nghiệp (Hình 3.3).

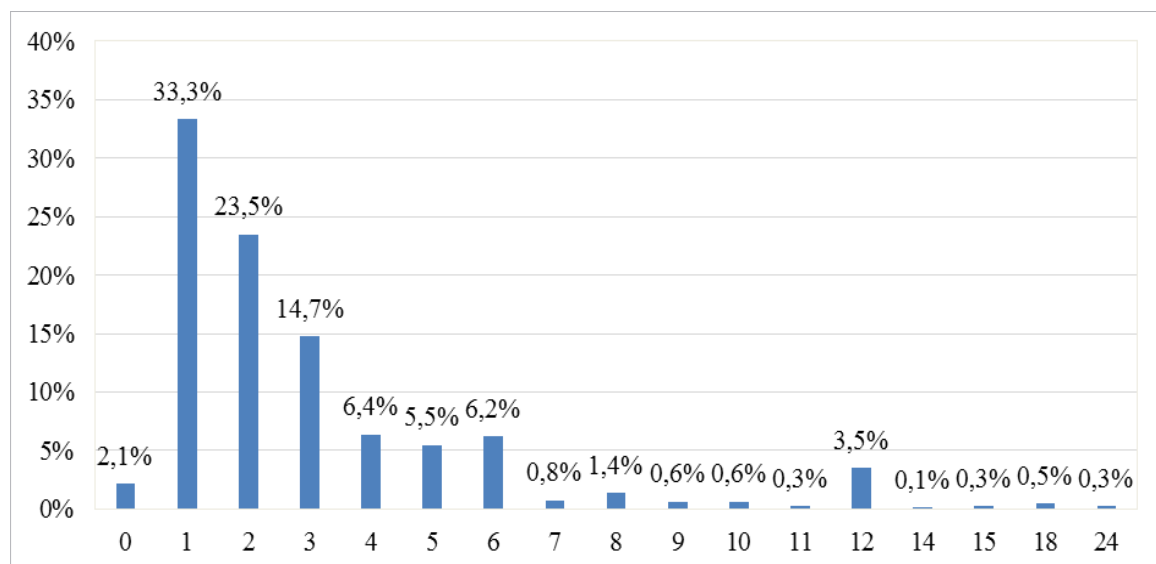
Hình 3.3. Bạn tìm được công việc có trả lương đầu tiên khi nào?



<sup>5</sup> Cụm từ “Sinh viên tốt nghiệp có việc làm” bao gồm sinh viên tốt nghiệp tự mở doanh nghiệp và sinh viên tốt nghiệp đi làm thuê.

Xem xét các sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm có nhận lương đầu tiên của họ sau khi tốt nghiệp, 1/3 trong số họ đã tìm được công việc trong khoảng thời gian một tháng, và gần 1/4 trong số họ đã tìm thấy nó trong hai tháng (Hình 3.4). Tuy nhiên, 5,6% trong số những sinh viên tốt nghiệp này mất hơn 10 tháng để tìm được công việc được trả lương đầu tiên. Thời gian trung bình để có được công việc đầu tiên sau khi tốt nghiệp của sinh viên là 3,1 tháng và độ lệch chuẩn là 3.05.

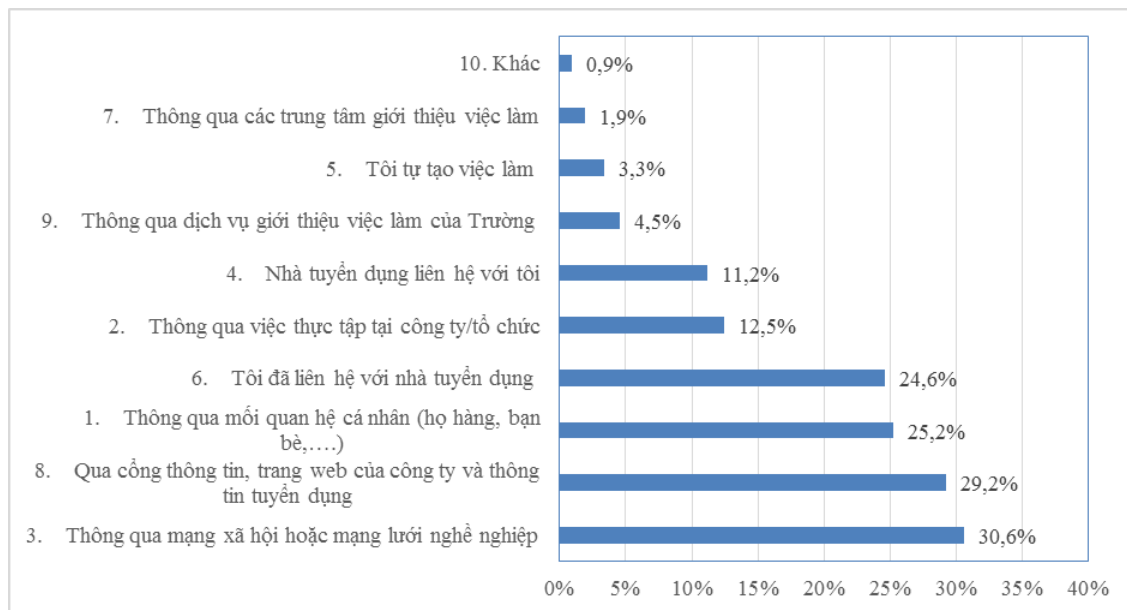
**Hình 3.4. Số tháng trung bình sinh viên tìm được công việc có trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp**



### 3.2.2. Chiến lược tìm kiếm công việc đầu tiên sau khi tốt nghiệp

Sinh viên tốt nghiệp được đề nghị nêu ba cách thức quan trọng nhất mà họ đã sử dụng để tìm việc làm (Hình 3.5). Cách thức được nhắc tới nhiều nhất là sử dụng mạng xã hội hoặc mạng lưới nghề nghiệp trên Internet khi có 30,6% trong tổng số các chiến lược được đề cập. Chiến lược thứ hai là sử dụng các trang mạng tương tác, xem trang mạng hay các ấn phẩm của doanh nghiệp (29,2%). Các chiến lược tiếp sau là sử dụng quan hệ cá nhân (25,2%) và liên hệ trực tiếp với nhà tuyển dụng (24,6%). Điều đáng chú ý là các chiến lược chính thống như liên hệ với tổ chức giới thiệu việc làm (1,9%) và dịch vụ giới thiệu việc làm của trường đại học (4,5%) ít được sử dụng nhất.

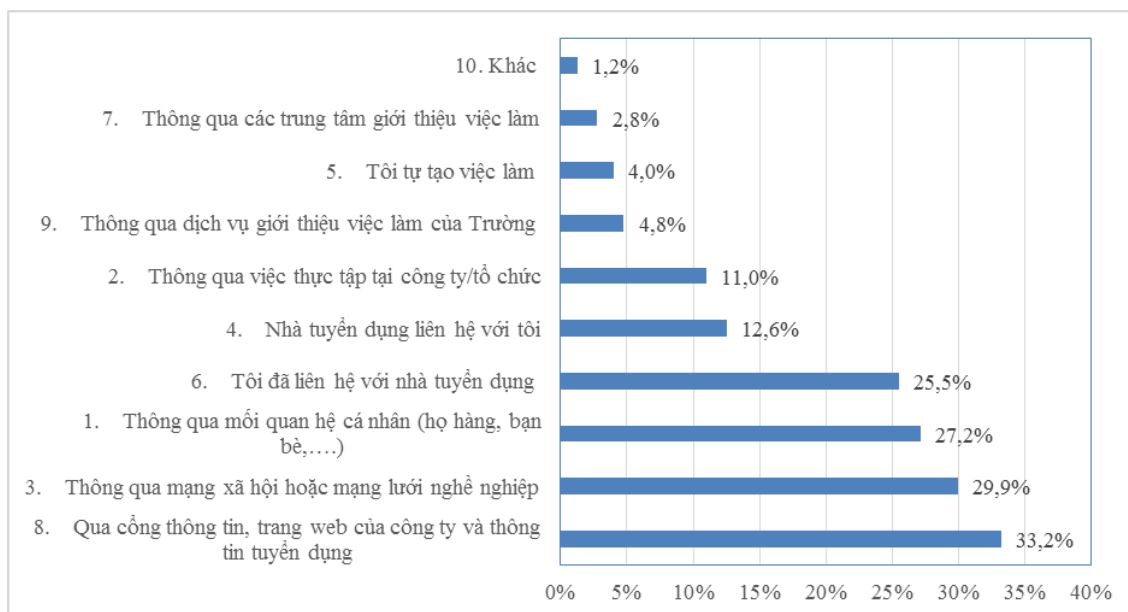
**Hình 3.5. Cách tìm kiếm công việc đầu tiên được trả lương sau khi tốt nghiệp hoặc công việc đã có khi tốt nghiệp**



### 3.2.3. Chiến lược tìm kiếm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp

Hình 3.6 trình bày kết quả tương ứng với các chiến lược mà người tham gia đã sử dụng để tìm kiếm công việc hiện tại, ngay sau khi tốt nghiệp. Tổng cộng có mười lựa chọn cho những người tham gia khảo sát và họ phải chọn tối đa ba trong số đó. Bốn chiến lược đã được những người tham gia sử dụng thường xuyên hơn so với các chiến lược khác: Mạng xã hội hoặc mạng lưới nghề nghiệp trên Internet (32,2%); Cổng Internet, trang web của công ty, và thông tin tuyển dụng (29,9%); Mối quan hệ cá nhân (27,2%); Liên hệ với nhà tuyển dụng (25,5%). Số còn lại được sử dụng ít hơn nhiều, bao gồm cả việc sử dụng các dịch vụ việc làm của trường đại học (4%).

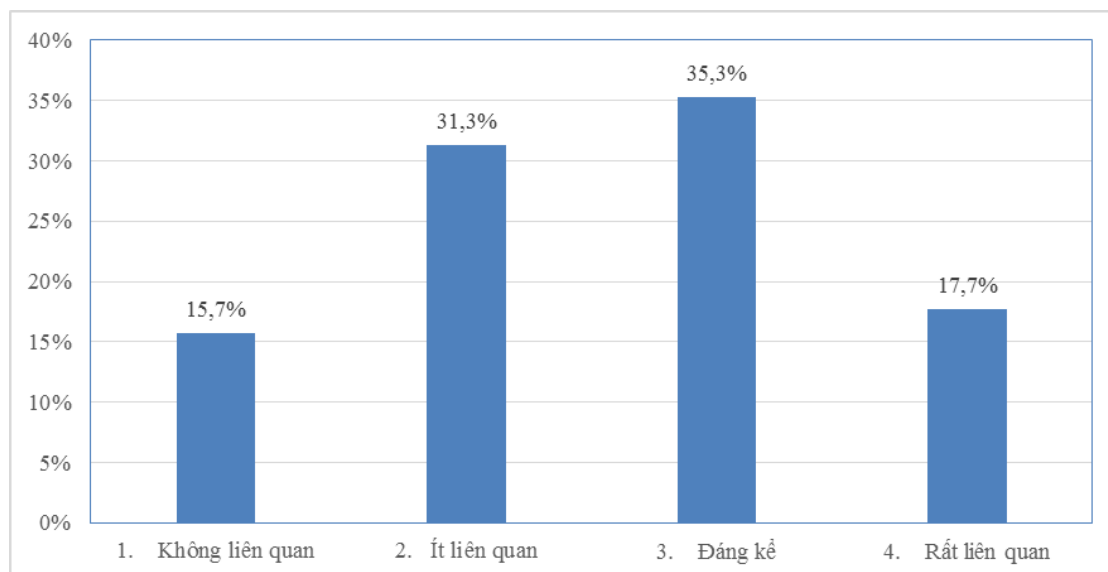
**Hình 3.6. Chiến lược tìm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp**



### 3.2.4. Tương thích ngang

Kết quả về tương thích ngang - sự phù hợp theo chiều ngang hay làm việc đúng ngành (Hình 3.7) cho thấy sự tồn tại của hai nhóm tham gia rất cân bằng. Trong số đó, 53% cho biết công việc hiện tại của họ khá liên quan hoặc liên quan nhiều đến bằng cấp của họ, trong khi 47% chỉ ra mức thấp (ít) hoặc không có liên quan gì đáng kể.

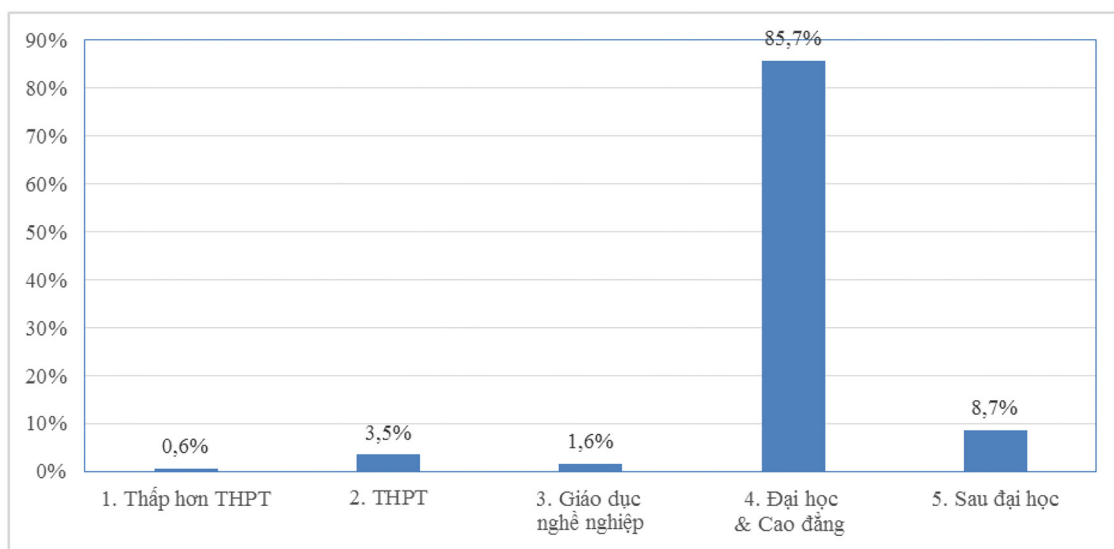
**Hình 3.7. Bạn đánh giá sự phù hợp giữa nghề nghiệp hiện tại và ngành được đào tạo ở mức độ nào?**



### 3.2.5. Bậc học yêu cầu cho công việc hiện tại

Theo kết quả nghiên cứu khảo sát (Hình 3.8), hầu hết sinh viên tốt nghiệp (85,7%) cho biết bậc học yêu cầu cho công việc hiện tại của họ là bằng đại học hoặc cao đẳng. Ngược lại, chỉ 8,7% cho biết họ cần có bằng thạc sĩ (hoặc cao hơn).

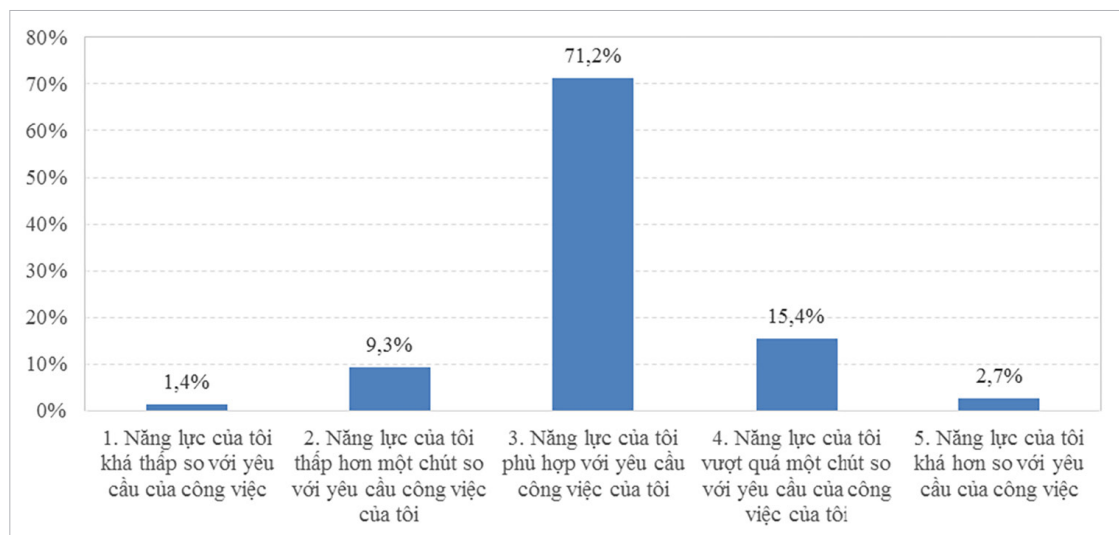
**Hình 3.8. Trình độ học vấn đòi hỏi cho công việc của bạn là gì?**



### 3.2.6. Mức độ phù hợp giữa năng lực và yêu cầu công việc

Về mức độ tương thích dọc (Hình 3.9), hầu hết những người tham gia (71,2%) chỉ ra rằng, năng lực của họ phù hợp với yêu cầu công việc của họ. Một nhóm trong số đó (18,1%) nhận thấy rằng, năng lực của họ hơi vượt quá (hoặc tương đối vượt quá) các yêu cầu của công việc, trong khi chỉ có 10,7% nhận thấy năng lực của họ thấp hơn hoặc thấp hơn một chút so với yêu cầu của công việc.

**Hình 3.9. Năng lực của bạn phù hợp với yêu cầu của công việc đến mức độ nào?**

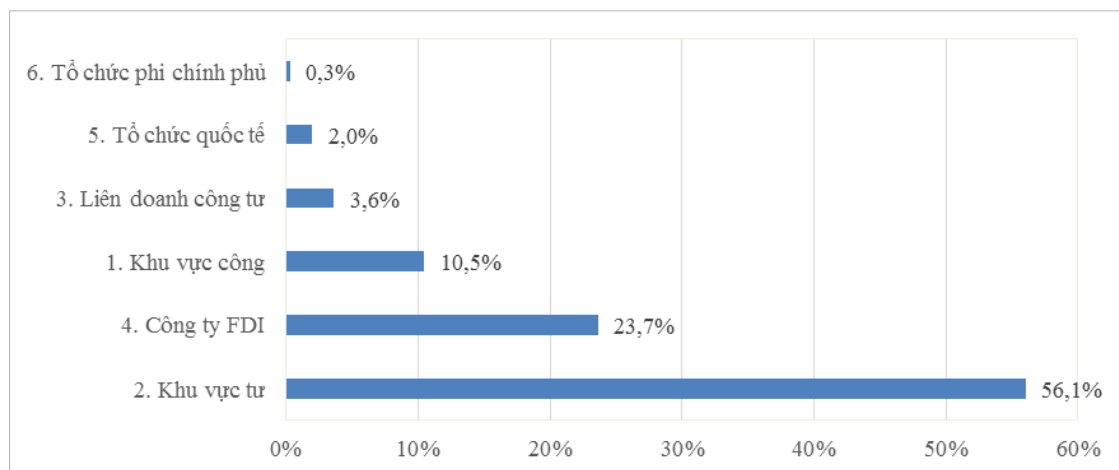


### 3.2.7. Tổ chức sử dụng lao động

#### Loại tổ chức

Như Hình 3.10 cho thấy, hầu hết sinh viên tốt nghiệp được khảo sát (56,1%) làm việc trong các công ty tư nhân, trong khi chỉ có 10,5% làm việc trong các cơ quan nhà nước. Đối với những sinh viên tốt nghiệp còn lại, 23,7% được tuyển dụng bởi các công ty có đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), 3,6% làm việc trong các tổ chức liên doanh công tư, 2% làm việc trong các tổ chức nước ngoài và chỉ 0,3% làm việc trong các tổ chức phi chính phủ.

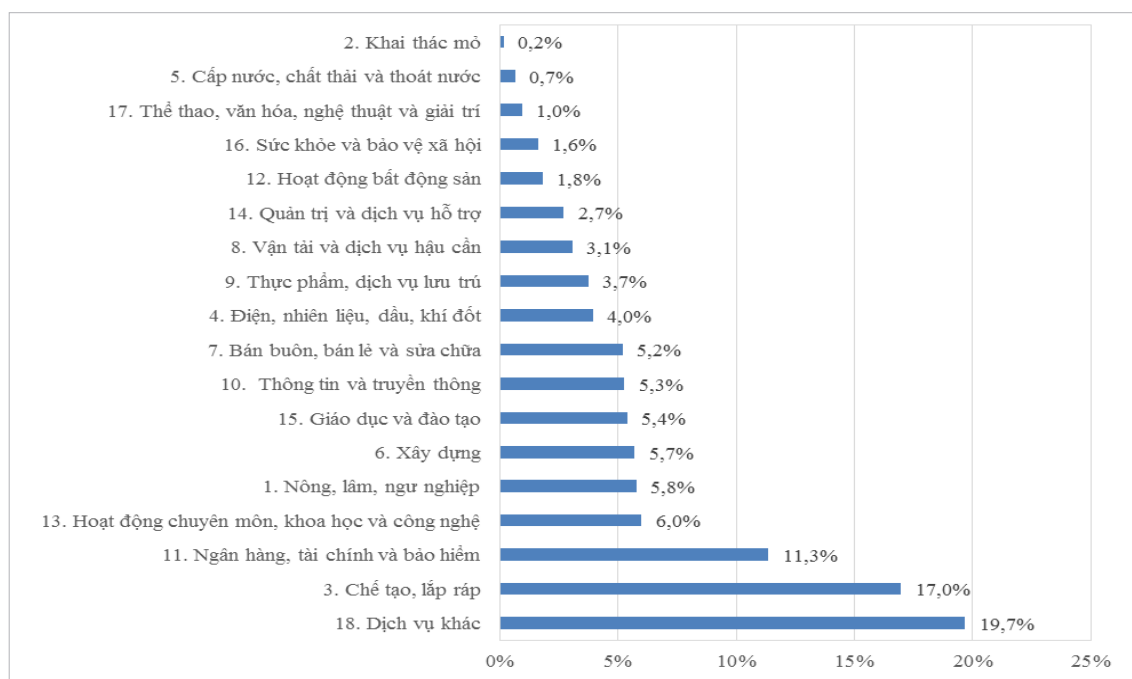
**Hình 3.10. Tổ chức bạn đang làm việc**



### Ngành nghề

Về lĩnh vực hoạt động kinh tế của công ty nơi sinh viên tốt nghiệp làm việc, Hình 3.11 cho thấy hai lĩnh vực có tỷ lệ phần trăm cao nhất là sản xuất (17,2%) và ngân hàng, tài chính và bảo hiểm (10,7%). Các lĩnh vực còn lại có tỷ lệ bằng hoặc thấp hơn 6%.

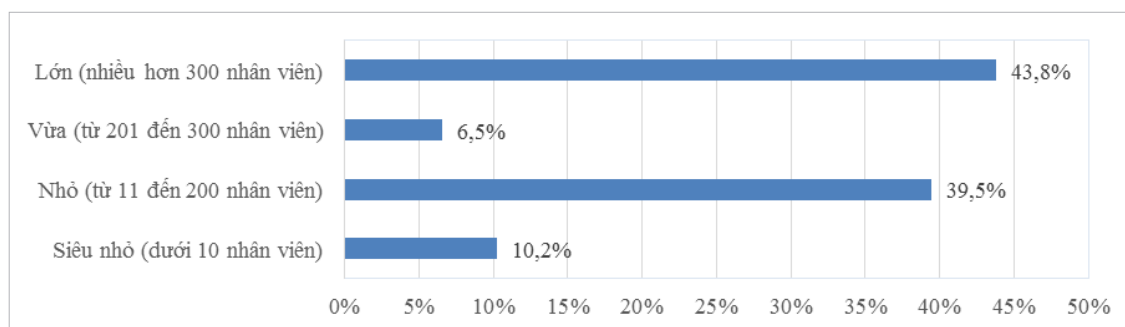
**Hình 3.11. Lĩnh vực hoạt động kinh tế của tổ chức của bạn là gì?**



### Quy mô tổ chức/doanh nghiệp

Đối với quy mô của các công ty mà sinh viên tốt nghiệp làm việc (Hình 3.12), hầu hết sinh viên tốt nghiệp làm việc trong các công ty lớn (43,8%) hoặc công ty nhỏ (39,5%). Chỉ 10,2% làm việc trong các công ty siêu nhỏ và 6,5% làm việc trong các công ty quy mô trung bình.

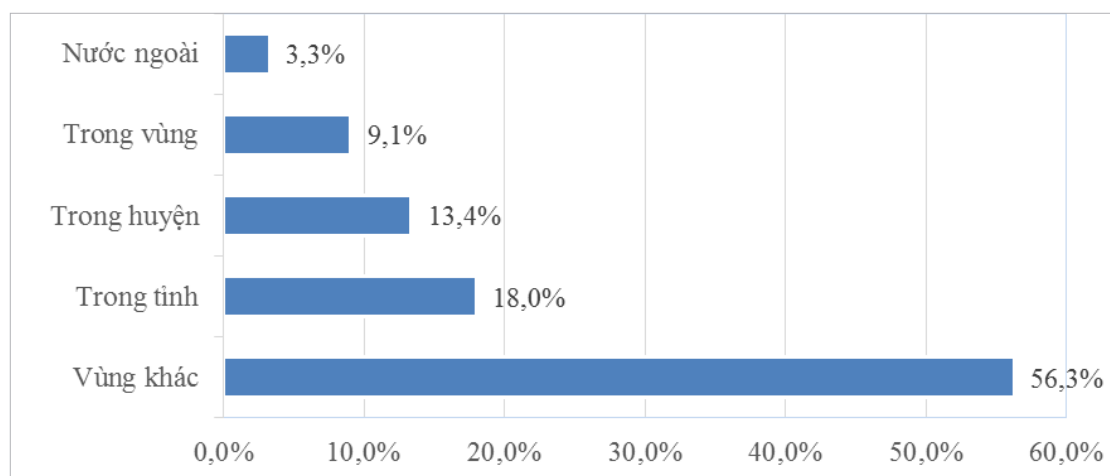
**Hình 3.12. Có bao nhiêu nhân viên trong công ty của bạn?**



### 3.2.8. Địa điểm làm việc

Liên quan đến địa điểm làm việc của sinh viên tốt nghiệp, Hình 3.13 cho thấy hơn một nửa đối tượng nghiên cứu (56,3%) làm việc tại một khu vực khác nơi gia đình họ sinh sống. 18% sinh viên tốt nghiệp làm việc tại tỉnh nơi gia đình họ sinh sống. Đối với các trường hợp còn lại, 13,4% sinh viên tốt nghiệp có công việc tại thị trấn nơi gia đình họ sinh sống và 9,1% ở cùng khu vực nơi gia đình sinh sống. Chỉ 3,3% sinh viên tốt nghiệp làm việc ở nước ngoài.

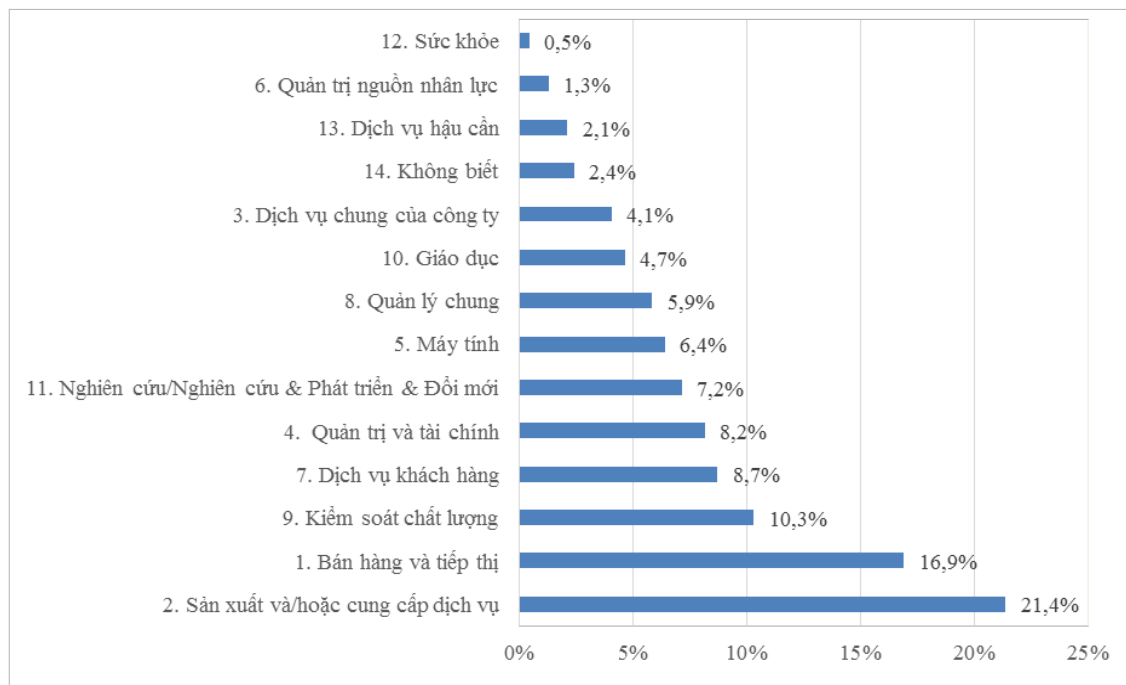
**Hình 3.13. Địa điểm làm việc hiện tại của bạn ở đâu?**



### 3.2.9. Lĩnh vực/Ngành

Khoảng 40% người tham gia có công việc hiện tại ở một trong hai lĩnh vực được đề cập nhiều nhất: Sản xuất và/hoặc cung cấp dịch vụ (20,9%) hoặc bán hàng và tiếp thị (10,8%) (Hình 3.14). Tổng cộng có bảy lĩnh vực chức năng được đề cập tới bởi 5% đến 10% số người tham gia: Kiểm soát chất lượng, dịch vụ khách hàng, hành chính và tài chính, nghiên cứu/kiểm tra, phát triển và đổi mới, quản lý chung, điện toán và giáo dục. Các lĩnh vực còn lại ít được đề cập hơn bởi dưới 5% số người tham gia.

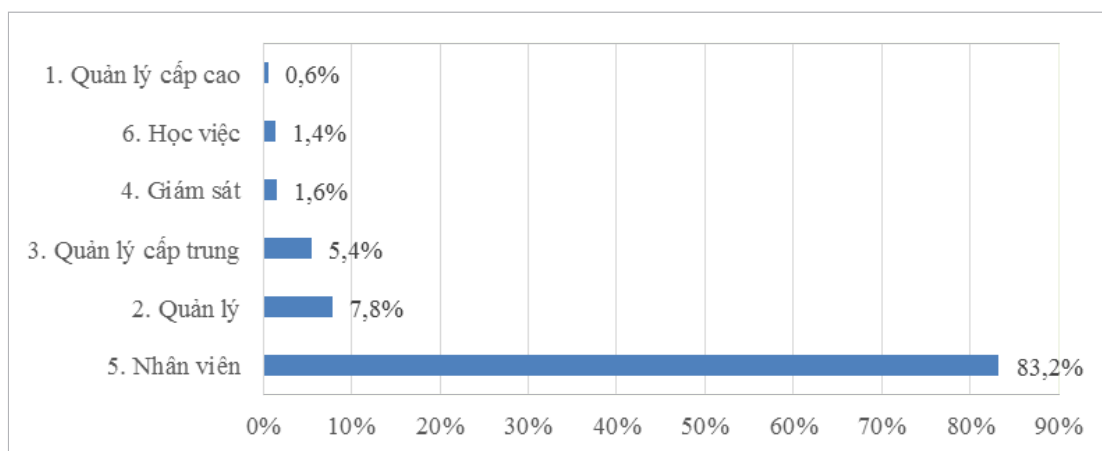
**Hình 3.14. Công việc hiện tại của bạn thuộc lĩnh vực nào trong công ty?**



### 3.2.10. Vị trí công việc

Về vị trí công việc sau tốt nghiệp một năm, phần lớn sinh viên tốt nghiệp là nhân viên (chiếm 83,3%; xem Hình 3.15). Chỉ có 15% sinh viên tốt nghiệp được khảo sát có vị trí công việc cao hơn (Giám sát viên: 1,4%; Quản lý cấp trung: 5,4%; Quản lý: 7,9%; Quản lý cao nhất: 0,7%). Còn lại 1,3% là người học việc.

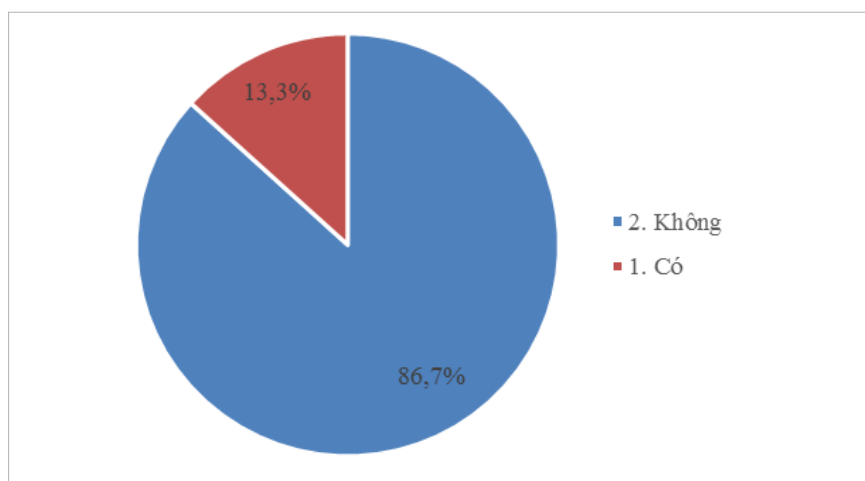
**Hình 3.15. Vị trí công việc hiện tại của bạn là gì?**



### 3.2.11. Hợp đồng lao động chính thức

Hình 3.16 cho thấy phần lớn sinh viên tốt nghiệp (86,7%) đã ký hợp đồng lao động chính thức bằng văn bản. Tuy nhiên, 13,3% sinh viên tốt nghiệp còn lại làm việc mà không có hợp đồng lao động chính thức bằng văn bản.

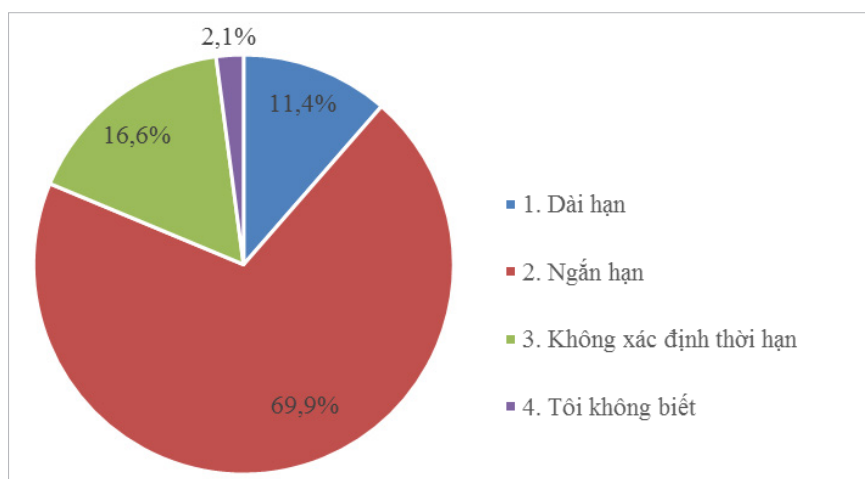
**Hình 3.16. Bạn có ký hợp đồng lao động chính thức với công việc hiện tại không?**



### 3.2.12. Thời hạn hợp đồng

Hơn 2/3 số sinh viên tốt nghiệp (69,9%) có việc làm dài hạn, trong khi chỉ có 11,4% có việc làm ngắn hạn (Hình 3.17). 16,6% sinh viên tốt nghiệp trả lời rằng, họ có một hợp đồng không xác định thời hạn, trong khi 2,1% không biết thời hạn làm việc của họ.

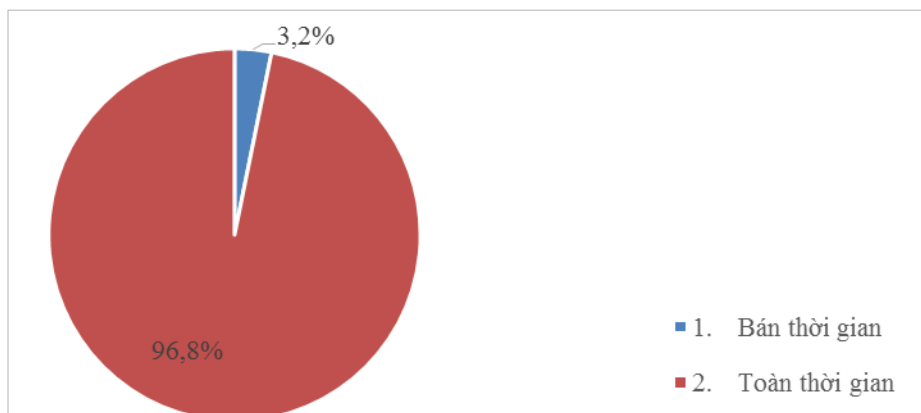
**Hình 3.17. Công việc hiện tại của bạn là...**



### 3.2.13. Bán thời gian hay toàn thời gian

Hầu hết tất cả các sinh viên tốt nghiệp được khảo sát (96,8%) có một công việc toàn thời gian. Chỉ 3,2% trong số họ thực hiện công việc bán thời gian (Hình 3.18).

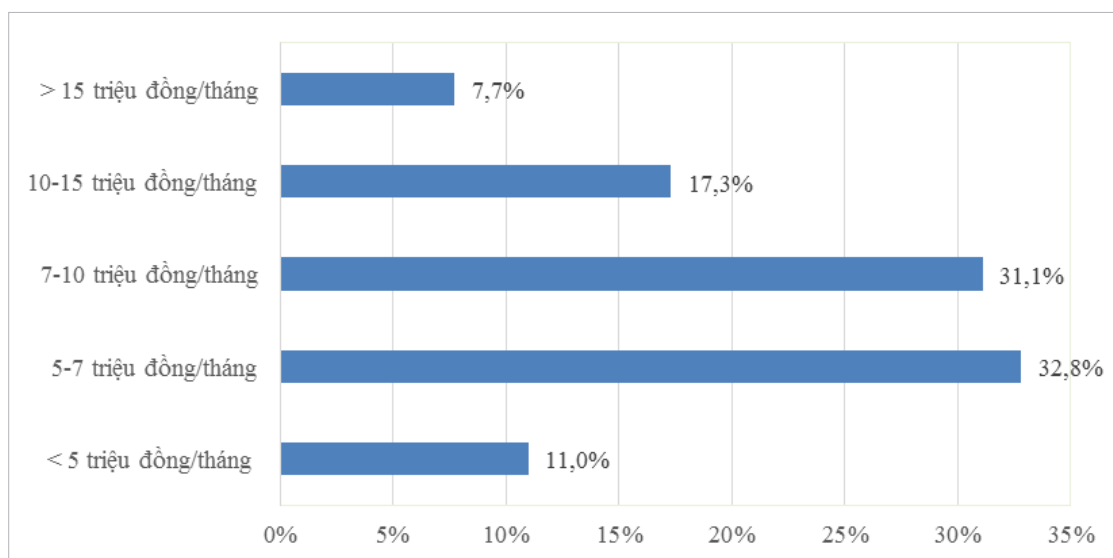
Hình 3.18. Công việc hiện tại của bạn là...



### 3.2.14. Thu nhập hàng tháng

Về thu nhập hàng tháng của sinh viên tốt nghiệp được khảo sát, kết quả cho thấy gần 2/3 mẫu nghiên cứu (63,9%) có thu nhập hàng tháng từ 5 đến 10 triệu đồng (Hình 3.19). 11% có thu nhập hàng tháng thấp hơn và 25% có thu nhập hàng tháng cao hơn 10 triệu đồng.

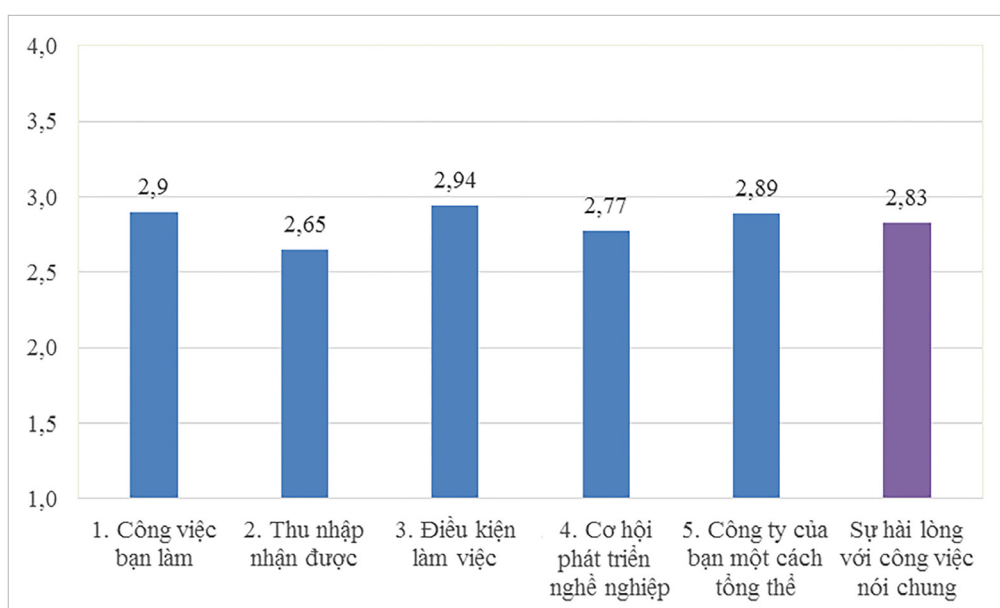
Hình 3.19. Ước tính thu nhập hàng tháng của bạn trong công việc hiện tại



### 3.2.15. Sự hài lòng với công việc

Hình 3.20 cho thấy mức độ hài lòng trung bình của sinh viên tốt nghiệp đối với một số khía cạnh của công việc. Thang đo được sử dụng bao gồm: 1/ Rất không hài lòng; 2/ Không hài lòng; 3/ Hài lòng; 4/ Rất hài lòng. Theo đó, thang đo có điểm trung gian là 2,5. Kết quả cho thấy sinh viên tốt nghiệp tương đối hài lòng với công việc của họ (điểm trung bình sự hài lòng với công việc: 2,83/4). Khía cạnh cho thấy điểm trung bình sự hài lòng cao nhất là điều kiện làm việc (2,94) và khía cạnh có điểm trung bình sự hài lòng thấp nhất là thu nhập (2,65). Độ lệch chuẩn cho tất cả các yếu tố là từ 0,53 đến 0,67.

**Hình 3.20. Mức độ hài lòng hoặc không hài lòng đối với mỗi khía cạnh sau đây trong công việc của bạn là gì?**



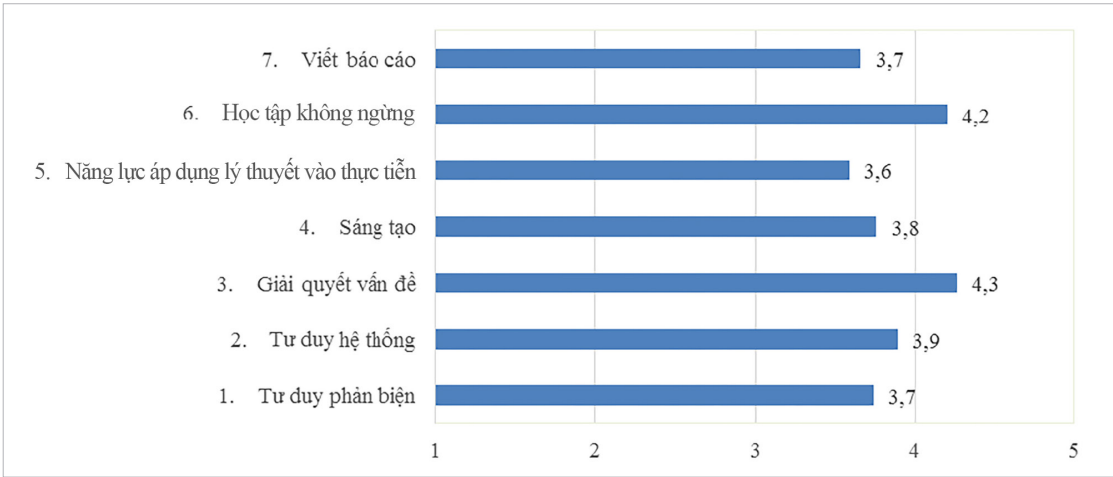
### 3.2.16. Tầm quan trọng của năng lực đối với hiệu quả làm việc

Chúng tôi đã hỏi các sinh viên tốt nghiệp được khảo sát đánh giá tầm quan trọng của một số năng lực khác nhau đối với việc đạt được hiệu quả làm việc tốt trong công việc của họ. Thang đo được sử dụng bao gồm: 1/ Không quan trọng; 2/ Có chút quan trọng; 3/ Tương đối quan trọng; 4/ Khá quan trọng; 5/ Rất quan trọng. Các năng lực được xếp hạng có thể được phân loại thành các nhóm sau: năng lực nhận thức, năng lực quản lý, năng lực giao tiếp, năng lực hỗ trợ và thái độ.

Về tầm quan trọng của năng lực nhận thức, kết quả trung bình (Hình 3.21) cho thấy hai năng lực nổi bật so với các năng lực còn lại là: giải quyết vấn đề (4.26) và học tập không ngừng (4.20). Các năng lực còn lại được đánh giá là quan trọng vừa phải (tư duy hệ thống:

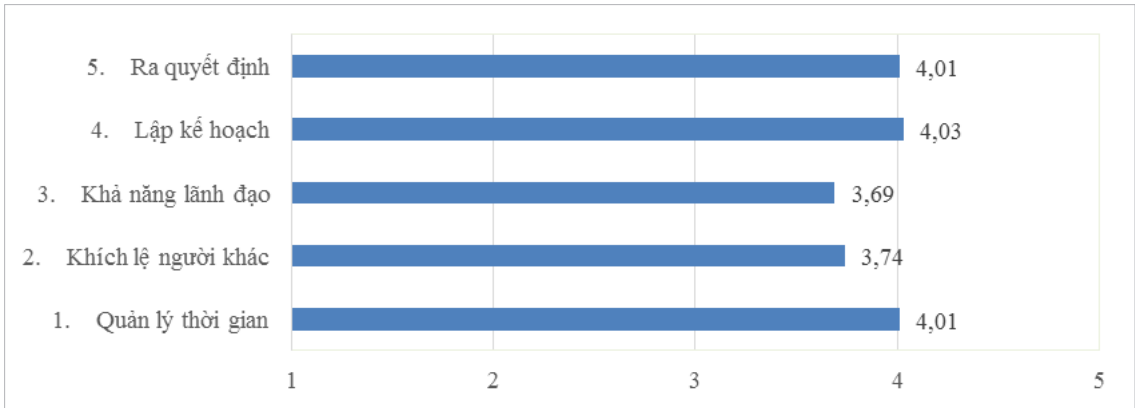
3,89; sáng tạo: 3,76; tư duy phê phán: 3,74; viết báo cáo: 3,66; áp dụng lý thuyết trong thực tiễn: 3,59). Những kết quả này cho thấy khả năng giải quyết vấn đề thông qua việc được cập nhật thông tin là một yếu tố quan trọng để thực hiện công việc tốt.

**Hình 3.21. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Năng lực nhận thức**



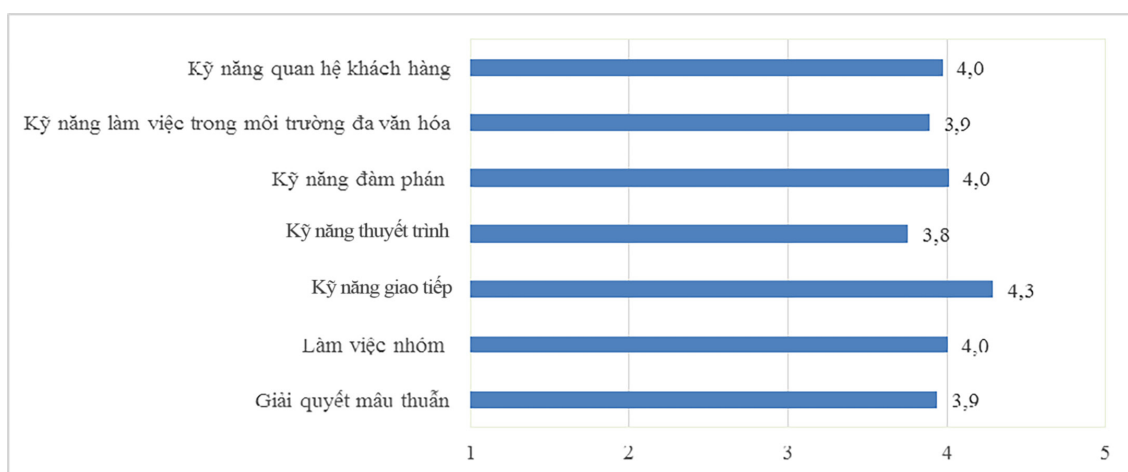
Hình 3.22 cho thấy kết quả thu được về tầm quan trọng của một số năng lực quản lý. Trong nhóm này, ba năng lực được đánh giá quan trọng hơn là: lập kế hoạch (4.03), quản lý thời gian (4.01) và ra quyết định (4.01). Hai năng lực quản lý khác được đánh giá là quan trọng vừa phải (khích lệ người khác: 3,74; khả năng lãnh đạo: 3,69). Những kết quả này cho thấy năng lực quản lý liên quan đến những người khác (khích lệ người khác và khả năng lãnh đạo) được coi là ít quan trọng hơn đối so với năng lực quản lý tập trung vào kỹ năng cá nhân (lập kế hoạch, quản lý thời gian, và ra quyết định) trong việc đạt hiệu quả công việc hiện tại.

**Hình 3.22. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Năng lực quản lý**



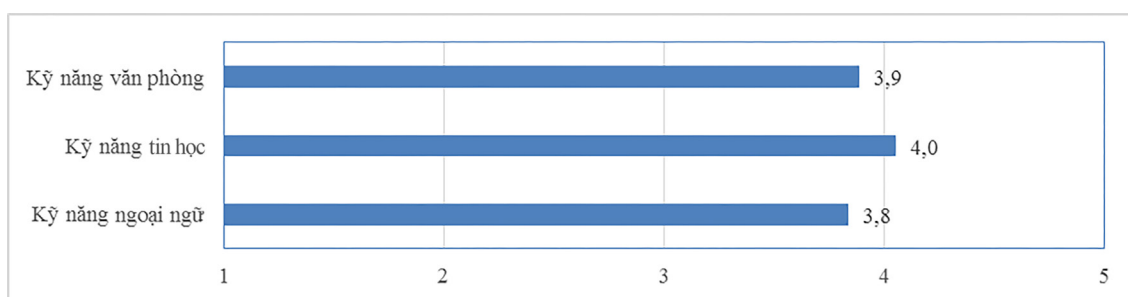
Đối với các kỹ năng giao tiếp, kết quả thu được cho thấy tất cả các kỹ năng đều được coi là khá quan trọng với điểm trung bình khoảng 4 điểm (Hình 3.23). Tuy nhiên, một kỹ năng nổi bật hơn cả là kỹ năng giao tiếp (4.29). Một số kỹ năng mềm có điểm trung bình rất gần với 4: làm việc nhóm (4.01), kỹ năng quan hệ khách hàng (3.97), giải quyết mâu thuẫn (3.94) và kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa (3.89). Năng lực với điểm trung bình thấp nhất là kỹ năng thuyết trình (3,75). Một điểm thú vị đó là năng lực với điểm trung bình cao nhất (kỹ năng giao tiếp) là một kỹ năng nền tảng của các kỹ năng khác trong nhóm này.

**Hình 3.23. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Kỹ năng giao tiếp**



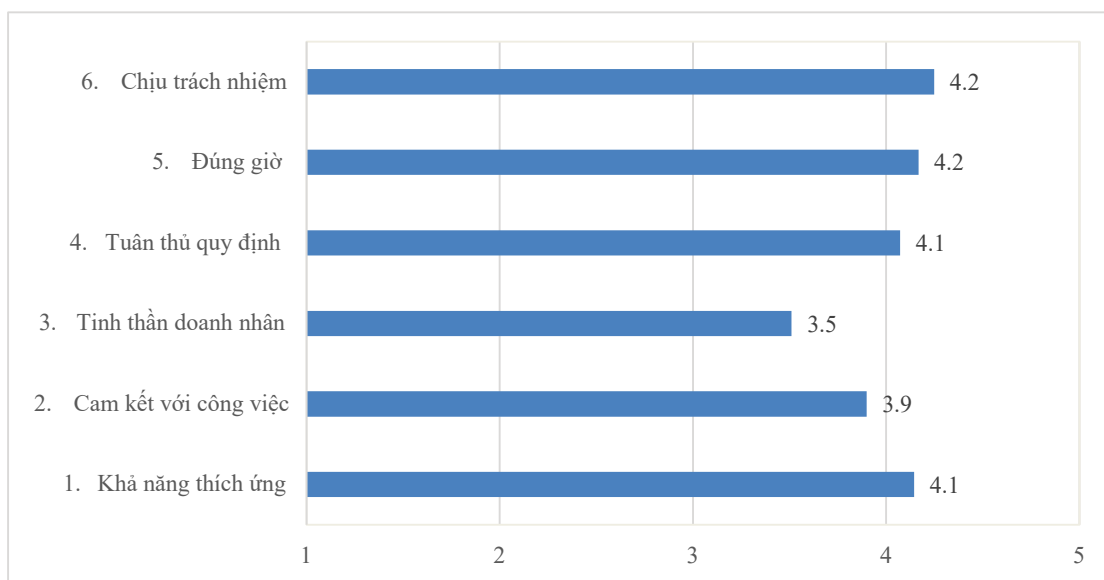
Đối với tầm quan trọng của các năng lực hỗ trợ (Hình 3.24), ví dụ như kỹ năng văn phòng, kỹ năng tin học và kỹ năng ngoại ngữ để thực hiện các công việc hiện tại của họ, trung bình tất cả các sinh viên đều đánh giá cao nhóm năng lực này là “khá” quan trọng. Kỹ năng tin học được đánh giá cao (4.05), tiếp theo là kỹ năng văn phòng (3.89) và kỹ năng ngoại ngữ (3.84).

**Hình 3.24. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Năng lực hỗ trợ**



Cuối cùng, tầm quan trọng của năng lực thái độ đối với công việc hiện tại của sinh viên tốt nghiệp được đánh giá khá cao (Hình 3.25). Trên thực tế, “chịu trách nhiệm” có điểm số cao nhất (trung bình 4,24), theo sau là “đúng giờ” (4.15) và “khả năng thích ứng” (4.14). “Tuân thủ quy định” có điểm trung bình trên 4 và “cam kết với công việc” ở mức thấp hơn một chút (3,91). Điều thú vị là “tinh thần doanh nhân” có điểm số thấp nhất (3,54). Một cách tổng thể, công việc của các sinh viên tốt nghiệp thường sử dụng các năng lực như tính trách nhiệm với công việc, đúng giờ và tuân thủ quy định. Những công việc này cũng đòi hỏi sự linh hoạt, nhưng sự cam kết và tinh thần doanh nhân trong công việc ít được yêu cầu hơn.

**Hình 3.25. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại của bạn: Năng lực thái độ**

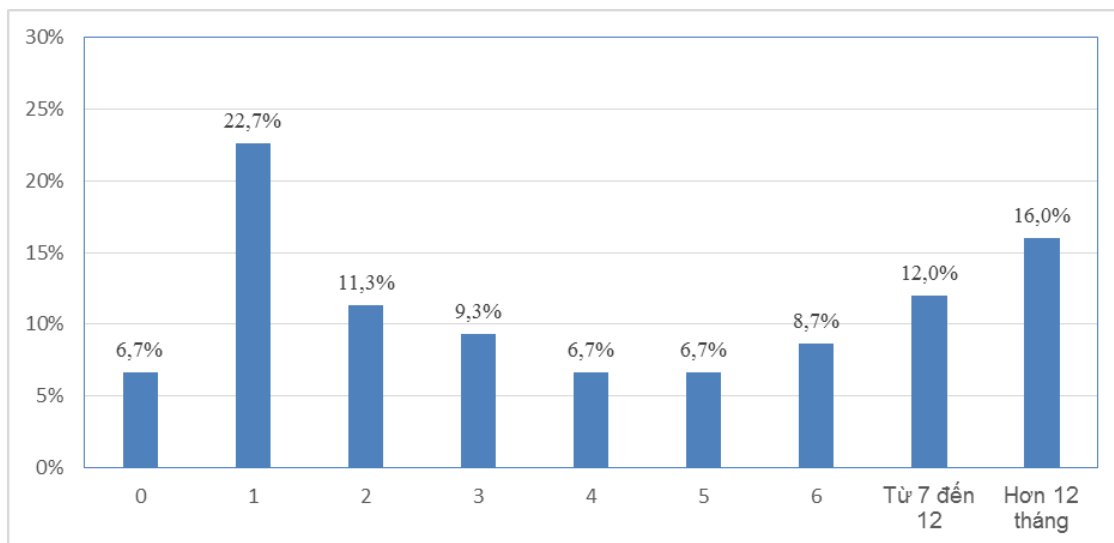


### 3.3. Sinh viên tốt nghiệp thất nghiệp

#### 3.3.1. Thời gian tìm việc

Sinh viên tốt nghiệp thất nghiệp đang tìm việc trung bình dành 6,4 tháng để tìm việc khi họ trả lời khảo sát (Hình 3.26). Tuy nhiên, khi chúng tôi xem xét phân phối số tháng nhận được việc, điều thú vị là gần 30% sinh viên tốt nghiệp chỉ tìm việc trong một tháng trở xuống, trong khi một lượng sinh viên tốt nghiệp tương tự khác (12,01%) tìm việc trong vòng 7 - 12 tháng và 16,01% cần hơn một năm để tìm việc làm.

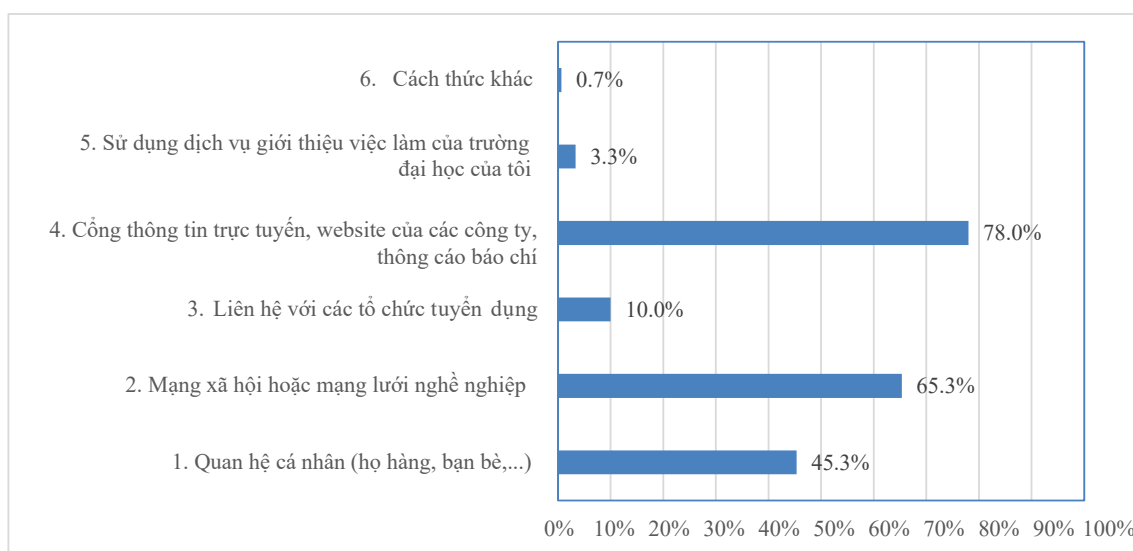
**Hình 3.26. Bạn tìm kiếm việc làm trong bao nhiêu tháng?**



### 3.3.2. Cách thức tìm việc

Cách thức được sử dụng thường xuyên nhất để tìm kiếm việc làm là sử dụng Internet, website của các công ty, thông cáo báo chí (78% sinh viên tốt nghiệp đã sử dụng chiến lược này) (Hình 3.27). Cách thức được sử dụng nhiều thứ hai là sử dụng mạng xã hội hoặc mạng lưới nghề nghiệp (65,3%). 45,3% sinh viên tốt nghiệp sử dụng quan hệ cá nhân để tìm việc. Các chiến lược chính thức hơn như liên hệ với các tổ chức tuyển dụng (10,0%) và các dịch vụ giới thiệu việc làm của trường đại học (3,3%) được sử dụng bởi một số ít sinh viên tốt nghiệp.

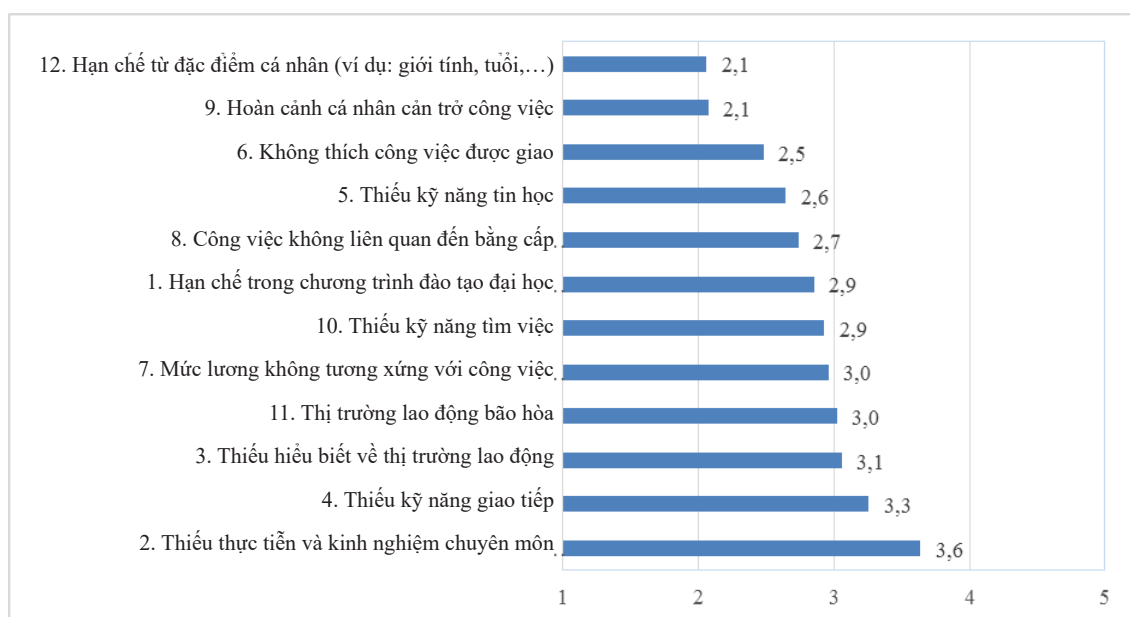
**Hình 3.27. Ba cách thức tìm kiếm việc làm được sử dụng thường xuyên**



### 3.3.3. Những khó khăn khi tìm việc làm

Sinh viên tốt nghiệp thất nghiệp và đang tìm kiếm việc làm (mẫu khảo sát) đã cung cấp một số thông tin về các yếu tố chính gây khó khăn cho họ trong việc tìm việc làm (Hình 3.28). Lý do quan trọng nhất được đề cập là thiếu thực tiễn và kinh nghiệm chuyên môn (điểm trung bình đạt 3,6 có nghĩa là vai trò của yếu tố này nằm ở giữa “3: Tương đối quan trọng” và “4: Khá quan trọng” trong thang điểm đánh giá). Yếu tố thứ hai được đề cập đến là thiếu kỹ năng giao tiếp (3,3). Yếu tố này có điểm cao hơn hẳn so với thiếu kỹ năng tin học (2,6) và hạn chế trong chương trình đào tạo đại học. Một yếu tố khá quan trọng cản trở cơ hội tìm việc làm của các sinh viên tốt nghiệp là họ thiếu hiểu biết về thị trường lao động (3,1) và thiếu kỹ năng tìm việc (2,9). Hơn nữa, các sinh viên tốt nghiệp cũng cho rằng, thị trường lao động đã bão hòa (3,0) cũng là một yếu tố liên quan. Các sinh viên tốt nghiệp cũng quyết định không chấp nhận một lời mời công việc vì một số lý do. Họ đánh giá các yếu tố này có liên quan ở mức trung bình hoặc thấp hơn. Mức lương không tương xứng với công việc (3,0) là một lý do có tầm quan trọng trung bình. Tiếp theo là công việc không liên quan đến bằng cấp (2,7) và một lý do nữa với điểm trung bình thấp hơn là không thích công việc được giao (2,5). Cuối cùng, hai yếu tố ít quan trọng hơn trong việc cản trở cơ hội tìm kiếm việc làm là hoàn cảnh cá nhân cản trở công việc (2,1) và hạn chế từ đặc điểm cá nhân (ví dụ: giới tính, tuổi,...) (2,1).

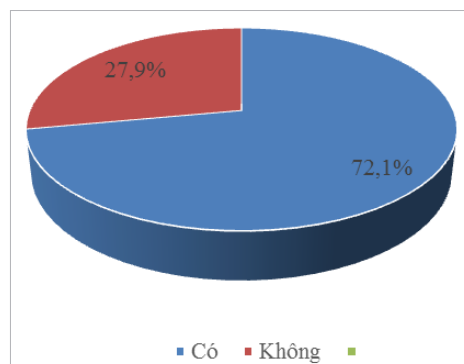
**Hình 3.28. Đánh giá mức độ khó khăn của các yếu tố sau đây khiến bạn khó tìm việc làm**



### 3.3.4. Trung tâm việc làm trong trường đại học: Nhu cầu và dịch vụ

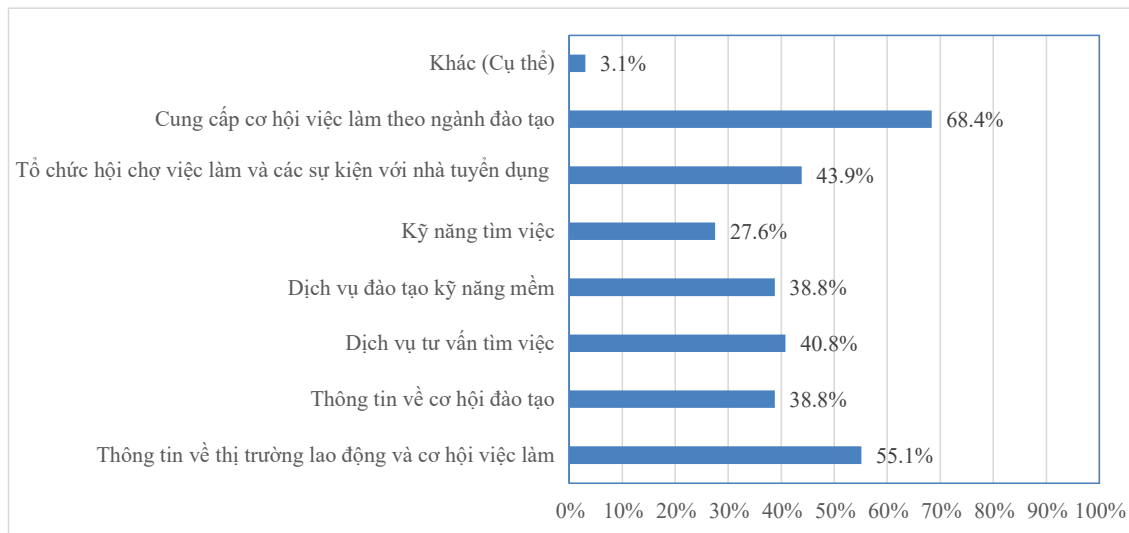
Cứ bốn sinh viên thì có gần ba người cho biết, họ muốn trường đại học của họ hỗ trợ trong việc tìm kiếm việc làm (Hình 3.29).

**Hình 3.29. Bạn có muốn Trung tâm việc làm của trường đại học hỗ trợ bạn trong việc tìm kiếm việc làm không?**



Nhu cầu này được xác định rõ hơn trong Hình 3.30 khi kết quả khảo sát cho thấy 68,4% sinh viên tốt nghiệp mong muốn trường đại học hỗ trợ “cung cấp cơ hội việc làm cho từng chuyên ngành”. Tiếp theo, các sinh viên tốt nghiệp mong muốn các trường đại học cung cấp “thông tin chung về thị trường lao động và cơ hội việc làm” (55,1%), “tổ chức hội chợ việc làm và các sự kiện khác với các nhà tuyển dụng” (43,9%) và “dịch vụ tư vấn tìm kiếm việc làm” (40,8%); khoảng 4/10 sinh viên tốt nghiệp có mong muốn được hỗ trợ dịch vụ đào tạo; có tới 38,8% sinh viên tốt nghiệp có mong muốn được các trường đại học hỗ trợ cả “thông tin về cơ hội đào tạo” và “các dịch vụ đào tạo kỹ năng mềm (và giao tiếp, làm việc nhóm...)”. Cuối cùng, nhu cầu “đào tạo kỹ năng tìm kiếm việc làm” đạt tỷ lệ thấp nhất (27,6%).

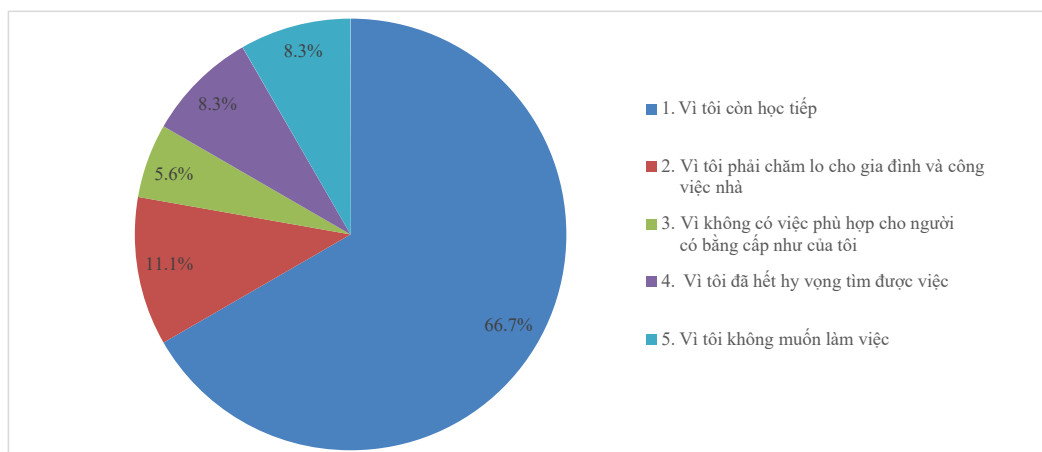
**Hình 3.30. Nếu có, bạn muốn Trung tâm việc làm cung cấp những gì (chọn nhiều phương án)?**



### 3.4. Sinh viên tốt nghiệp chưa tìm việc

Lý do không tìm việc làm: Sinh viên tốt nghiệp không tham gia hoạt động kinh tế là những người không có việc làm cũng không tìm kiếm việc làm. Họ chỉ chiếm 2,3% số sinh viên tốt nghiệp đã trả lời khảo sát. Tuy nhiên, chúng tôi vẫn muốn biết lý do không tìm việc của họ tại thời điểm khảo sát. 2/3 sinh viên tốt nghiệp không hoạt động kinh tế phản hồi là họ đang tiếp tục học (Hình 3.31). Khoảng 1/10 sinh viên tốt nghiệp cung cấp các lý do khác. Ví dụ như “vì tôi phải chăm sóc gia đình và/hoặc việc nhà của mình” (11,1%), hoặc “bởi vì tôi đã mất hy vọng trong việc tìm kiếm việc làm” (8,3% ), lý do này có thể bổ sung cho lý do “vì không có việc làm cho những người có bằng cấp như tôi” (5,6%). Cuối cùng, 8,3% nói rằng họ không muốn làm việc.

**Hình 3.31. Tại sao bạn không tìm kiếm một công việc ngay bây giờ (chọn lý do quan trọng nhất)?**



### 3.5. Tóm tắt và kết luận Chương 3

Các kết quả được trình bày trong Chương 3 cho thấy, 82,6% sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng bởi người sử dụng lao động và chỉ 6,2% là tự làm chủ. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp thất nghiệp (8,8%) và sinh viên tốt nghiệp không có hoạt động kinh tế (hoặc không tìm kiếm việc làm) (2,3%) thấp. Nhìn chung, tỷ lệ có việc làm là 91,2%.

46,5% sinh viên tốt nghiệp đã có việc làm trước khi họ tốt nghiệp. Đối với những người chưa có việc làm, trung bình họ mất 3,1 tháng để tìm được công việc được trả lương đầu tiên. Các cách thức được sử dụng thường xuyên nhất để tìm công việc đầu tiên và hiện tại là “mạng xã hội thông thường và/hoặc mạng xã hội chuyên nghiệp”, “Internet và trang mạng và tin quảng cáo của các công ty” và “các liên hệ cá nhân”.

Về đặc điểm của công việc, 53% sinh viên tốt nghiệp cho biết rằng, công việc hiện tại của họ khá liên quan hoặc liên quan nhiều đến bằng cấp của họ (tương thích ngang/học đúng ngành) và 85,7% cho biết cấp bậc giáo dục theo yêu cầu của công việc hiện tại là bằng cao đẳng hoặc đại học (tương thích dọc). Cấp bậc công việc của sinh viên tốt nghiệp tại công việc hiện tại nói chung là nhân viên (83,3%). Gần 2/3 mẫu nghiên cứu (63,9%) có thu nhập hàng tháng từ 5 đến 10 triệu đồng. Hầu hết sinh viên tốt nghiệp (56,3%) làm việc tại nơi khác với nơi gia đình họ sinh sống. Đối với tổ chức nơi họ làm việc, hầu hết sinh viên tốt nghiệp (56,1%) làm việc trong các công ty tư nhân và các công ty lớn (hơn 300 nhân viên; 43,8%) hoặc nhỏ (từ 11 đến 200 nhân viên; 39,5%).

Liên quan đến hợp đồng lao động, 13,3% sinh viên tốt nghiệp làm việc mà không có hợp đồng lao động chính thức bằng văn bản. Tuy nhiên, 70% sinh viên tốt nghiệp có việc làm dài hạn và 98,8% có công việc toàn thời gian.

Đối với sự hài lòng về công việc, các sinh viên tốt nghiệp được khảo sát hài lòng ở mức độ vừa phải (trung bình sự hài lòng của công việc: 2,83, thang đo từ 1 - 4).

Đối với tầm quan trọng của một số năng lực khác nhau, để đạt được hiệu quả làm việc tốt trong công việc, các năng lực quan trọng nhất trong danh mục tương ứng là: Giải quyết vấn đề (năng lực nhận thức), lập kế hoạch (năng lực quản lý), kỹ năng giao tiếp (kỹ năng mềm), kỹ năng tin học (năng lực hỗ trợ) và trách nhiệm với công việc (năng lực thái độ).

Cuối cùng, đối với sinh viên tốt nghiệp đang thất nghiệp, yếu tố chủ yếu góp phần tạo nên những khó khăn trong việc tìm việc làm là thiếu hoặc không đủ kinh nghiệm làm việc thực tiễn và kinh nghiệm chuyên môn.

## CHƯƠNG 4

### SỰ KHÁC BIỆT THEO GIỚI TÍNH

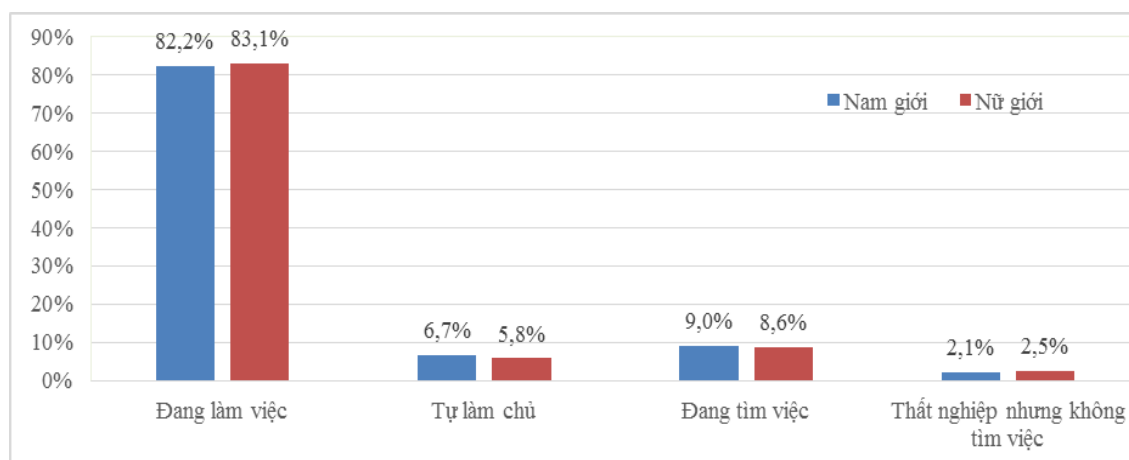
**T**rong Chương này, chúng tôi trình bày về kết quả đạt được cho mẫu của sinh viên tốt nghiệp được khảo sát theo giới tính (nam và nữ). Ở phần đầu tiên, chúng tôi tập trung về vị trí nghề nghiệp của nam giới và nữ giới có được trong thời gian họ trả lời bảng câu hỏi. Chúng tôi cũng trình bày kết quả đã đạt được theo giới tính của sinh viên tốt nghiệp có việc làm, tốt nghiệp nhưng thất nghiệp và tốt nghiệp nhưng không tham gia các hoạt động kinh tế cả ở các phần tiếp theo của chương này.

#### 4.1. Tình trạng việc làm của sinh viên đã tốt nghiệp

##### 4.1.1. Vị trí việc làm hiện tại

Kết quả khảo sát cho thấy không có sự khác biệt nhiều về tình trạng việc làm hiện tại giữa nam giới và nữ giới. Hầu hết nam giới (82,2%) và nữ giới (83,1%) đều đang có việc làm (Hình 4.1). Ngược lại, tỷ lệ nam giới và nữ giới tương ứng với các trường hợp có thể khác (tự làm chủ, đang tìm kiếm việc, thất nghiệp nhưng không tìm việc) luôn ở mức dưới 10%.

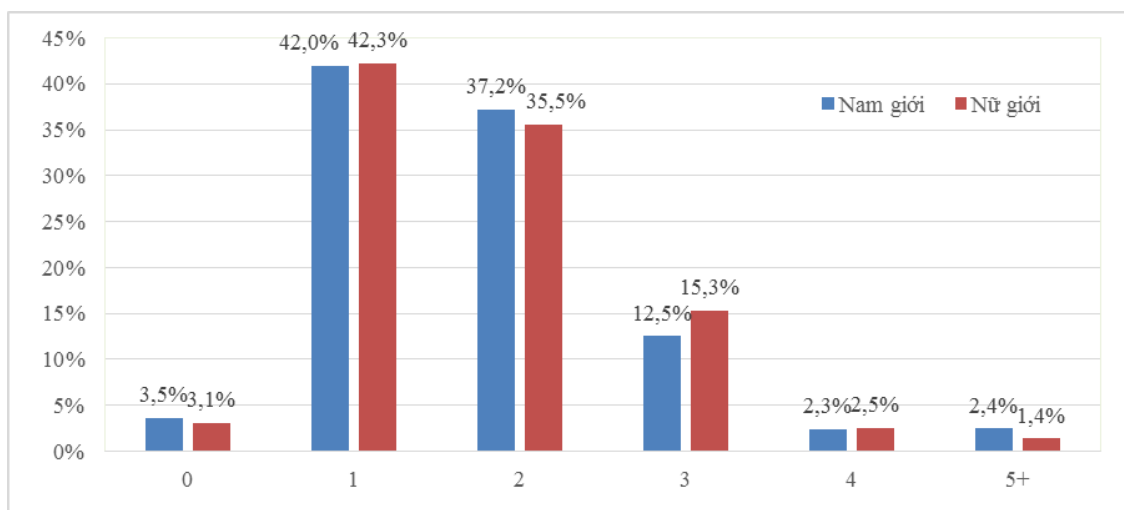
**Hình 4.1. Vị trí công việc hiện tại (theo giới tính)**



##### 4.1.2. Số lượng các công việc kể từ khi tốt nghiệp

Không có sự khác biệt nhiều về số lượng các công việc kể từ khi tốt nghiệp giữa nam giới và nữ giới. Hầu hết nam giới (79,2%) và nữ giới (77,8%) có một hoặc hai công việc kể từ khi tốt nghiệp (Hình 4.2). Tỷ lệ nam giới (3,5%) và nữ giới (3,1%) không có bất kỳ công việc nào kể từ khi tốt nghiệp là rất nhỏ.

**Hình 4.2. Số lượng công việc kể từ khi tốt nghiệp (theo giới tính)**

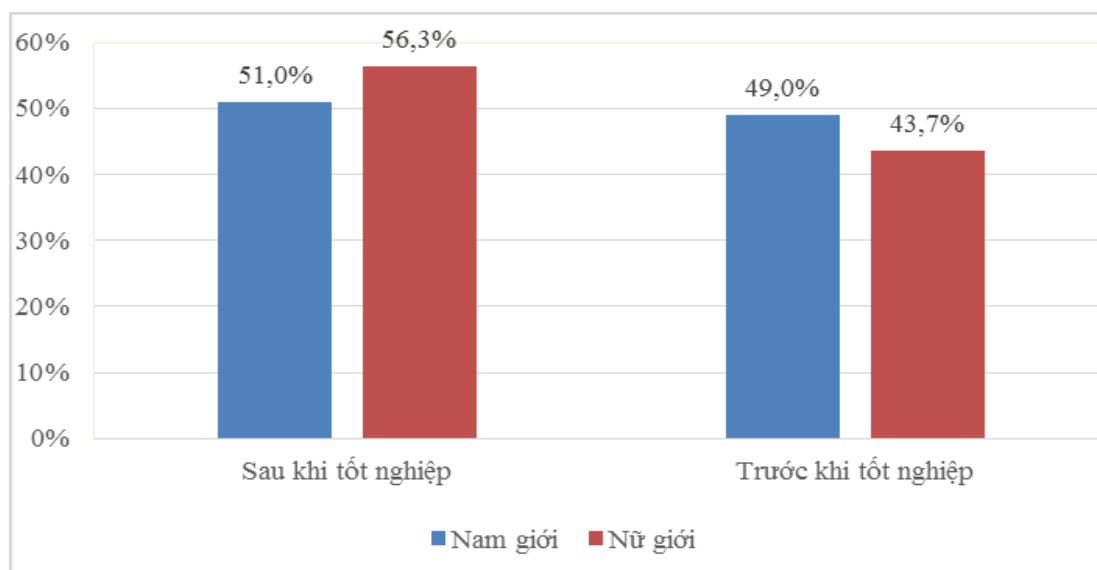


## 4.2. Sinh viên tốt nghiệp có việc làm<sup>6</sup>

### 4.2.1. Thời gian để tìm công việc được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp

Có sự khác biệt về thời gian để tìm công việc đầu tiên sau khi tốt nghiệp giữa nam giới và nữ giới. Tỷ lệ nam giới tìm thấy một công việc “trước khi tốt nghiệp” lớn hơn so với nữ giới, trong khi đó, tỷ lệ nữ giới tìm thấy một công việc “sau khi tốt nghiệp” lớn hơn so với nam giới (Hình 4.3).

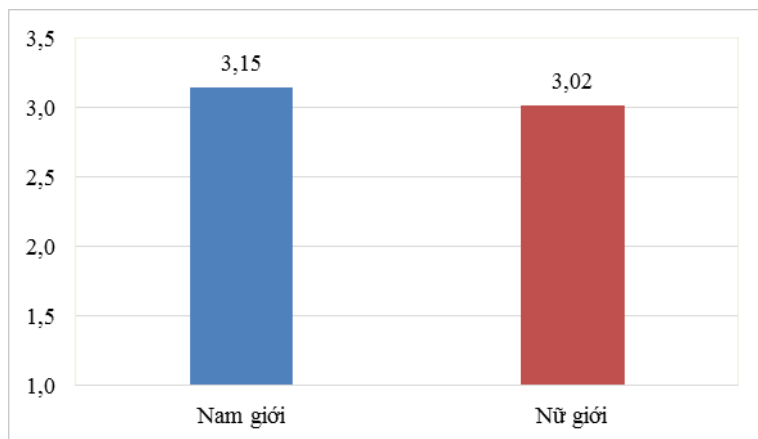
**Hình 4.3. Khi nào bạn tìm thấy công việc đầu tiên được trả lương (theo giới tính)**



<sup>6</sup> Khái niệm “Tốt nghiệp có việc làm” bao gồm cả những người tự làm chủ và người làm thuê.

Không có sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và nữ giới về số tháng đã bỏ ra để tìm công việc được trả lương đầu tiên (Hình 4.4). Trung bình cả nam và nữ đã dành khoảng ba tháng để tìm công việc được trả lương đầu tiên.

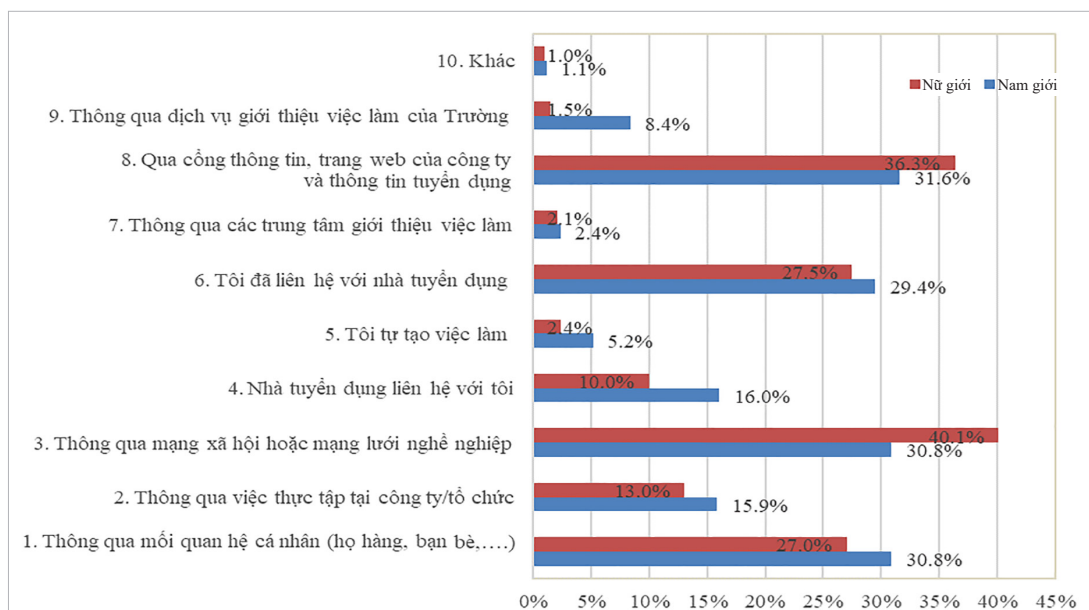
**Hình 4.4. Số tháng trung bình để tìm công việc được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp (theo giới tính)**



#### 4.2.2. Cách thức tìm việc làm đầu tiên được trả lương sau khi tốt nghiệp

Có sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và nữ giới trong việc sử dụng các chiến lược để tìm công việc đầu tiên sau khi tốt nghiệp (Hình 4.5). Nữ giới có xu hướng sử dụng các mạng Internet xã hội và chuyên nghiệp nhiều hơn nam giới.

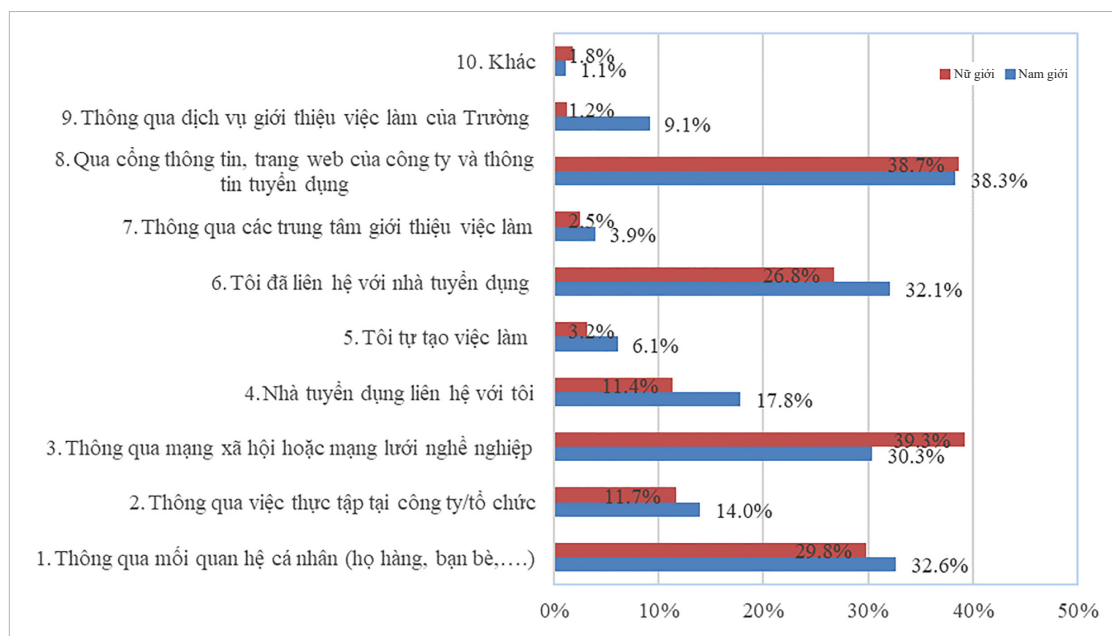
**Hình 4.5. Cách tìm công việc được trả lương đầu tiên của bạn sau khi tốt nghiệp hoặc công việc mà bạn đã có khi bạn tốt nghiệp (theo giới tính)**



### 4.2.3. Cách thức để tìm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp

Có một sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và nữ giới trong việc sử dụng các chiến lược để tìm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp (Hình 4.6). Nữ giới có xu hướng sử dụng mạng xã hội hoặc mạng lưới nghề nghiệp thường xuyên hơn nam giới. Nam giới được nhà tuyển dụng liên lạc thường xuyên hơn nữ giới.

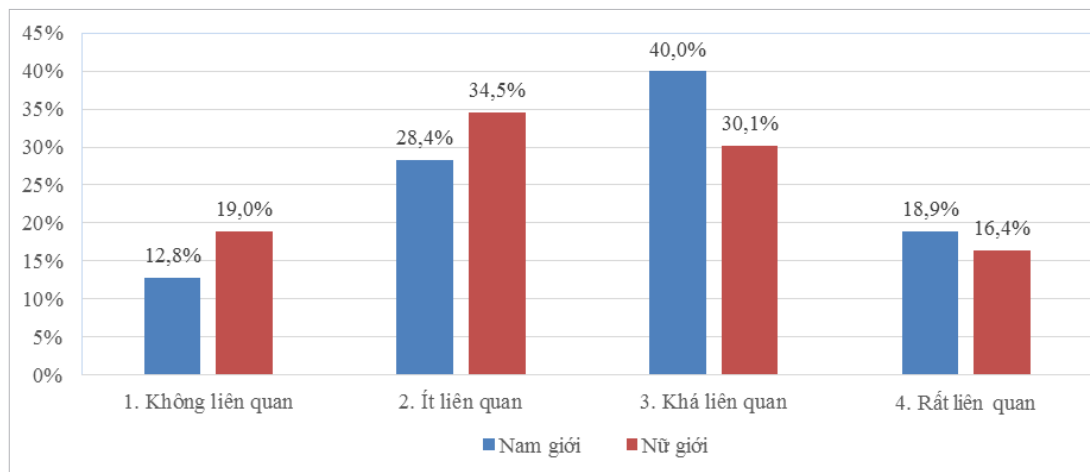
**Hình 4.6. Những chiến lược để tìm thấy công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp (theo giới tính)**



### 4.2.4. Làm việc đúng ngành đào tạo

Tương thích ngành hay làm việc đúng ngành đề cập đến mức độ mà công việc hiện tại có liên quan đến nội dung được đào tạo. Có một sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và nữ giới và mức độ tương thích ngành trong công việc. Công việc liên quan nhiều đến nội dung được đào tạo của nam giới cao hơn nữ giới (Hình 4.7). Hầu hết nam giới (58,9%) đều có tương thích ngành cao (“khá liên quan” hoặc “rất liên quan”). Ngược lại, hầu hết nữ giới (53,5%) có độ tương thích ngành thấp (“ít liên quan” hoặc “không liên quan”).

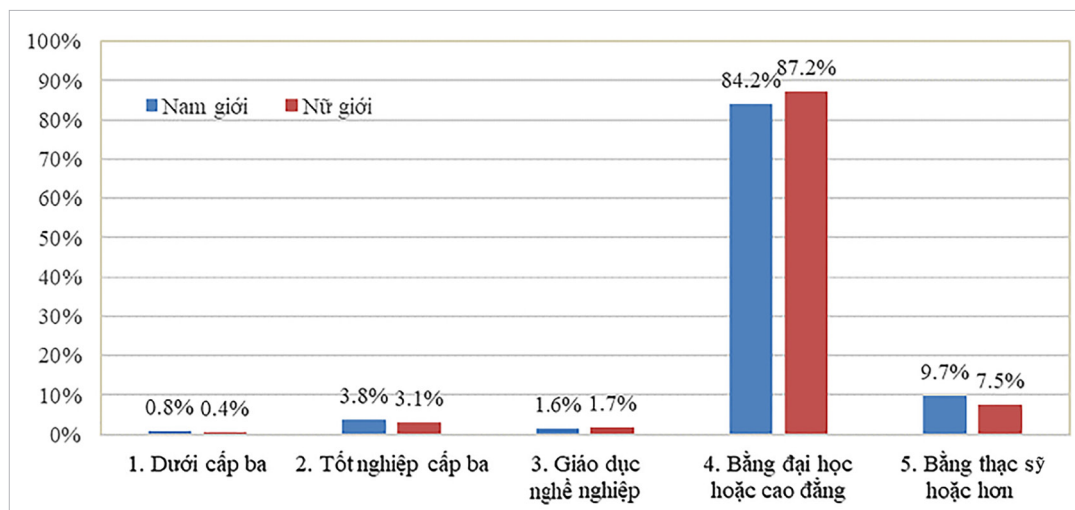
**Hình 4.7. Mức độ bằng cấp liên quan tới công việc hiện tại (theo giới tính)**



#### 4.2.5. Trình độ học vấn cần thiết cho công việc hiện tại

Không có sự khác biệt đáng kể nào giữa nam giới và nữ giới với trình độ học vấn cần thiết cho công việc hiện tại (xem Hình 4.8). Đa số nam giới và nữ giới đều cho rằng, công việc hiện tại của họ yêu cầu một tấm bằng đại học.

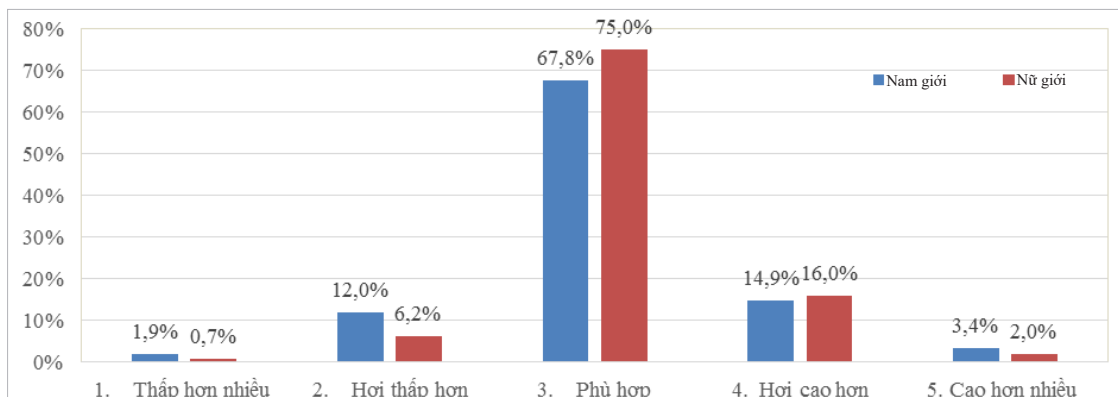
**Hình 4.8. Trình độ học vấn cần thiết cho công việc hiện tại (theo giới tính)**



#### 4.2.6. Đáp ứng yêu cầu về nghiệp vụ

Có sự khác biệt rõ ràng giữa nam giới và nữ giới với mức độ đáp ứng yêu cầu về chuyên môn (xem Hình 4.9). Nam giới thường cảm thấy mình đáp ứng yêu cầu về nghiệp vụ kém hơn so với nữ giới. Cụ thể, có nhiều nam giới cho rằng, năng lực của bản thân không đáp ứng được yêu cầu của công việc hơn so với nữ giới. Nhưng nhìn chung, phần lớn đều cho rằng, họ có năng lực đáp ứng yêu cầu của công việc.

**Hình 4.9. Năng lực của bạn đáp ứng yêu cầu của công việc đến mức độ nào (theo giới tính)**

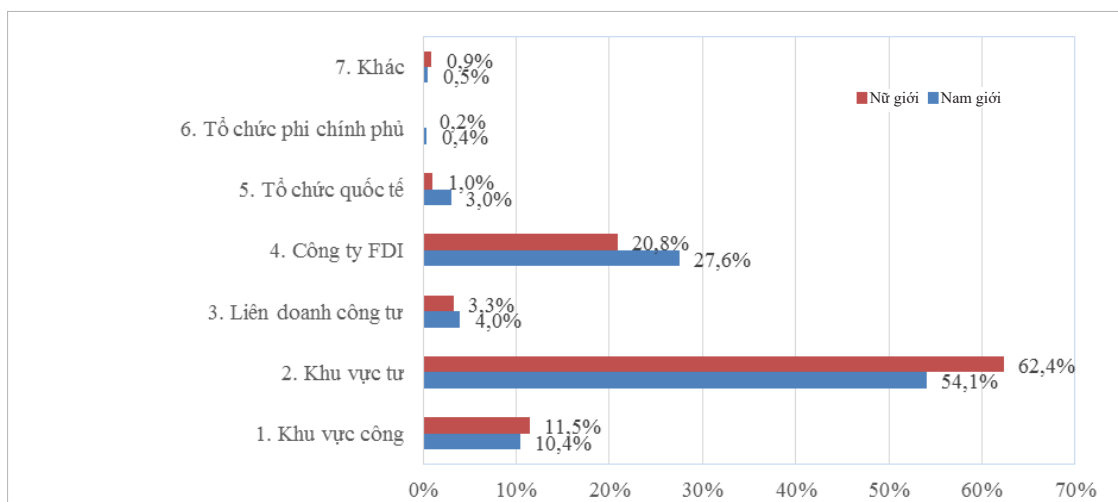


#### 4.2.7. Tổ chức sử dụng lao động

##### Loại hình công ty

Có một mối liên kết đang chú ý giữa giới tính và loại hình công ty mà người trả lời khảo sát đang làm việc (Hình 4.10). Nam giới thường làm việc tại các tổ chức nước ngoài và các công ty có vốn FDI hơn nữ giới. Trái lại, nữ giới thường làm việc tại những công ty tư hơn nam giới.

**Hình 4.10. Tổ chức mà bạn đang làm việc (theo giới tính)**

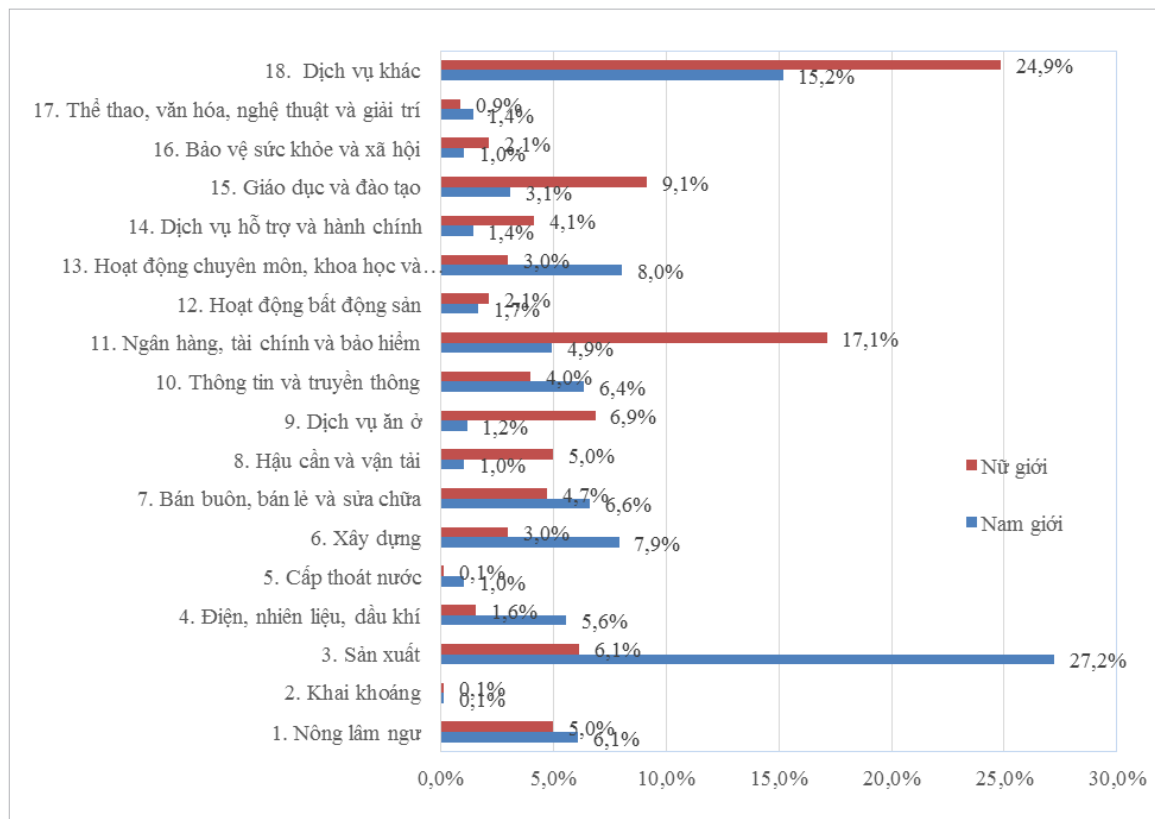


##### Ngành nghề

Có một mối liên hệ đáng kể giữa giới tính và ngành mà người trả lời khảo sát đang làm việc (Hình 4.11). Nữ giới và nam giới có những cách chọn lựa khác nhau trong vấn đề này. Nữ giới thường làm việc trong những ngành hậu cần và vận tải, dịch vụ ăn ở, ngân hàng - tài chính - bảo hiểm, dịch vụ hỗ trợ hành chính, giáo vụ và đào tạo. Còn

nam giới thường làm việc trong những ngành sản xuất, điện - hóa - dầu (năng lượng), xây dựng, chuyên môn - khoa học - công nghệ.

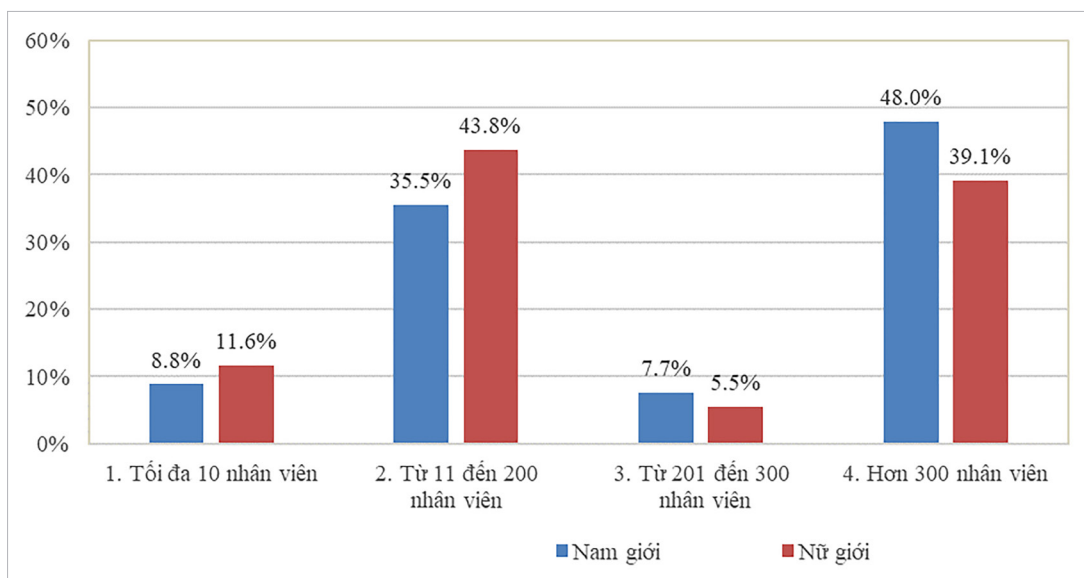
**Hình 4.11. Lĩnh vực hoạt động kinh tế của tổ chức của bạn (theo giới tính)**



### *Quy mô của tổ chức*

Có mối liên hệ giữa giới tính và quy mô của công ty mà người trả lời khảo sát đang làm việc (Hình 4.12). Nữ giới thường làm việc tại những công ty nhỏ (từ 10 nhân viên trở xuống) và những công ty có khoảng 11 đến 200 nhân viên, trong khi nam giới thường làm việc tại những công ty lớn hơn (trên 200 nhân viên).

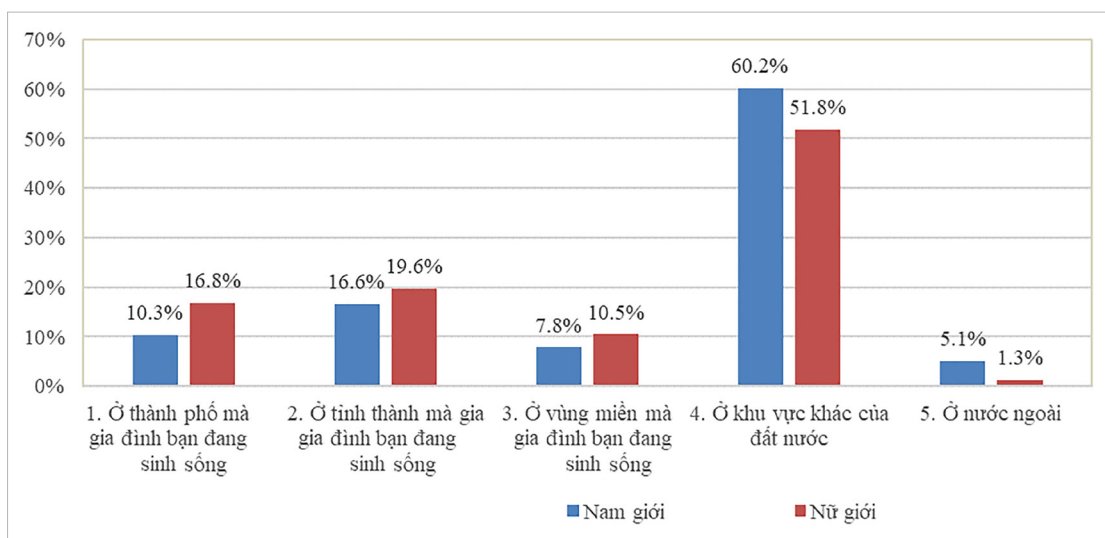
**Hình 4.12. Có bao nhiêu nhân viên trong công ty của bạn (theo giới tính)**



#### 4.2.8. Địa điểm làm việc

Có sự khác biệt đáng kể về địa điểm làm việc giữa nam và nữ (Hình 4.13). Nữ giới có xu hướng làm việc ở gần nơi gia đình họ sống hơn nam giới.

**Hình 4.13. Địa điểm làm việc hiện tại của bạn ở đâu (theo giới tính)**

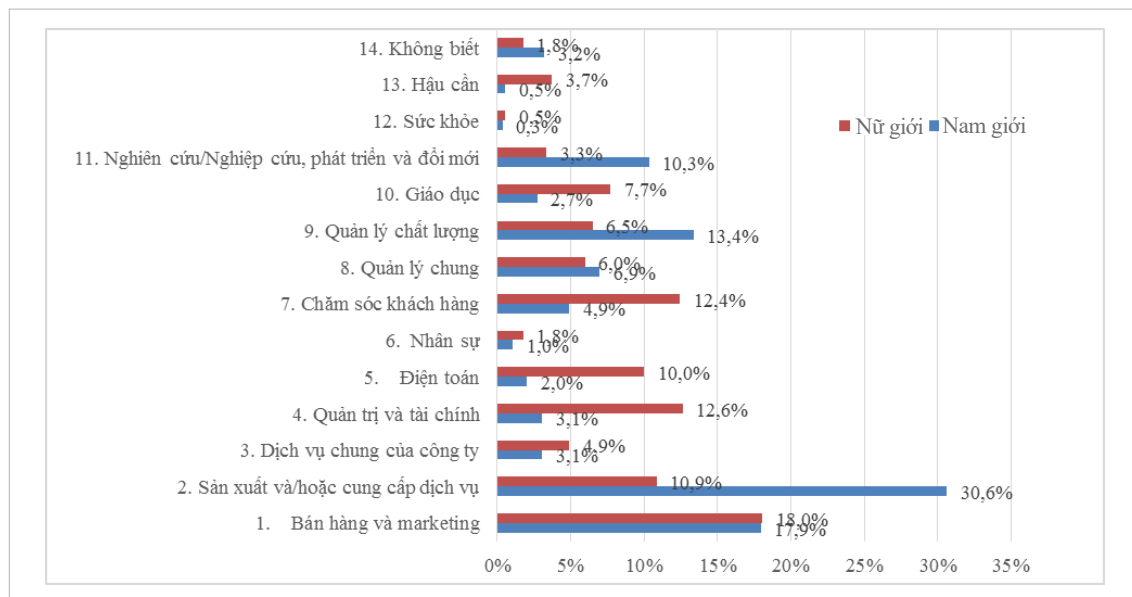


#### 4.2.9. Lĩnh vực/Ngành

Có một mối liên quan đáng kể giữa giới tính và lĩnh vực/ngành nơi những người trả lời làm việc (Hình 4.14). Nữ giới và nam giới khác nhau trong hồ sơ công việc của họ. Nữ giới thường làm việc nhiều hơn trong quản trị và tài chính, tin học, dịch vụ khách hàng, giáo

dục, và logistics. Ngược lại, nam giới thường làm việc nhiều hơn trong sản xuất và/hoặc cung cấp các dịch vụ, kiểm soát chất lượng, nghiên cứu, phát triển và đổi mới.

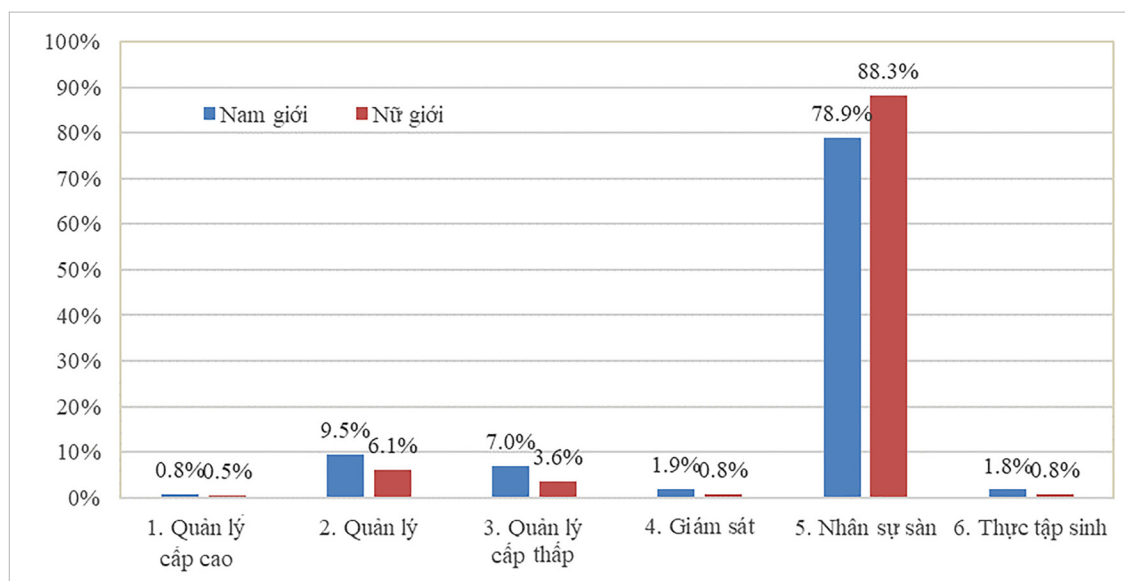
**Hình 4.14. Lĩnh vực của bạn trong công ty (theo giới tính)**



#### 4.2.10. Vị trí công việc

Có một mối liên quan đáng kể giữa giới tính và vị trí, cấp bậc của các công việc (Hình 4.15). Nam giới có xu hướng giữ vị trí quản lý và quản lý cấp trung thường xuyên hơn nữ giới. Ngược lại, nữ giới thường ở các vị trí “nhân viên cấp thấp” hơn nam giới.

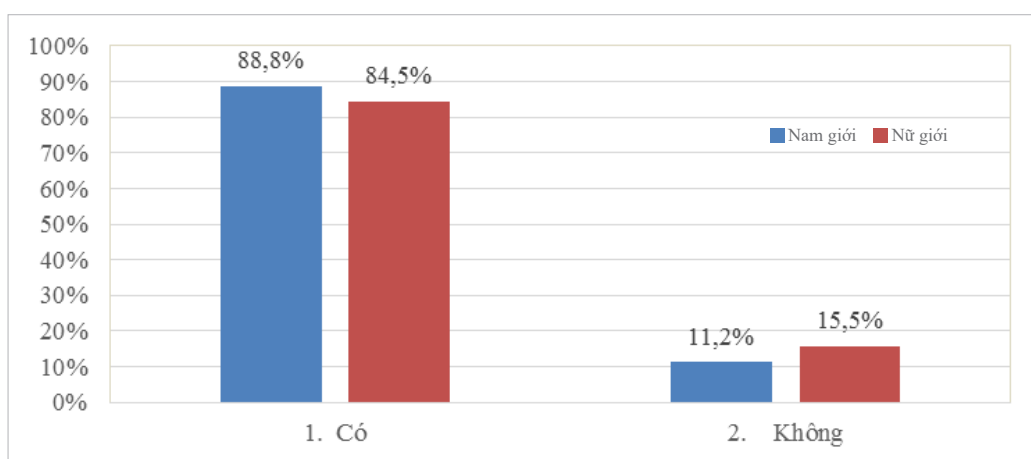
**Hình 4.15. Cấp bậc của bạn trong công việc (theo giới tính)**



### 4.2.11. Hợp đồng lao động theo giới tính

Không có sự khác biệt không rõ ràng giữa nam và nữ trong việc sử dụng và không sử dụng hợp đồng lao động (Hình 4.16). Nam giới có xu hướng có những hợp đồng lao động chính thức cao hơn nữ giới đôi chút.

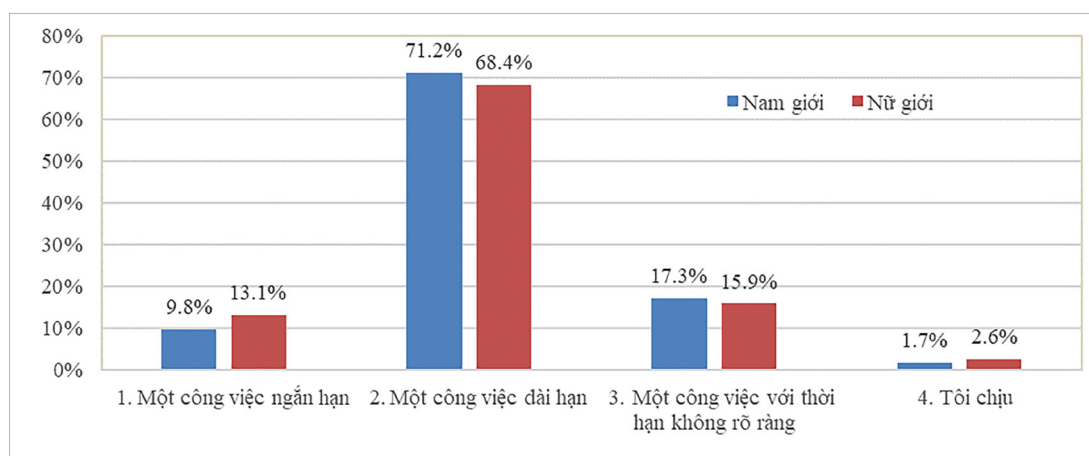
**Hình 4.16. Bạn có ký hợp đồng lao động không? (theo giới tính)**



### 4.2.12. Thời hạn hợp đồng theo giới tính

Không có mối liên quan đáng kể nào giữa giới tính và thời gian của công việc (Hình 4.17). Hầu hết nam giới và nữ giới đều có một công việc dài hạn.

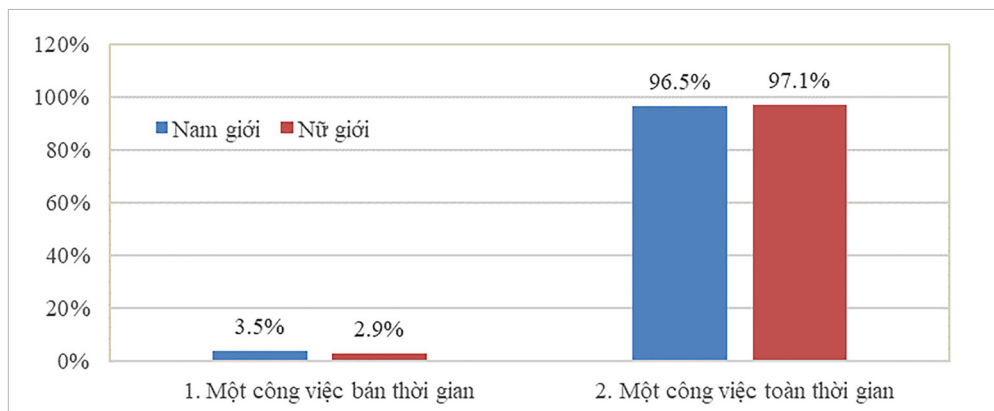
**Hình 4.17. Công việc của bạn là... (theo giới tính)**



### 4.2.13. Loại hình công việc

Không có mối liên quan đáng kể nào giữa giới tính và loại hình công việc (toàn thời gian hay bán thời gian) (Hình 4.18). Đa số cả nam giới và nữ giới đều có một công việc toàn thời gian.

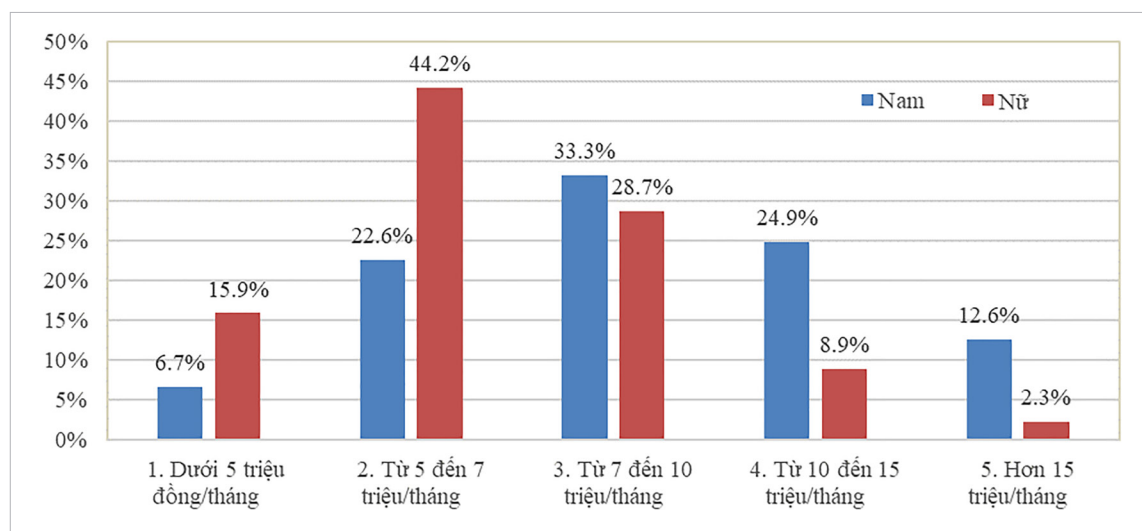
**Hình 4.18. Công việc của bạn là... (theo giới tính)**



#### 4.2.14. Thu nhập hàng tháng

Có một mối liên quan chặt chẽ và đáng kể giữa thu nhập hàng tháng và giới tính (Hình 4.19). Nam giới có thu nhập hàng tháng lớn hơn nữ giới.

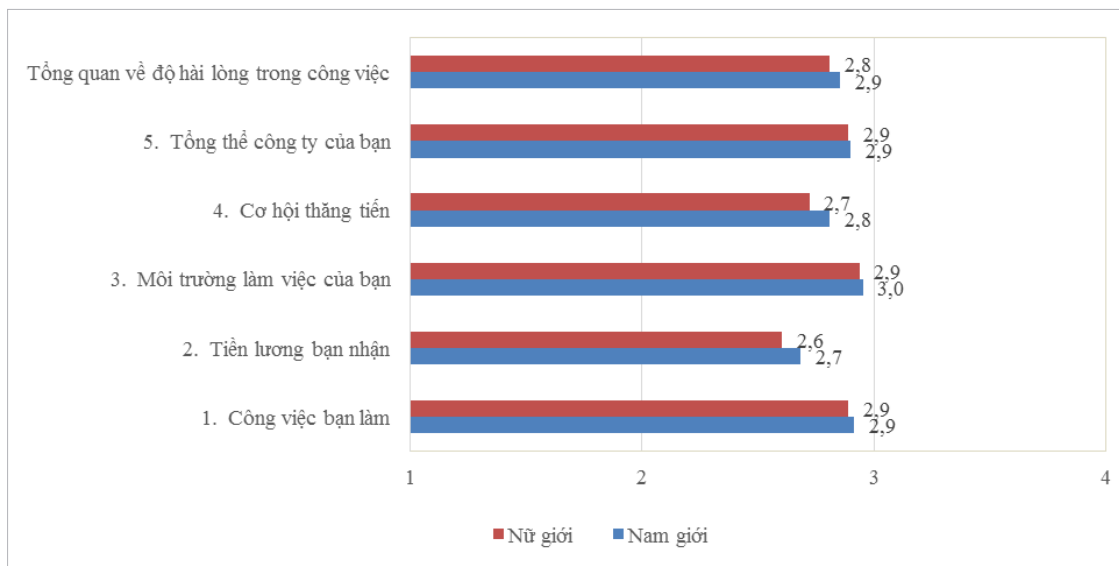
**Hình 4.19. Ước lượng về thu nhập hàng tháng của bạn (theo giới tính)**



#### 4.2.15. Sự hài lòng trong công việc

Có sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và nữ giới trong sự hài lòng công việc của họ, mặc dù những khác biệt không rõ ràng (Hình 4.20). Nam giới hài lòng hơn nữ giới về sự hài lòng trong công việc chung (thang đo tổng hợp của sự hài lòng). Nam giới cũng hài lòng hơn nữ giới ở mục 2 (thu nhập) và 4 (các cơ hội cho phát triển chuyên môn).

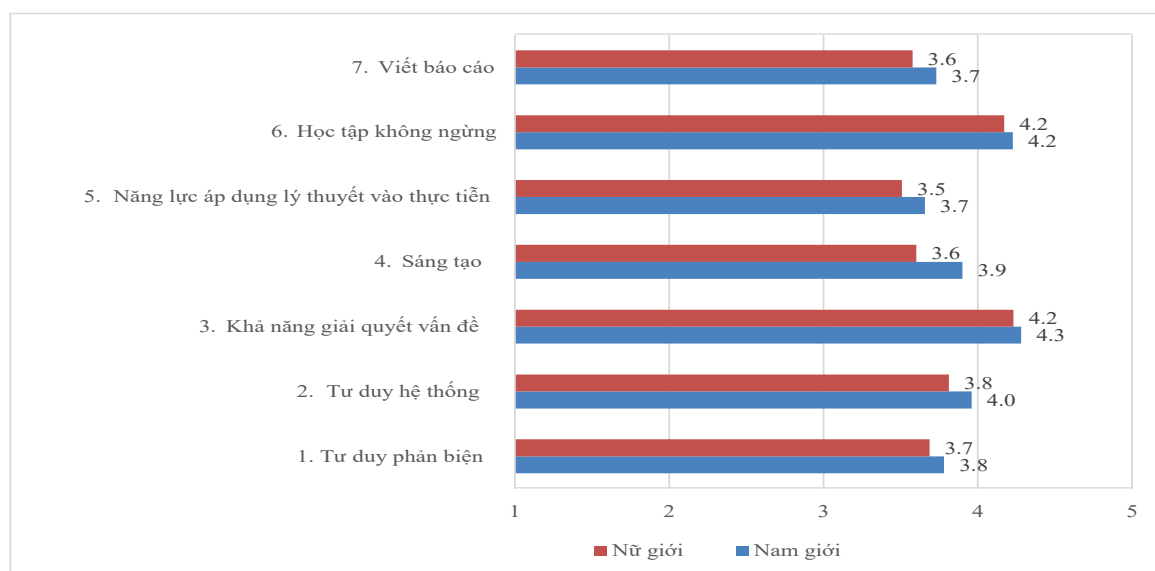
**Hình 4.20. Mức độ hài lòng đối với khía cạnh khác nhau của công việc (theo giới tính)**



#### 4.2.16. Tầm quan trọng của năng lực đối với hiệu quả làm việc theo giới tính

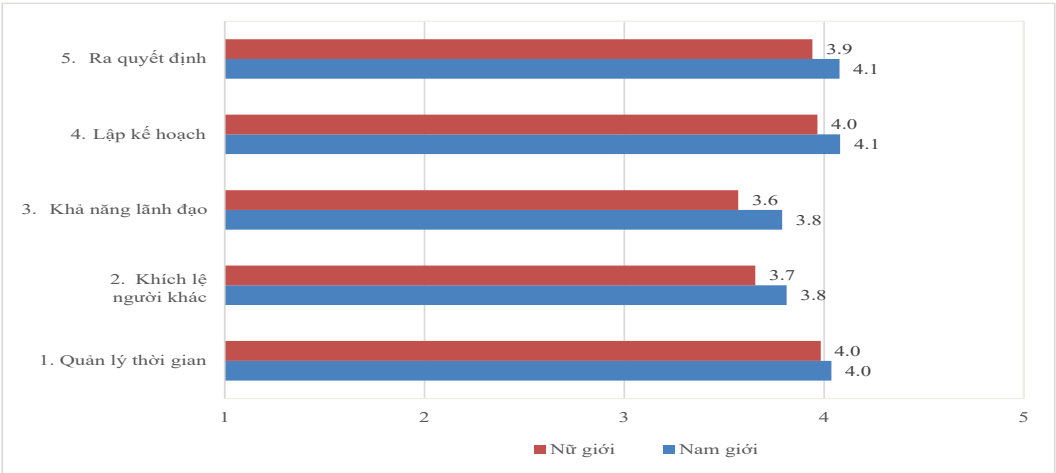
Có những sự khác biệt đáng kể giữa nữ giới và nam giới trong việc coi trọng ba năng lực nhận thức cho việc hoạt động hiệu quả (Hình 4.21): viết báo cáo, sáng tạo và tư duy hệ thống. Ba năng lực này được cho là quan trọng với nam giới hơn là nữ giới.

**Hình 4.21. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại theo giới tính: Năng lực nhận thức**



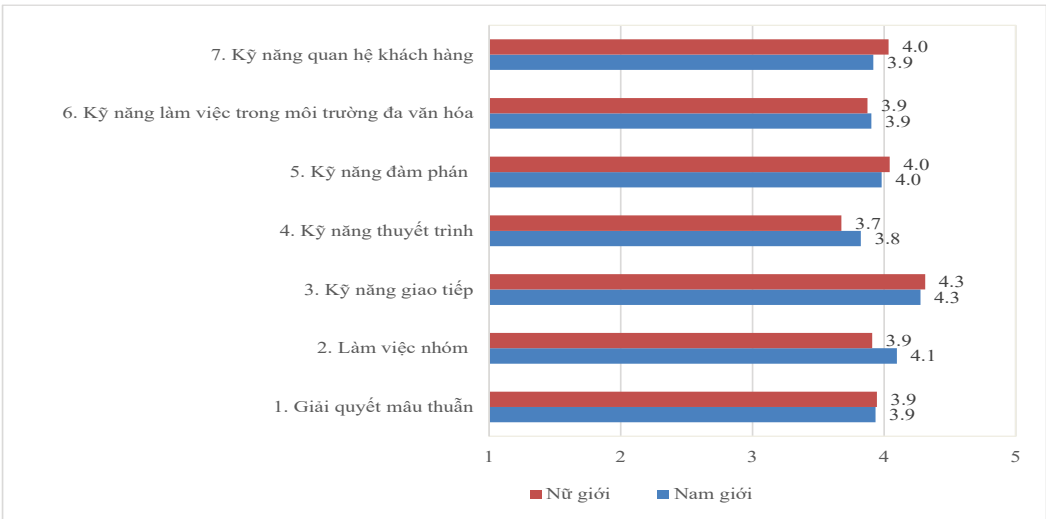
Có những sự khác biệt giữa nữ giới và nam giới trong việc coi trọng bốn năng lực quản lý cho việc hoạt động hiệu quả (Hình 4.22): ra quyết định, lập kế hoạch, khả năng lãnh đạo và khích lệ người khác. Nam giới coi trọng cả bốn năng lực này hơn là nữ giới.

Hình 4.22. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Năng lực quản lý



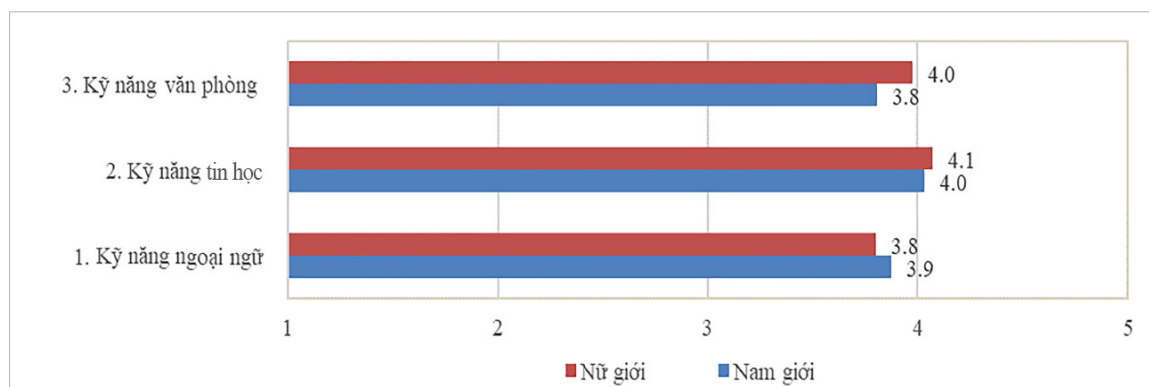
Có những sự khác biệt đáng kể giữa nữ giới và nam giới trong việc coi trọng ba năng lực giữa các cá nhân để hoạt động hiệu quả (Hình 4.23): các kỹ năng quan hệ khách hàng, các kỹ năng thuyết trình và làm việc nhóm. Nữ giới coi trọng các kỹ năng quan hệ khách hàng hơn nam giới. Ngược lại, nam giới coi trọng kỹ năng thuyết trình và làm việc nhóm hơn nữ giới.

Hình 4.23. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Kỹ năng giao tiếp



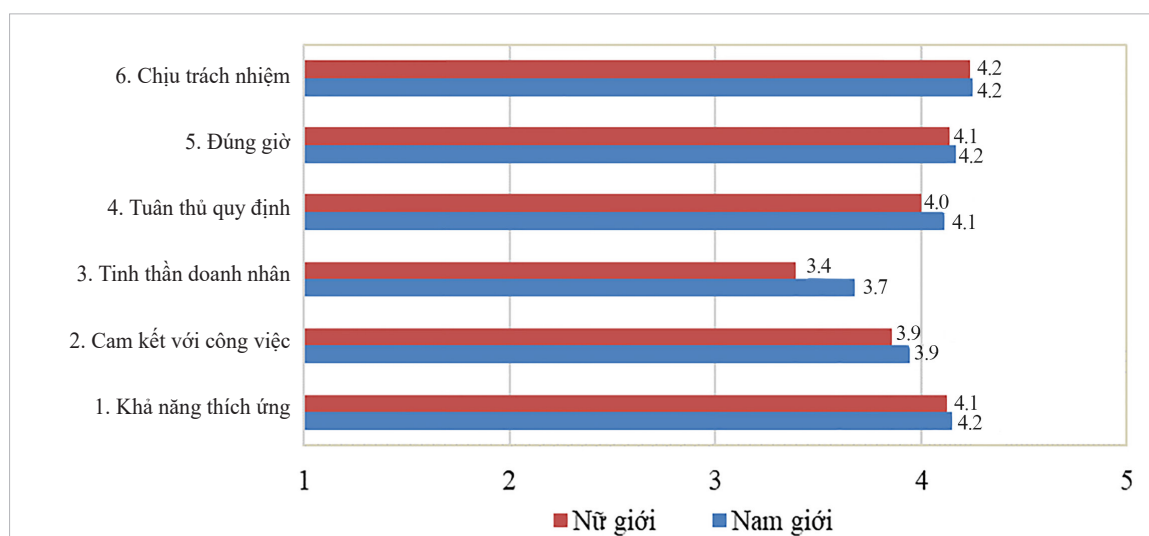
Có một sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và nữ giới ở một trong những năng lực hỗ trợ (Hình 4.24): kỹ năng văn phòng. Nữ giới coi trọng các kỹ năng văn phòng để hoạt động hiệu quả hơn nam giới.

**Hình 4.24. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Năng lực hỗ trợ**



Có sự khác biệt đáng kể giữa nữ giới và nam giới trong việc coi trọng ba năng lực thái độ để hoạt động hiệu quả (Hình 4.25): tuân thủ quy định, tinh thần doanh nhân và cam kết với công việc. Nam giới coi trọng ba năng lực này hơn là nữ giới.

**Hình 4.25. Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đối với công việc hiện tại (theo giới tính): Năng lực thái độ**

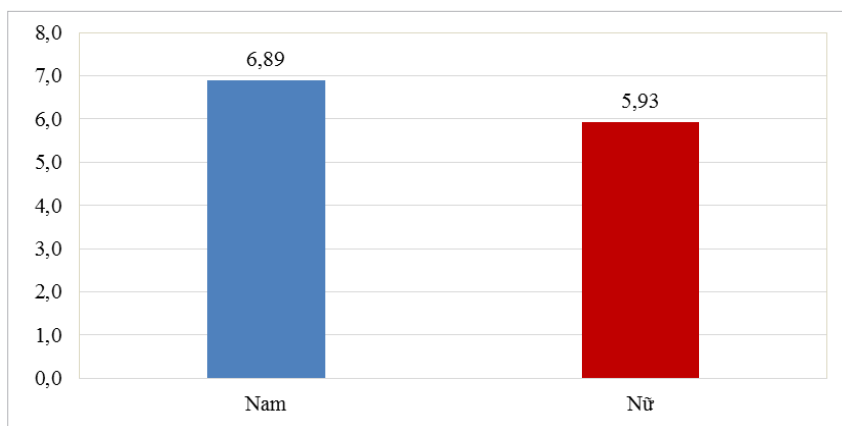


### 4.3. Sinh viên đã tốt nghiệp nhưng chưa có việc làm

#### 4.3.1. Thời gian tìm việc

Không có sự khác biệt giữa nam giới và nữ giới về thời gian tìm việc (Hình 4.26). Nam giới và nữ giới đều cần trung bình 6 đến 7 tháng để tìm việc.

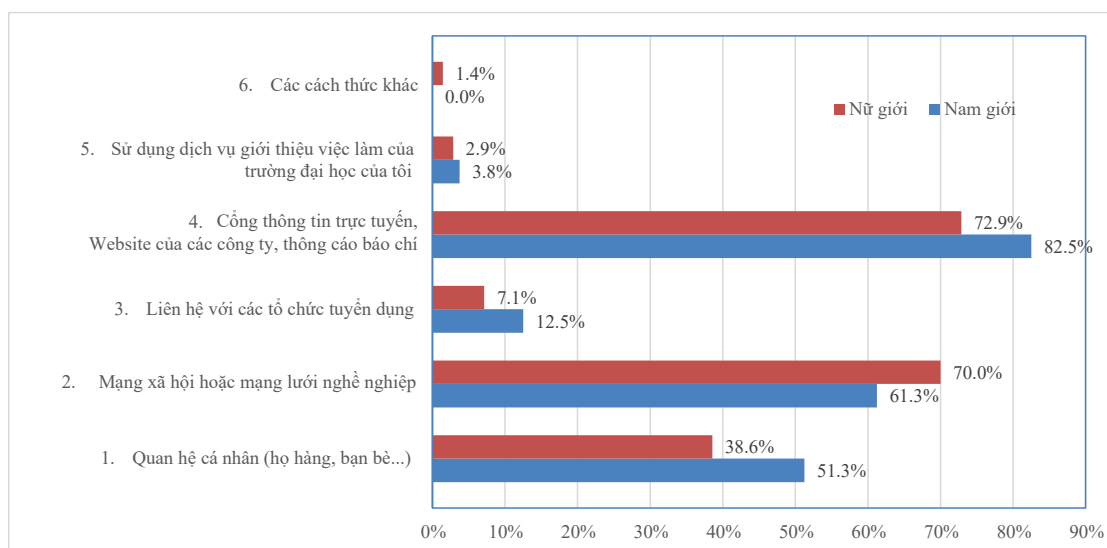
**Hình 4.26. Số tháng tìm việc trung bình (theo giới tính)**



#### 4.3.2. Cách thức tìm việc

Có mối quan hệ chặt chẽ giữa giới tính và chiến lược được sử dụng để tìm việc (Hình 4.27). Cách thức tìm việc “thông qua mạng xã hội hoặc mạng lưới nghề nghiệp” được nữ giới sử dụng thường xuyên hơn nam giới. Các cách thức còn lại (“mối quan hệ cá nhân”, “sử dụng dịch vụ giới thiệu việc làm”, “Công thông tin trực tuyến, website của các công ty, thông cáo báo chí”, và “Sử dụng dịch vụ giới thiệu việc làm của trường đại học của tôi”) được nam giới sử dụng thường xuyên hơn nữ giới.

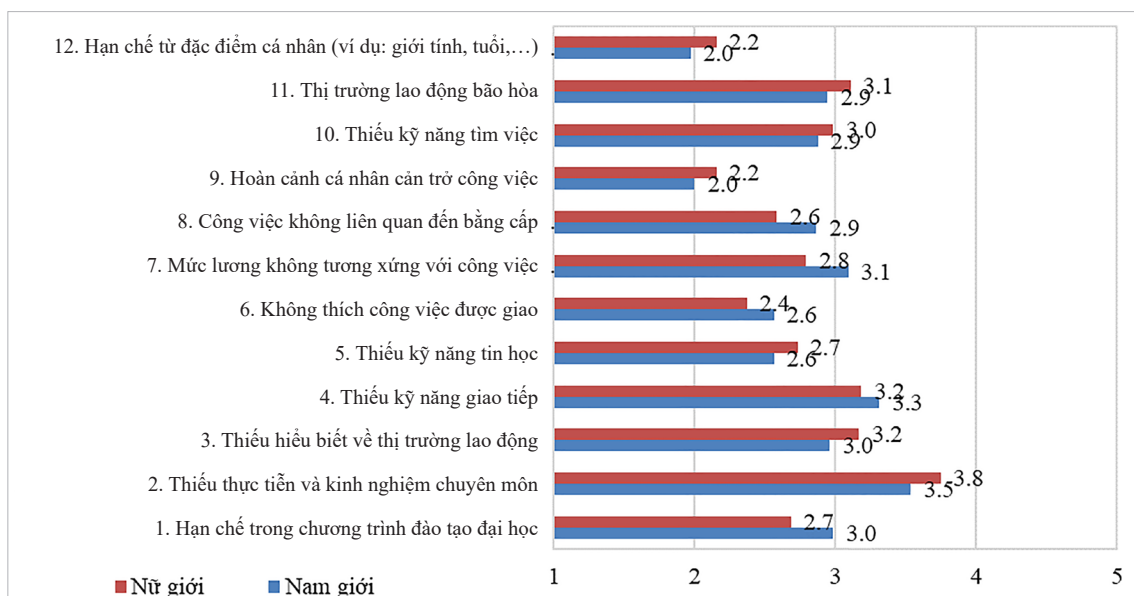
**Hình 4.27. Ba cách thức tìm kiếm việc làm được sử dụng thường xuyên (theo giới tính)**



### 4.3.3. Những khó khăn khi tìm việc làm

Không có sự khác nhau trong các khó khăn mà nam giới và nữ giới gặp phải khi tìm việc (Hình 4.28). Khó khăn lớn nhất cho cả hai giới là thiếu thực tiễn và kinh nghiệm chuyên môn.

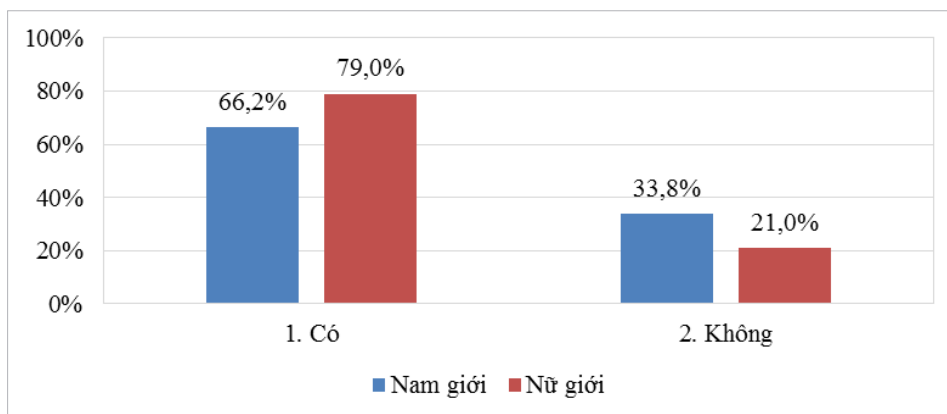
**Hình 4.28. Đánh giá mức độ khó khăn của các yếu tố sau đây khiến bạn khó tìm việc làm (theo giới tính)**



### 4.3.4. Trung tâm việc làm trong trường đại học: Nhu cầu và dịch vụ

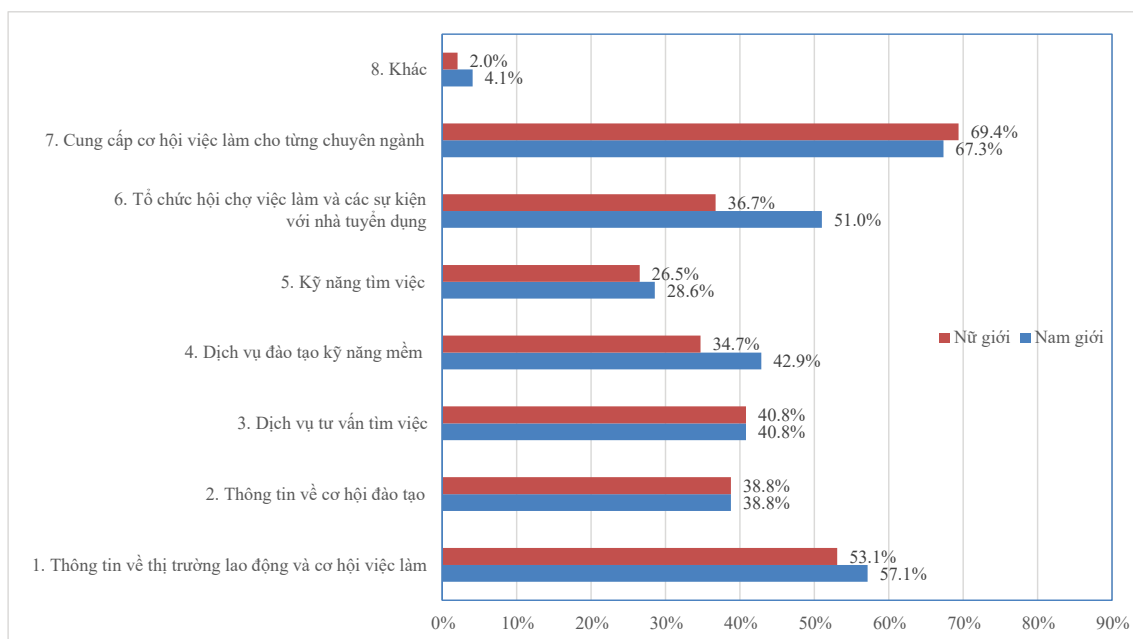
Theo kết quả, mặc dù số lượng nữ giới mong muốn có được sự hỗ trợ của các Trung tâm việc làm trong các trường đại học nhiều hơn nam giới, nhưng không có sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và nữ giới trong việc mong muốn có được sự hỗ trợ của Trung tâm việc làm trong trường đại học (Hình 4.29).

**Hình 4.29. Bạn có muốn Trung tâm việc làm của trường đại học của bạn hỗ trợ bạn trong việc tìm việc không: Kết quả phân theo giới tính**



Trong các hoạt động mong muốn nhận được sự hỗ trợ từ Trung tâm việc làm để tìm việc, hai dịch vụ là “Tổ chức hội chợ việc làm và các sự kiện với nhà tuyển dụng” và “dịch vụ đào tạo kỹ năng mềm” được nam giới lựa chọn nhiều hơn nữ giới (Hình 4.30).

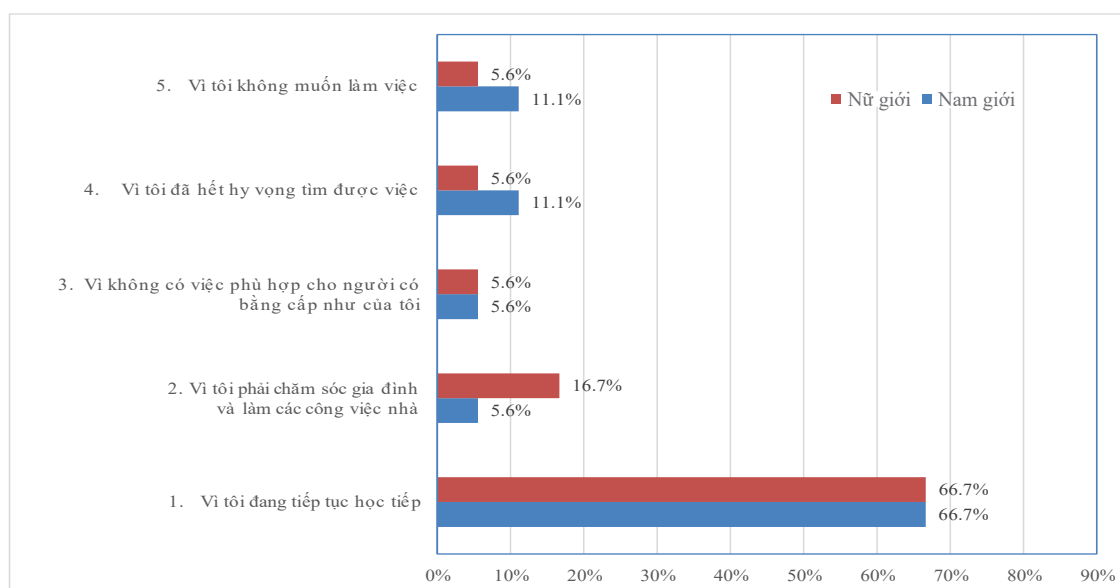
**Hình 4.30. Nếu có, bạn muốn Trung tâm việc làm cung cấp dịch vụ nào cho bạn (nhiều lựa chọn)?**



## 4.4. Sinh viên tốt nghiệp nhưng không đi tìm việc

Lý do không tìm việc: Trong số các câu trả lời nhận được từ những người không tìm việc, không có mối quan hệ giữa giới tính và lý do không đi tìm việc. Hầu hết cả nam giới và nữ giới đều cho rằng lý do quan trọng nhất là do “tiếp tục đi học” (Hình 4.31).

**Hình 4.31. Tại sao bạn không tìm việc ngay lúc này (theo giới tính)**



## 4.5. Tóm tắt và kết luận Chương 4

Giới tính của người đã tốt nghiệp không có mối quan hệ với tình trạng công việc hiện tại của họ, số tháng sử dụng để tìm kiếm công việc đầu tiên được trả lương và số lượng công việc của họ sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, phần trăm nam giới tìm kiếm việc “trước khi tốt nghiệp” (49%) cao hơn con số này của nữ giới (43,7%).

Liên quan đến cách thức tìm kiếm việc, nữ giới có xu hướng sử dụng mạng xã hội và mạng xã hội nghề nghiệp trên Internet nhiều hơn nam giới.

Liên quan đến đặc trưng công việc, sự tương thích ngang (làm việc đúng ngành) đối với nam giới thì cao hơn của nữ giới, nhưng không có sự khác biệt đáng kể trong sự tương thích dọc (làm việc đúng trình độ yêu cầu). Nam giới có xu hướng đảm nhận những vị trí quản lý và quản lý cấp trung thường xuyên hơn nữ giới và có thu nhập hàng tháng cao hơn nữ giới.

Liên quan đến loại hình doanh nghiệp, nữ giới thường làm việc tại các công ty tư nhân (62,4%) hơn nam giới (54,1%). Nữ giới cũng có xu hướng làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ hơn nam giới và tại các công việc gần nơi sinh sống hơn nam giới.

Liên quan đến hợp đồng làm việc, nam giới có xu hướng sở hữu các hợp đồng chính thức hơn nữ giới. Tuy nhiên, không có sự khác biệt đáng kể liên quan đến thời hạn hợp đồng và loại hình hợp đồng theo thời gian (toàn thời gian hay bán thời gian).

Liên quan đến sự hài lòng đối với công việc, nam giới thể hiện mức độ hài lòng chung, mức độ hài lòng với mức thu nhập và hài lòng với cơ hội phát triển nghề nghiệp cao hơn nữ giới.

Liên quan đến tầm quan trọng của các loại năng lực khác nhau nhằm đạt được kết quả tốt trong công việc, nam giới có xu hướng đóng góp nhiều hơn liên quan đến năng lực thái độ, năng lực quản lý và năng lực nhận thức. Tuy nhiên, nữ giới có xu hướng quan tâm nhiều hơn đến năng lực giao tiếp/truyền đạt và các kỹ năng bổ trợ.

Đối với nhóm đối tượng đã tốt nghiệp nhưng chưa có việc làm, có sự khác biệt giữa nam giới và nữ giới về cách thức tìm kiếm việc làm. Nữ giới có xu hướng sử dụng “mạng xã hội và mạng xã hội nghề nghiệp trên Internet” nhiều hơn nam giới, trong khi nam giới có xu hướng sử dụng các chiến lược khác thường xuyên hơn nữ giới.

## CHƯƠNG 5

# SỰ KHÁC BIỆT VỀ NĂNG LỰC VIỆC LÀM THEO NGÀNH ĐÀO TẠO

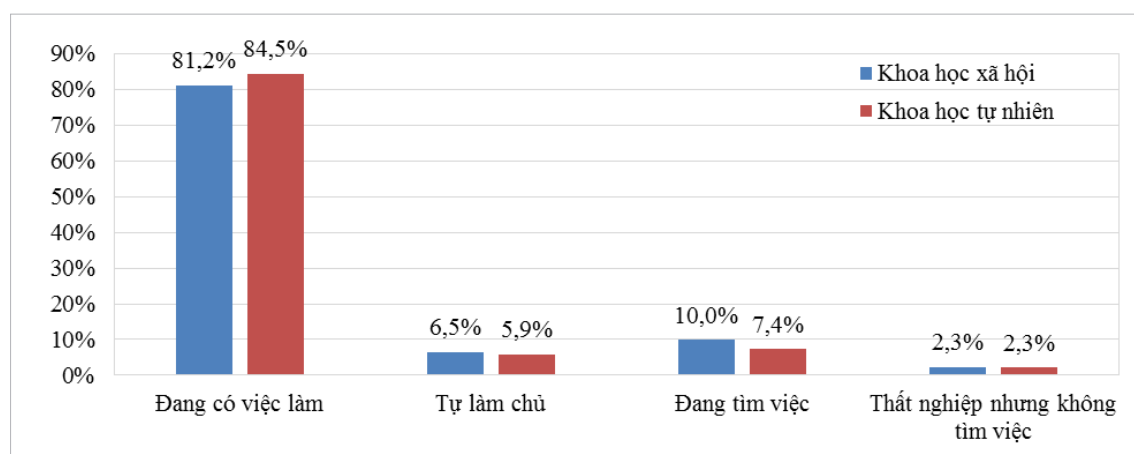
Trong Chương 5, chúng tôi phân tích kết quả thu thập được từ khảo sát theo ngành đào tạo của sinh viên tốt nghiệp. Chúng ta phân biệt giữa hai khối ngành: khoa học tự nhiên (ES) và khoa học xã hội (SS). Khối ngành ES bao gồm các ngành khác nhau trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật (ví dụ như điện tử, điện, cơ điện tử và kỹ thuật tự động) và khoa học sự sống (ví dụ như ngành thú y, nuôi trồng thủy sản và khoa học vật nuôi). Khối ngành SS bao gồm các ngành khác nhau trong lĩnh vực kinh doanh (ví dụ như kinh tế, kinh doanh, kế toán, tài chính ngân hàng) và các ngành trong khoa học xã hội, luật, du lịch, ngôn ngữ Anh.

### 5.1. Tình trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp

#### 5.1.1. Tình trạng việc làm hiện tại

Không có mối quan hệ giữa ngành đào tạo và tình trạng việc làm hiện tại. Hầu hết sinh viên tốt nghiệp với khối ngành SS (81,2%) và ES (84,5%) đang có việc làm tại thời điểm khảo sát (Hình 5.1). Ngược lại, phần trăm sinh viên tốt nghiệp với khối ngành SS và ES tương ứng với các trường hợp khác (tự làm chủ, đang tìm kiếm việc làm, đang thất nghiệp nhưng không tìm kiếm việc làm) thì không cao hơn 10%.

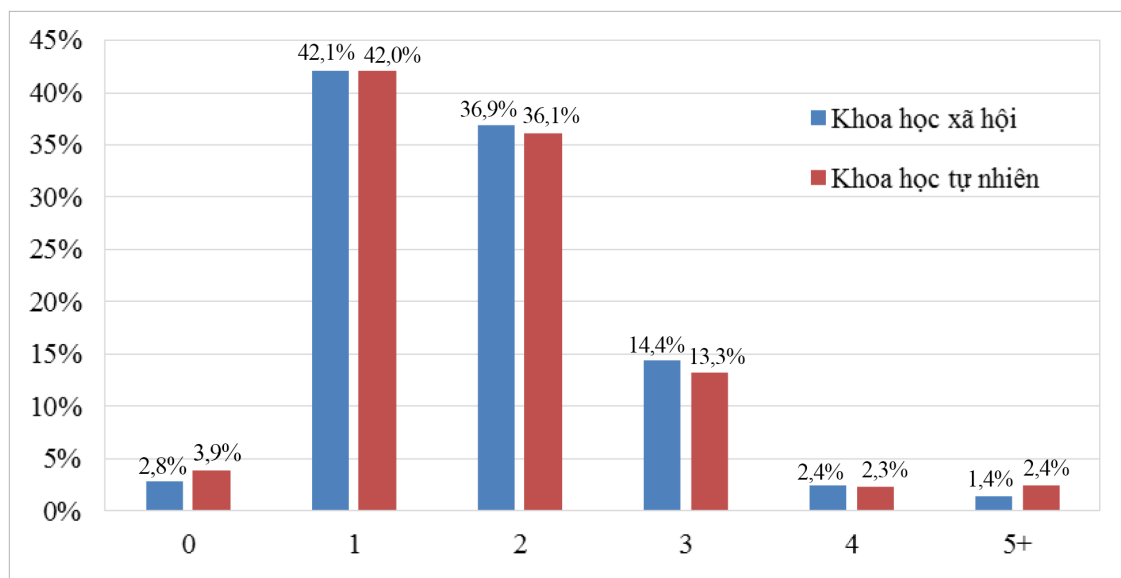
Hình 5.1. Tình trạng việc làm hiện tại theo ngành đào tạo



### 5.1.2. Số lượng công việc kể từ khi tốt nghiệp

Mối quan hệ giữa ngành đào tạo và số lượng công việc của các đối tượng phỏng vấn kể từ khi tốt nghiệp không có ý nghĩa thống kê. Hầu hết sinh viên tốt nghiệp khối ngành SS (79,0%) và ES (78,1%) đã trải qua một hoặc hai công việc kể từ khi tốt nghiệp (Hình 5.2). Phần trăm sinh viên tốt nghiệp ngành SS (2,8%) và ES (3,9%) không có bất cứ việc làm nào kể từ khi tốt nghiệp là rất thấp. Cuối cùng, số lượng công việc trung bình kể từ khi tốt nghiệp đối với hai khối ngành trên là 2,8.

**Hình 5.2. Số lượng công việc kể từ khi tốt nghiệp theo ngành đào tạo**



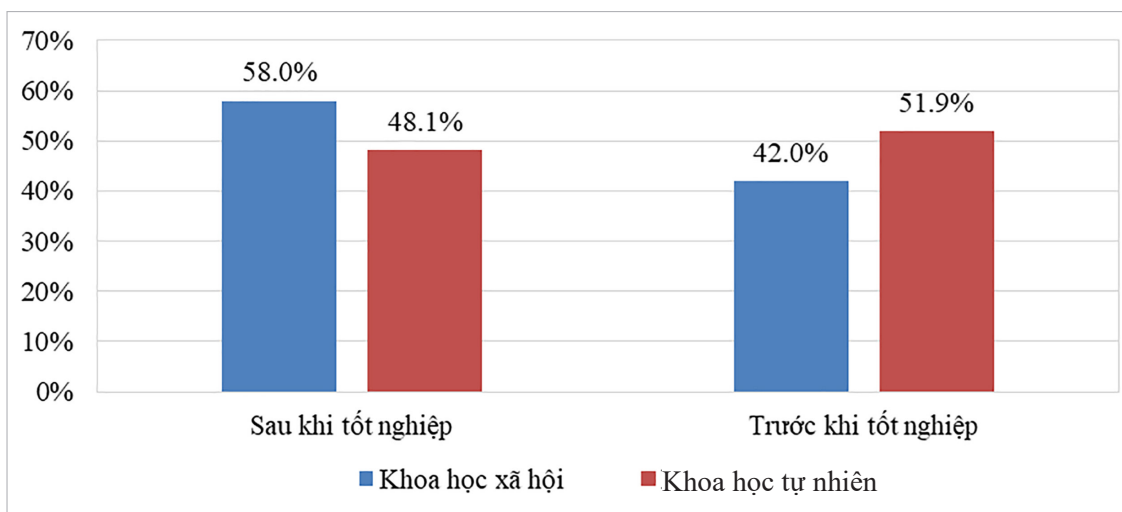
## 5.2. Sinh viên tốt nghiệp đang có việc làm<sup>7</sup>

### 5.2.1. Thời gian tìm công việc đầu tiên được trả lương kể từ khi tốt nghiệp

Ngành đào tạo và thời gian tìm kiếm công việc đầu tiên được trả lương sau khi tốt nghiệp có mối quan hệ chặt chẽ. Phần trăm sinh viên tốt nghiệp ngành ES tìm được việc làm “trước khi tốt nghiệp” (51,9%) cao hơn phần trăm tương ứng của sinh viên tốt nghiệp ngành SS (42%), trong khi phần trăm sinh viên tốt nghiệp ngành SS tìm được việc sau khi tốt nghiệp (58%) cao hơn phần trăm tương ứng của sinh viên tốt nghiệp ngành ES (48,1%) (Hình 5.3).

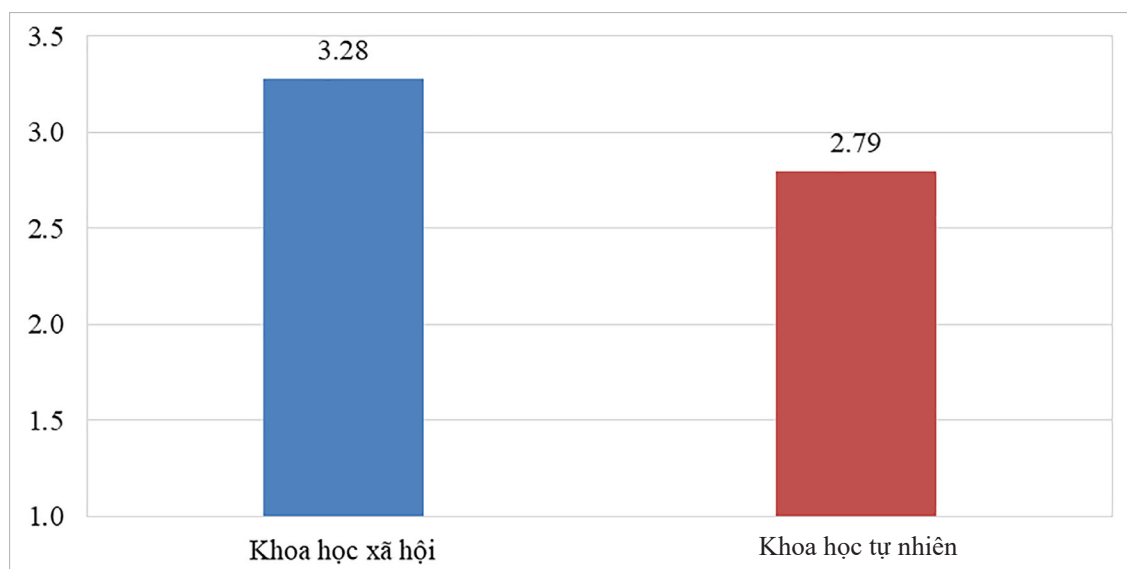
<sup>7</sup> Thuật ngữ “Sinh viên tốt nghiệp đang có việc làm” bao gồm cả các trường hợp tự làm chủ hoặc làm thuê cho một người khác.

**Hình 5.3. Bạn đã tìm được công việc đầu tiên được trả lương khi nào?**



Thêm vào đó, số tháng trung bình để tìm công việc đầu tiên được trả lương của sinh viên tốt nghiệp ngành SS là 3,28 tháng, cao hơn của sinh viên tốt nghiệp ngành ES là 2,79 tháng (Hình 5.4).

**Hình 5.4. Thời gian trung bình để tìm công việc đầu tiên được trả lương của sinh viên sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo**

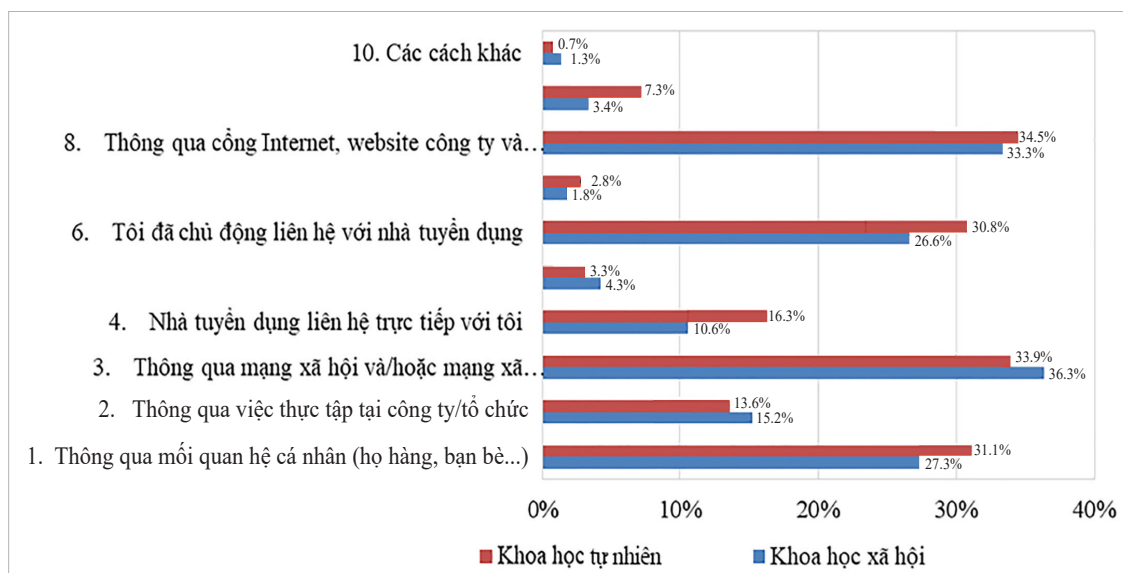


### 5.2.2. Cách thức tìm việc làm được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp

Liên quan đến các cách thức tìm kiếm việc đầu tiên được trả lương sau khi tốt nghiệp, sinh viên tốt nghiệp ngành ES có xu hướng sử dụng thường xuyên hơn các mối quan hệ cá nhân; chủ doanh nghiệp chủ động liên hệ; chủ động liên hệ với nhà

tuyển dụng; thông qua các đại lý tuyển dụng, thông qua cổng Internet, website của công ty và quảng cáo trên báo chí; và thông qua dịch vụ việc làm của các trường đại học (Hình 5.5). Sinh viên tốt nghiệp ngành SS có xu hướng sử dụng nhiều hơn các chiến lược sau: thực tập tại công ty hoặc các tổ chức; thông qua mạng xã hội và/hoặc mạng xã hội nghề nghiệp trên Internet, và tự làm chủ (tạo công ty, công việc kinh doanh cho riêng mình) (Hình 5.5).

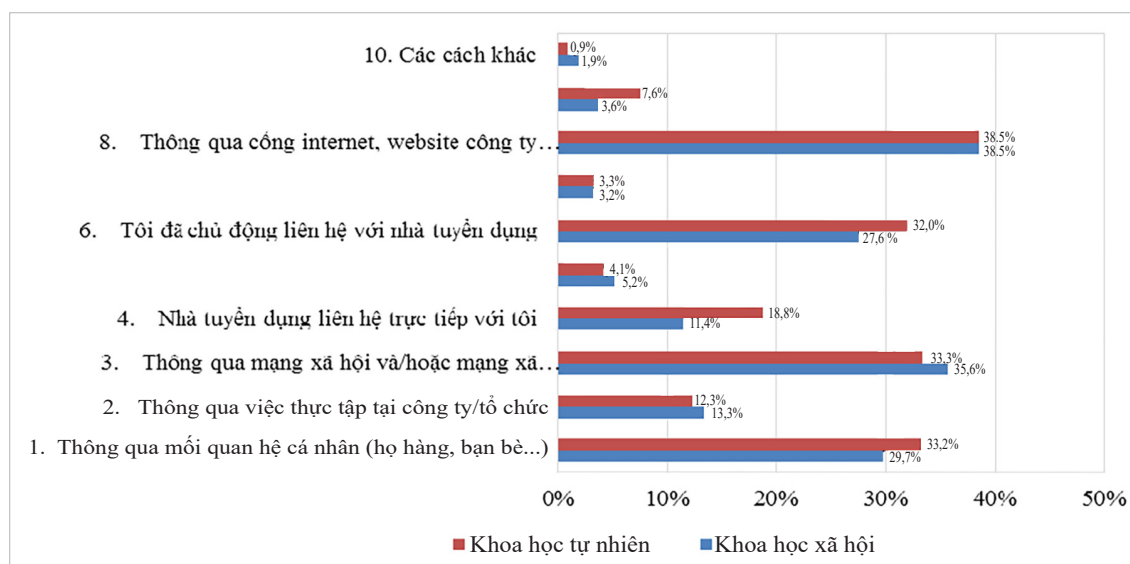
**Hình 5.5. Cách tìm việc làm được trả lương đầu tiên sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo**



### 5.2.3. Cách tìm việc làm hiện tại sau khi tốt nghiệp

Đối với cách thức được sử dụng để tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp, kết quả tương tự như kết quả thu được đối với những cách thức để tìm công việc đầu tiên được trả lương. Sinh viên tốt nghiệp ngành ES có xu hướng sử dụng thường xuyên hơn các cách thức như: mối quan hệ cá nhân; chủ doanh nghiệp chủ động liên hệ; chủ động liên hệ với nhà tuyển dụng; thông qua các đại lý tuyển dụng; và thông qua Trung tâm việc làm của các trường đại học (Hình 5.6). Sinh viên tốt nghiệp ngành SS có xu hướng sử dụng thường xuyên hơn các cách thức: thực tập tại các công ty và tổ chức; thông qua mạng xã hội và/hoặc mạng xã hội nghề nghiệp trên Internet, và tự làm chủ (tạo công ty, công việc kinh doanh cho riêng mình) (Hình 5.6). Hai nhóm này cho thấy sự tương đồng trong xu hướng sử dụng cổng Internet, website công ty và quảng cáo trên báo chí.

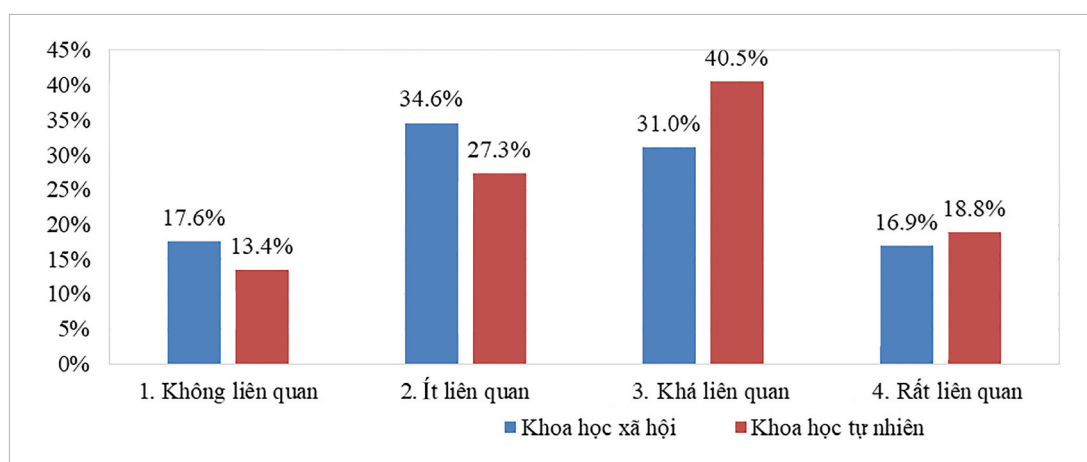
**Hình 5.6. Chiến lược sử dụng để tìm kiếm công việc hiện tại sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo**



#### 5.2.4. Tương thích ngang

Kết quả thu được từ tương thích ngang – phù hợp với ngành đào tạo – của công việc hiện tại cho thấy sinh viên tốt nghiệp ngành ES có độ tương thích ngang cao hơn sinh viên tốt nghiệp ngành SS. Phần trăm của sinh viên tốt nghiệp ngành ES với mức tương thích ngang “khá liên quan” và “rất liên quan” (59,3%) cao hơn phần trăm tương ứng của sinh viên tốt nghiệp ngành SS (47,9%) (Hình 5.7). Ngược lại, phần trăm của sinh viên tốt nghiệp ngành SS với mức tương thích ngang “không liên quan” và “ít liên quan” (52,1% cao hơn so với phần trăm tương ứng của sinh viên tốt nghiệp ngành SS (40,7%).

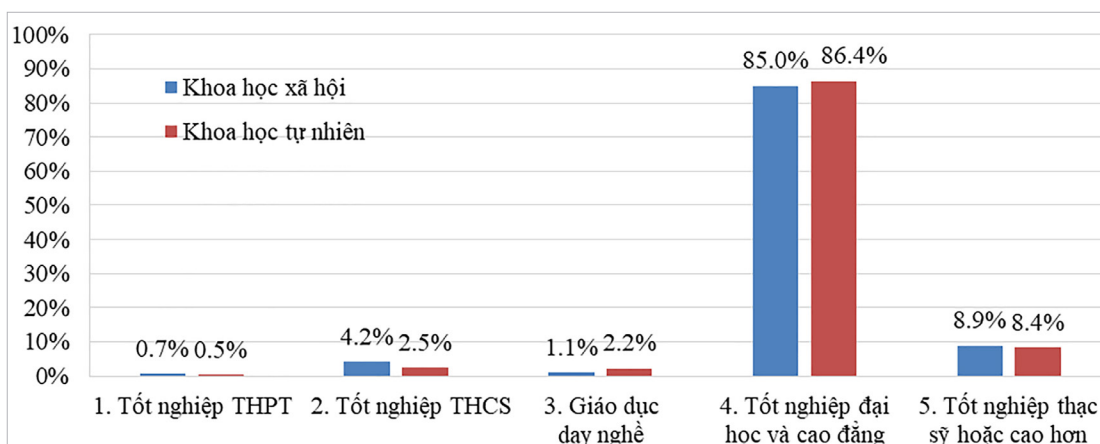
**Hình 5.7. Mức độ liên quan của nội dung công việc hiện tại với nội dung đào tạo phân theo ngành đào tạo**



### 5.2.5. Mức độ đào tạo yêu cầu của công việc hiện tại

Liên quan đến mức độ đào tạo yêu cầu của công việc hiện tại, không có sự khác biệt đáng kể giữa hai nhóm ngành (Hình 5.8). Trong cả hai nhóm ngành, hầu hết công việc hiện tại của các sinh viên tốt nghiệp đều yêu cầu có bằng đại học (SS: 85%, ES: 86.4%).

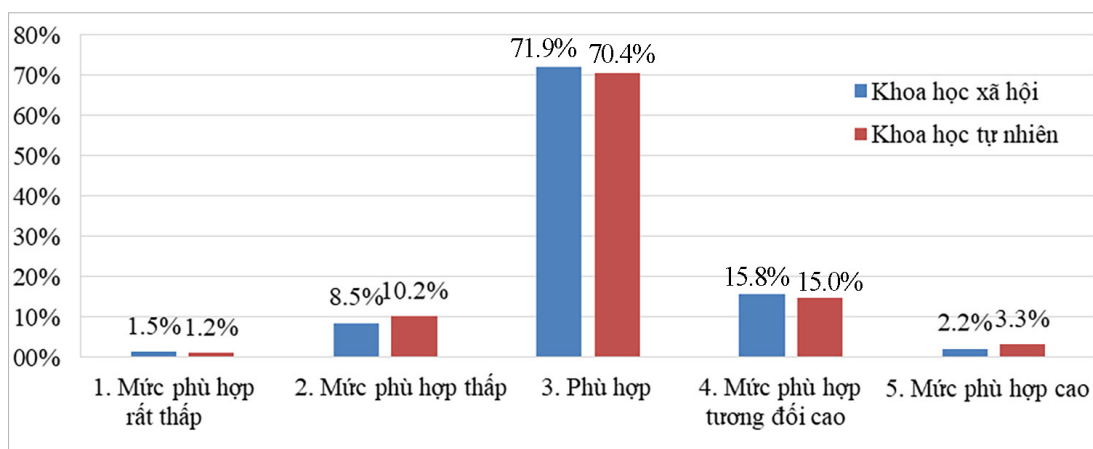
**Hình 5.8. Bảng cấp yêu cầu của công việc hiện tại phân theo ngành đào tạo**



### 5.2.6. Sự phù hợp của yêu cầu công việc và năng lực

Khi được hỏi về mức độ phù hợp của năng lực với yêu cầu công việc, kết quả khá tương đồng đối với sinh viên tốt nghiệp ngành ES và SS (Hình 5.9). Trong cả hai ngành đào tạo, hầu hết các sinh viên tốt nghiệp cho rằng, năng lực của họ phù hợp với yêu cầu công việc (SS: 71.9%; ES: 70.4%).

**Hình 5.9. Mức độ phù hợp của năng lực với yêu cầu công việc phân theo ngành đào tạo**

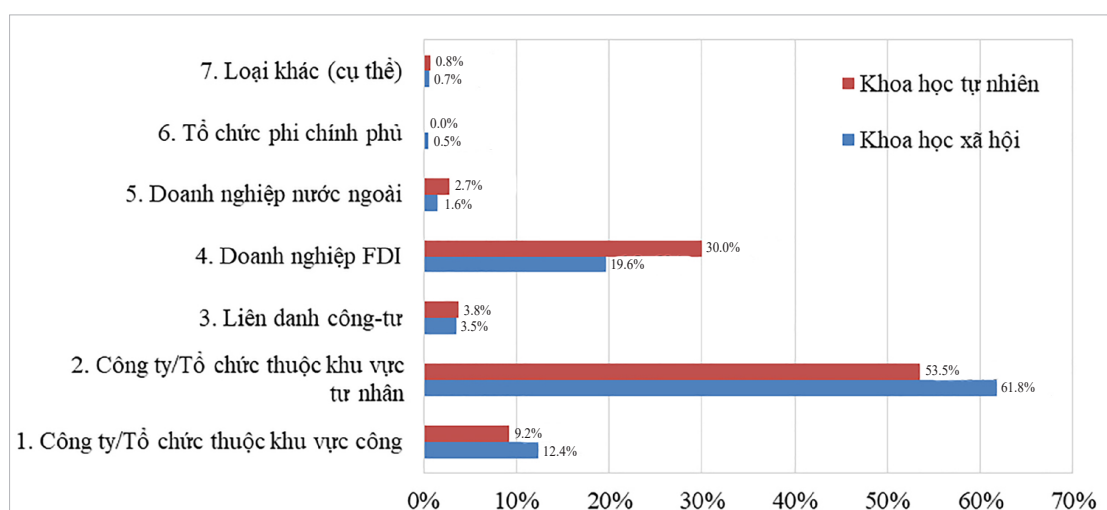


### 5.2.7. Tổ chức của người tuyển dụng

#### Loại hình tổ chức

Kết quả thu được về loại tổ chức mà các sinh viên tốt nghiệp đang làm việc cho thấy phần trăm sinh viên tốt nghiệp ngành SS làm việc cho các công ty tư nhân (61,8%) và các tổ chức thuộc khu vực công (12,4%) cao hơn phần trăm tương ứng của sinh viên tốt nghiệp ngành ES (53,5% và 9,2%) (Hình 5.10). Tuy nhiên, phần trăm của sinh viên tốt nghiệp ngành ES làm việc cho các doanh nghiệp FDI (30%) cao hơn so với phần trăm tương ứng của sinh viên tốt nghiệp ngành SS (19,6%).

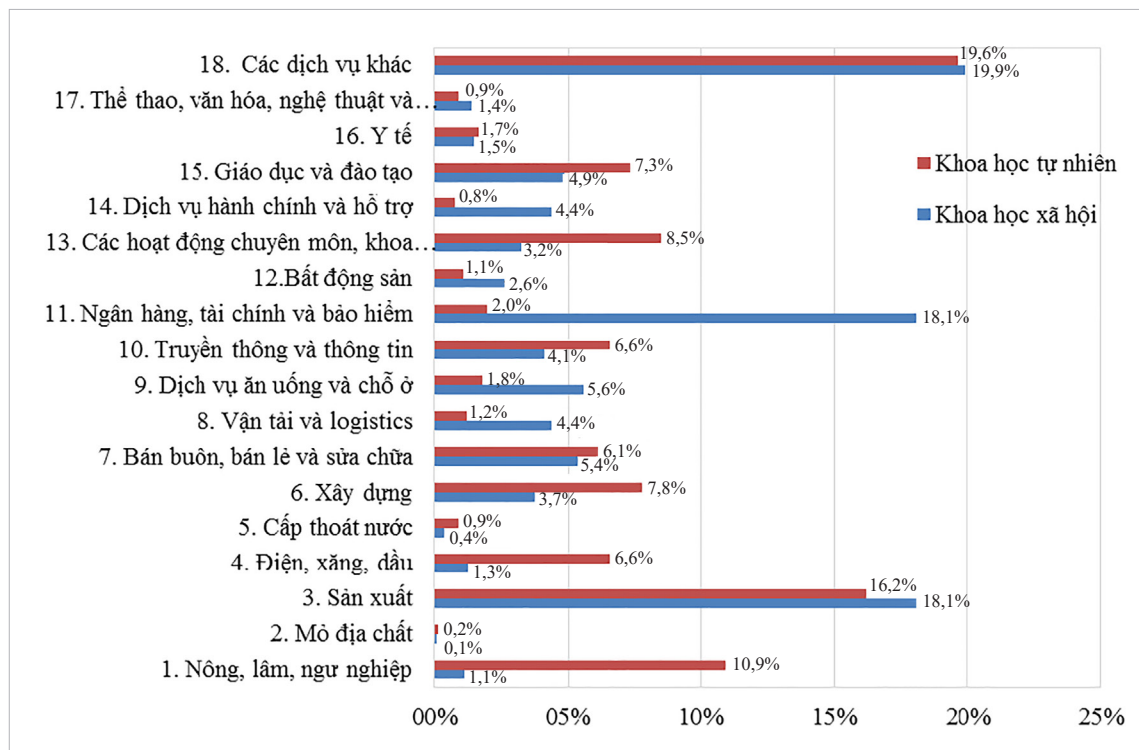
**Hình 5.10. Loại tổ chức sinh viên làm việc sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo**



#### Lĩnh vực hoạt động

Liên quan đến lĩnh vực làm việc của các sinh viên tốt nghiệp, kết quả thu được cho thấy rằng, phần trăm sinh viên tốt nghiệp ngành SS cao hơn trong các lĩnh vực sau: ngân hàng, tài chính và bảo hiểm; thực phẩm và dịch vụ lưu trú; vận tải và logistics; hành chính và các dịch vụ hỗ trợ (Hình 5.11). Mặt khác, phần trăm các sinh viên tốt nghiệp ngành ES cao hơn ở các lĩnh vực sau: các hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ; điện, xăng, dầu, gas; xây dựng; nông, lâm, ngư nghiệp; truyền thông và thông tin; và giáo dục và đào tạo (Hình 5.11).

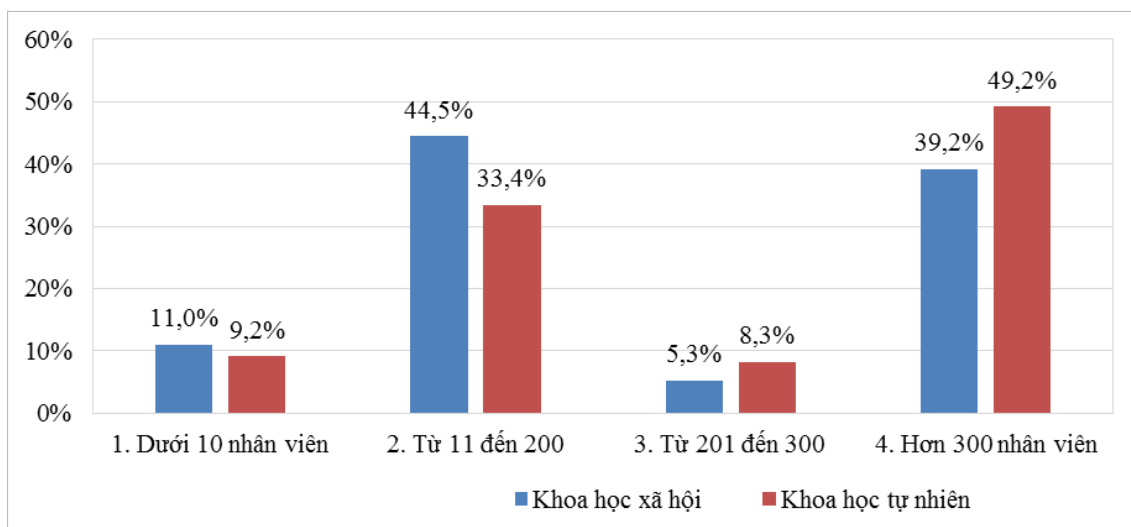
Hình 5.11. Lĩnh vực làm việc sau khi tốt nghiệp phân theo ngành đào tạo



### Quy mô tổ chức/doanh nghiệp

Kết quả thu được cho thấy mối quan hệ giữa ngành đào tạo của sinh viên tốt nghiệp và quy mô của doanh nghiệp hiện tại. Sinh viên tốt nghiệp ngành ES có xu hướng làm việc ở các doanh nghiệp lớn hơn các sinh viên tốt nghiệp ngành SS (Hình 5.12). Do đó, 57,5% sinh viên tốt nghiệp ngành ES làm việc trong các doanh nghiệp có hơn 200 nhân viên, trong khi phần trăm này là 44,5% đối với sinh viên tốt nghiệp ngành SS. Ngược lại, 55,5% sinh viên tốt nghiệp ngành SS làm việc các công ty nhỏ hơn 201 nhân viên, trong khi con số này là 42,6% đối với sinh viên tốt nghiệp ngành ES.

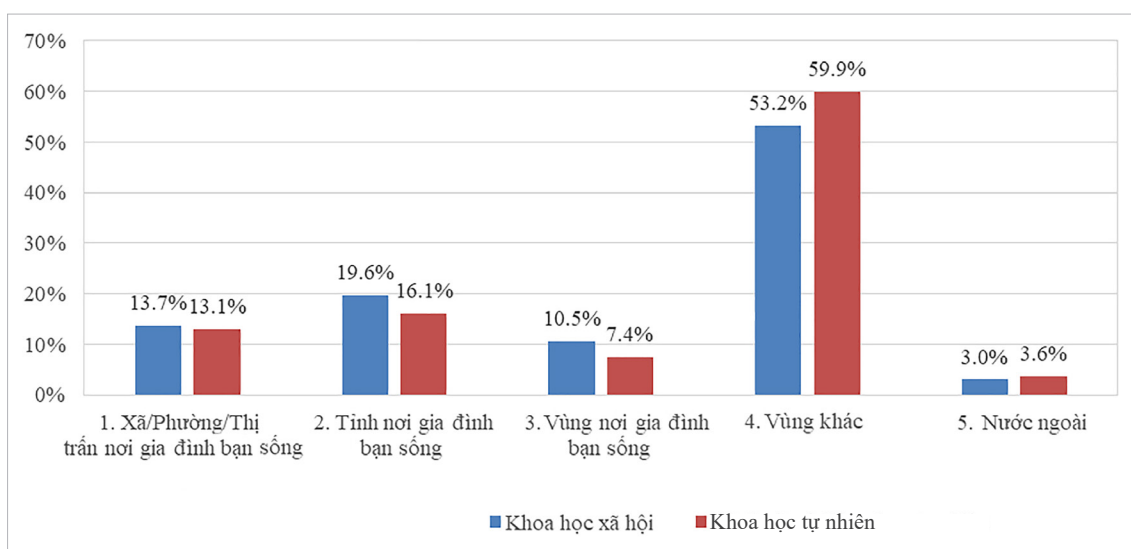
**Hình 5.12. Số lượng nhân viên trong doanh nghiệp phân theo ngành đào tạo**



### 5.2.8. Địa điểm làm việc

Liên quan đến địa điểm của công việc hiện tại, kết quả thu được cho thấy rằng sinh viên tốt nghiệp ngành SS có xu hướng làm việc gần nơi gia đình sinh sống hơn các sinh viên tốt nghiệp ngành ES. Ví dụ, 59,9% số sinh viên tốt nghiệp ngành ES làm việc ở các vùng khác với vùng nơi gia đình họ sinh sống (Hình 5.13). Phần trăm này là 53,2% đối với sinh viên tốt nghiệp ngành SS. Cuối cùng, 53,5% số sinh viên tốt nghiệp ngành SS sống tại cùng thị trấn, tỉnh hoặc vùng với nơi gia đình họ sinh sống, trong khi phần trăm này là 36,6% đối với sinh viên tốt nghiệp ngành ES.

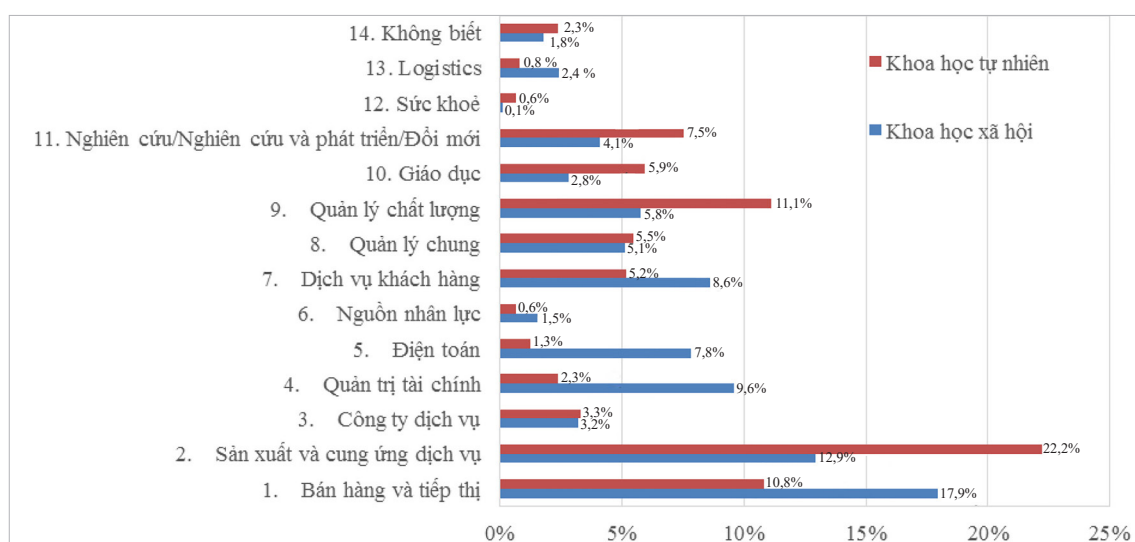
**Hình 5.13. Địa điểm làm việc hiện tại của bạn ở đâu?**



### 5.2.9. Ngành nghề

Đối với ngành nghề công việc sau khi sinh viên tốt nghiệp, kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp các ngành SS có xu hướng lựa chọn công việc trong các lĩnh vực: bán hàng và tiếp thị, quản trị và tài chính, dịch vụ khách hàng, điện toán và logistics. Khác với sinh viên tốt nghiệp ngành ES, họ có xu hướng làm việc trong các lĩnh vực liên quan đến sản xuất, cung ứng dịch vụ, kiểm soát chất lượng, giáo dục, nghiên cứu và phát triển đổi mới (Hình 5.14).

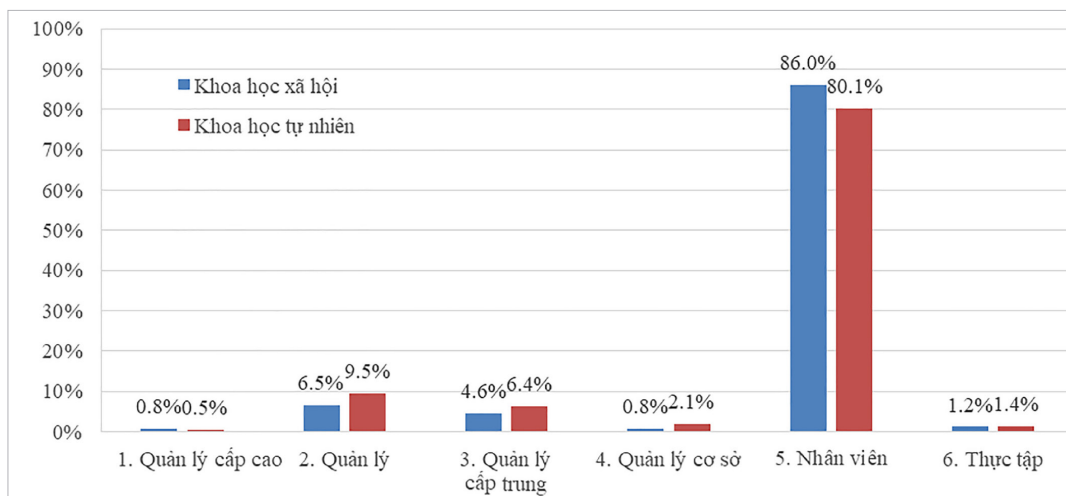
**Hình 5.14. Công ty mà bạn đang làm việc hoạt động trong lĩnh vực nào?**



### 5.2.10. Vị trí làm việc

Liên quan đến vị trí công việc của sinh viên tốt nghiệp, kết quả cho thấy xu hướng sinh viên tốt nghiệp ngành ES nắm giữ vị trí quản lý nhiều hơn so với sinh viên tốt nghiệp ngành SS. Cụ thể là 15,9% sinh viên ngành ES đang có công việc ở vị trí quản lý từ cấp trung trở xuống, trong khi đó chỉ có 11,1% sinh viên tốt nghiệp ngành SS ở vị trí như vậy (Hình 5.15). Ngược lại, 86% sinh viên ngành SS đang làm việc ở vị trí nhân viên, tỷ lệ này cao hơn so với sinh viên ngành ES (80,1%).

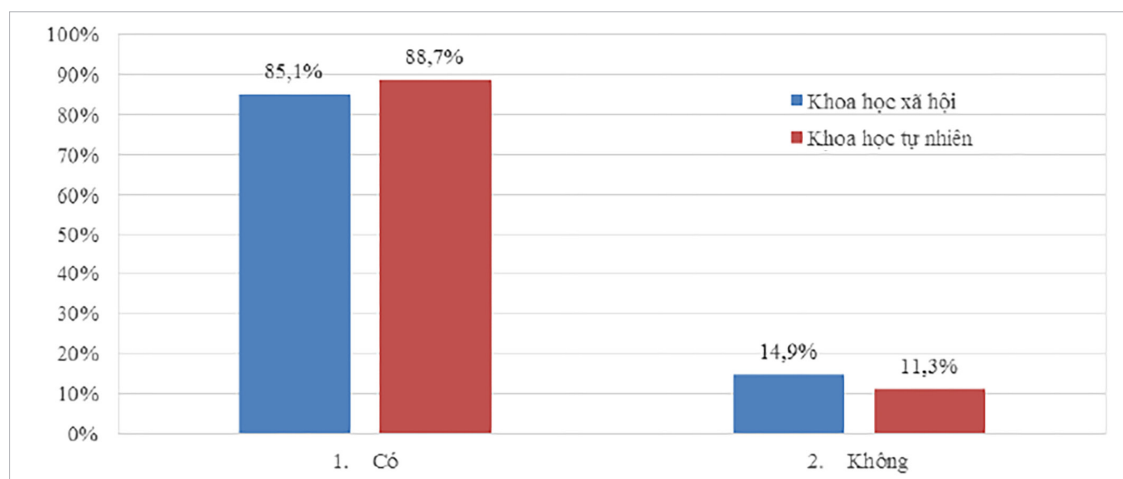
**Hình 5.15. Vị trí công việc hiện tại của bạn**



### 5.2.11. Hợp đồng chính thức

Mối quan hệ giữa ngành đào tạo của sinh viên với việc có hợp đồng làm việc chính thức sau khi ra trường khá chặt chẽ (Hình 5.16). Khảo sát cũng cho thấy tỷ lệ sinh viên ngành ES có hợp đồng lao động chính thức (88,7%) cao hơn sinh viên ngành SS (85,1%).

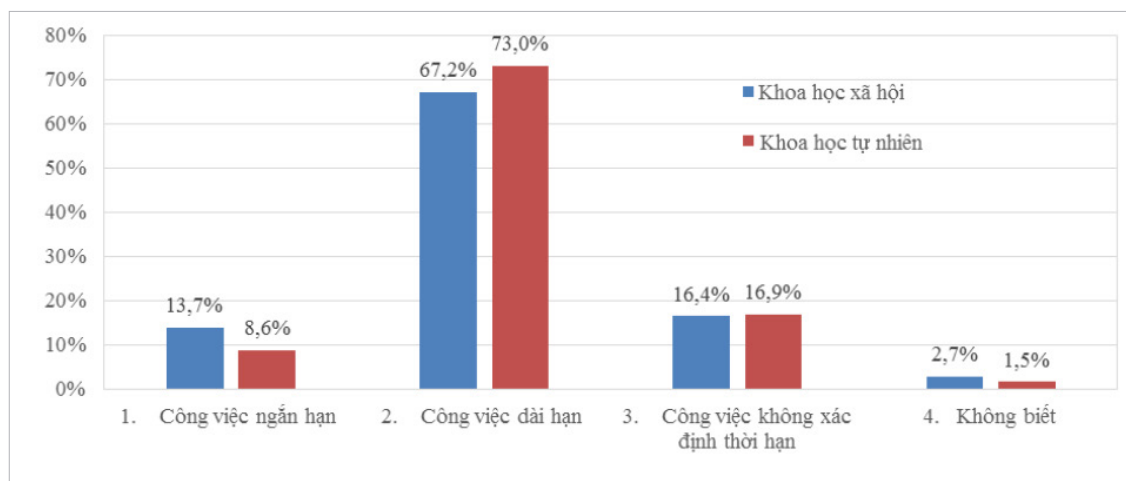
**Hình 5.16. Công việc hiện tại của bạn có ký hợp đồng chính thức hay không?**



### 5.2.12. Thời hạn hợp đồng lao động

Ngành đào tạo và thời hạn hợp đồng cũng có mối quan hệ mật thiết với nhau (Hình 5.17). Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp ngành ES có hợp đồng dài hạn (73%) cao hơn tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp ngành SS (62,7%).

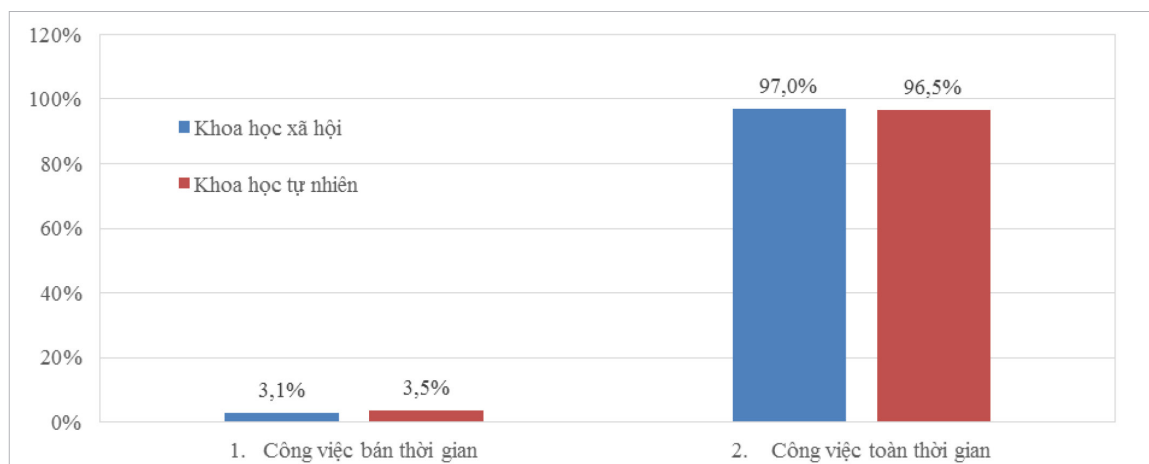
Hình 5.17. Thời hạn của hợp đồng là...



### 5.2.13. Công việc toàn thời gian và bán thời gian

Tuy nhiên, ngành đào tạo và loại hình công việc (toàn thời gian và bán thời gian) lại không có mối liên hệ với nhau. Cụ thể, phần lớn sinh viên tốt nghiệp, cả ngành ES hay SS đều làm công việc toàn thời gian (97%) (Hình 5.18).

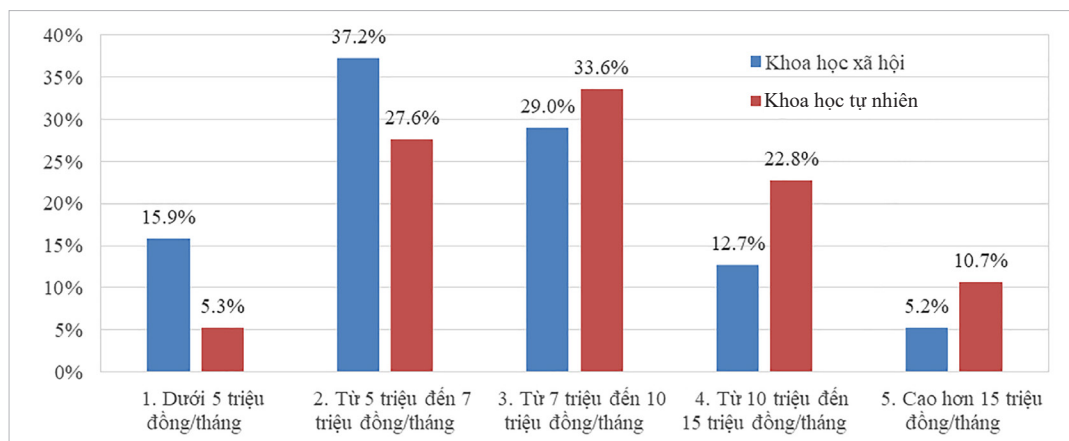
Hình 5.18. Công việc hiện tại của bạn là...



### 5.2.14. Thu nhập hàng tháng

Kết quả khảo sát cũng cho thấy mối quan hệ mật thiết giữa ngành đào tạo và mức thu nhập hàng tháng của sinh viên mới tốt nghiệp (Hình 5.19). Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp ngành ES có mức thu nhập cao hơn 7 triệu đồng/tháng là 67,1 %, cao hơn tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp khối ngành SS (46,9%).

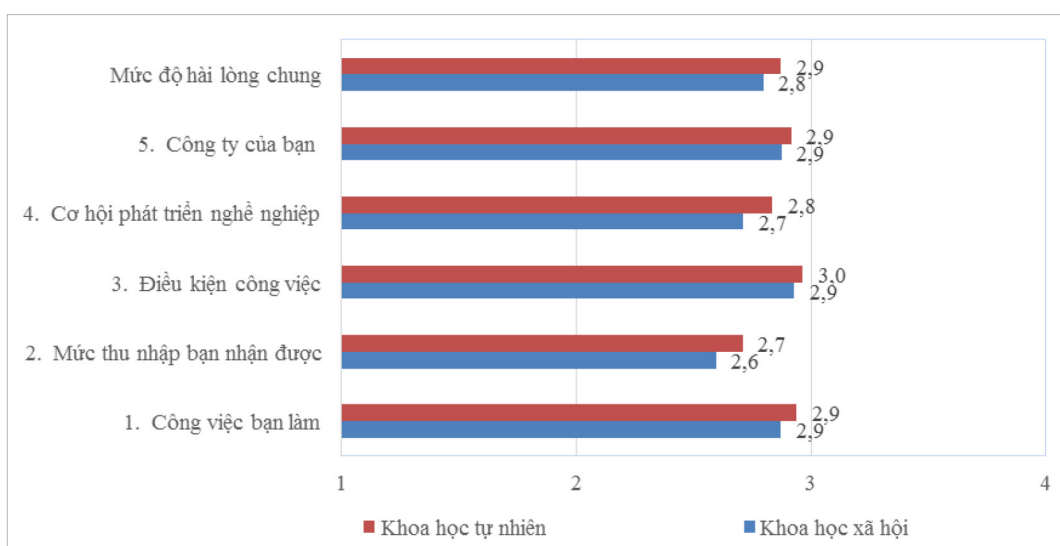
**Hình 5.19. Thu nhập hàng tháng của công việc hiện tại mang lại**



### 5.2.15. Mức độ hài lòng với công việc

Ngành đào tạo và mức độ hài lòng với công việc cũng có quan hệ mật thiết với nhau. Điểm trung bình mà sinh viên tốt nghiệp ngành ES đánh giá bốn chỉ tiêu gồm bản chất công việc, thu nhập, phát triển nghề nghiệp, mức độ hài lòng chung, cao hơn so với sinh viên tốt nghiệp ngành SS (Hình 5.20). Tuy nhiên, xét về tổng thể 6 tiêu chí, cả hai nhóm sinh viên tốt nghiệp đều đánh giá mức độ hài lòng cao hơn so với mức điểm trung bình của thang đo (2,5 điểm). Theo đó, sinh viên khối ngành ES đánh giá mức hài lòng chung trong công việc là 2,87, trong khi số điểm đánh giá của sinh viên tốt nghiệp khối SS là 2,8 điểm.

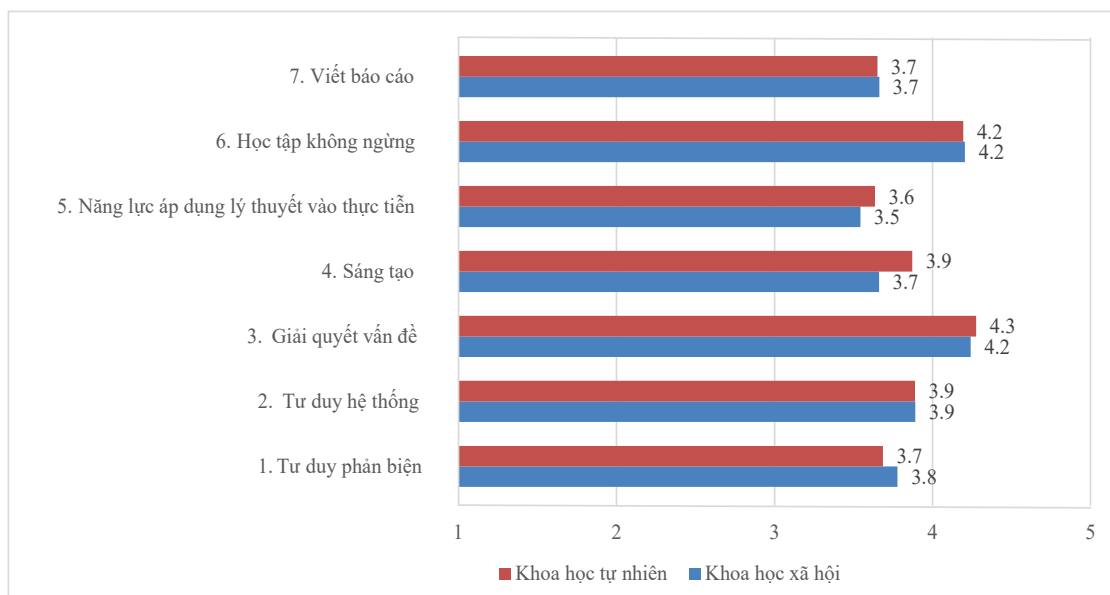
**Hình 5.20. Đánh giá mức độ hài lòng trong công việc hiện tại của bạn trên các phương diện sau**



### 5.2.16. Tầm quan trọng của năng lực đối với hiệu quả làm việc theo ngành đào tạo

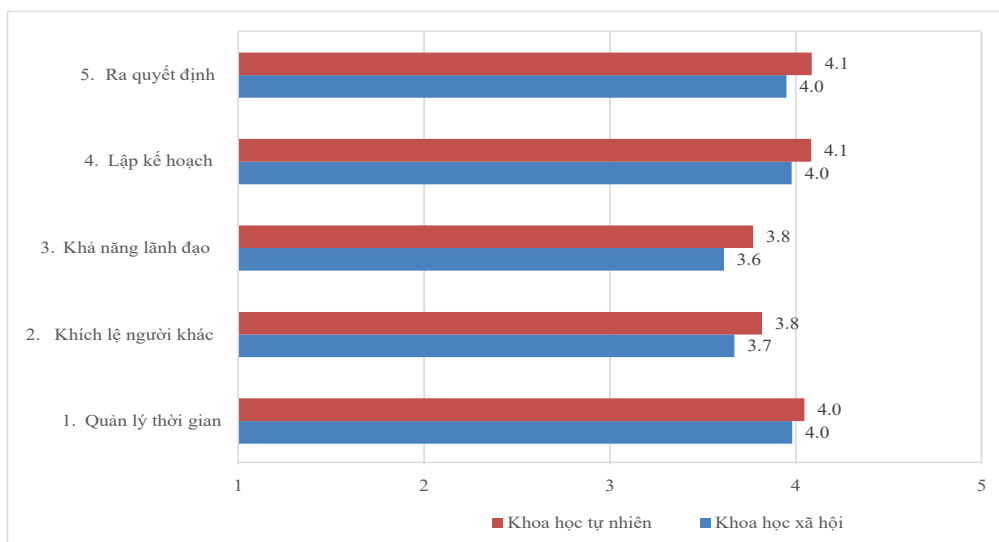
Ngành đào tạo có mối quan hệ mật thiết với năng lực nhận thức để có thành tích tốt trong công việc hiện tại của sinh viên tốt nghiệp. Cụ thể, tư duy phản biện đóng vai trò quan trọng đối với sinh viên tốt nghiệp ngành SS (3,78), cao hơn so với sinh viên tốt nghiệp ngành ES (3,69). Tuy nhiên, năng lực sáng tạo lại cần thiết hơn đối với sinh viên tốt nghiệp ngành ES (3,87), hơn là đối với sinh viên ngành SS (3,66). Còn lại, đối với các năng lực nhận thức khác, sự khác biệt là không rõ ràng (Hình 5.21).

**Hình 5.21. Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Năng lực nhận thức**



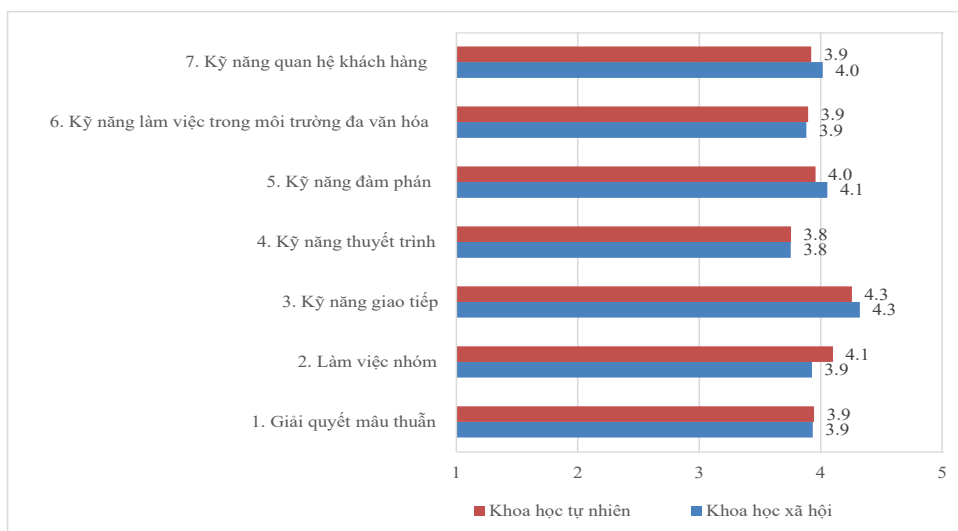
Mối quan hệ giữa ngành đào tạo và năng lực quản lý cũng rất rõ ràng. Trong năm năng lực lý bao gồm: quản lý thời gian, khích lệ người khác, khả năng lãnh đạo, lập kế hoạch và ra quyết định, sinh viên tốt nghiệp khối ngành SS đánh giá tầm quan trọng của năng lực quản lý cao hơn sinh viên khối ngành ES. Cụ thể, đối với năng lực khuyến khích người khác, điểm của sinh viên tốt nghiệp SS là 3,77, trong khi đó, điểm này với sinh viên tốt nghiệp khối ngành ES là 3,61. Tương tự, điểm đối với năng lực lãnh đạo của sinh viên khối ngành SS là 3,77, cao hơn so với sinh viên khối ngành ES là 3,61. Điểm năng lực ra quyết định với sinh viên khối ngành SS là 4,09; sinh viên khối ngành ES là 3,95 (Hình 5.22).

**Hình 5.22. Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Năng lực quản lý**



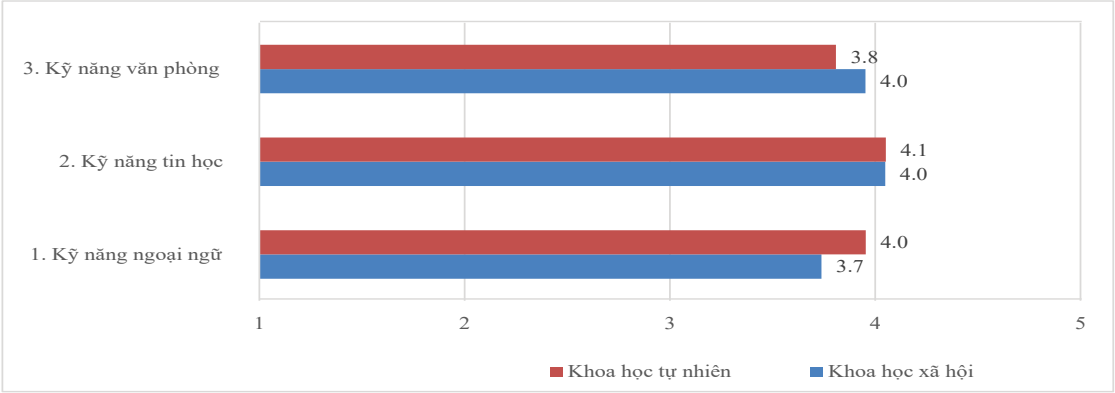
Mối quan hệ đáng kể giữa ngành đào tạo với một số năng lực cá nhân để đạt thành tích tốt trong công việc hiện tại của sinh viên tốt nghiệp. Kỹ năng giao tiếp và kỹ năng đàm phán được đánh giá quan trọng hơn đối với sinh viên tốt nghiệp ngành SS (tương ứng là 4,32 và 4,05), so với sinh viên tốt nghiệp khối ngành ES (tương ứng là 4,26 và 3,96). Tuy nhiên, kỹ năng làm việc nhóm đối với sinh viên tốt nghiệp ngành ES (4,10) cao hơn so với sinh viên tốt nghiệp khối ngành SS (3,93). Không có sự khác biệt đáng kể với các năng lực cá nhân còn lại (Hình 5.23).

**Hình 5.23. Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Kỹ năng giao tiếp**



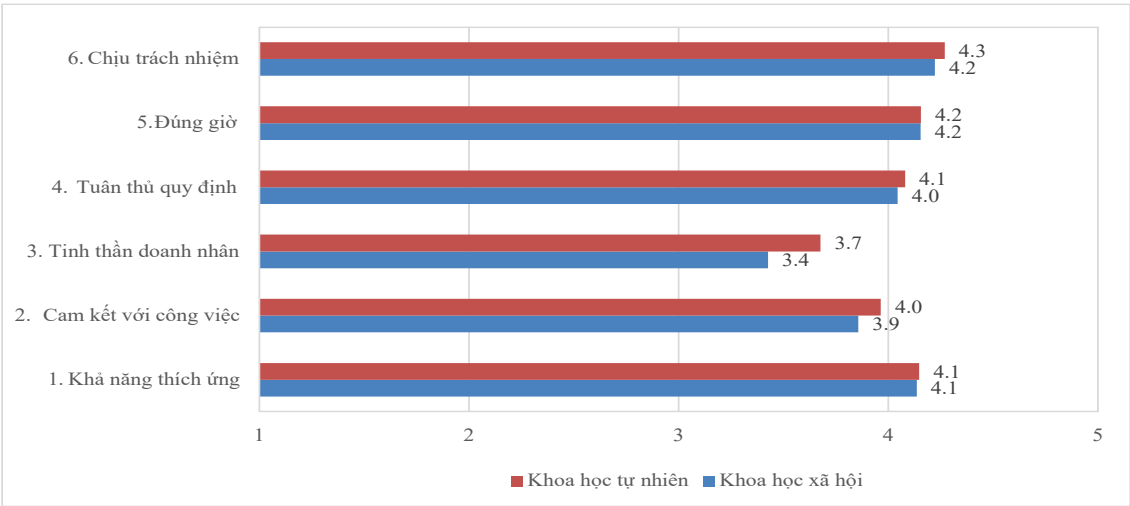
Đối với kỹ năng văn phòng, sinh viên tốt nghiệp ngành SS đánh giá ngoại ngữ quan trọng hơn so với sinh viên tốt nghiệp ngành ES (lần lượt là 3,95 và 3,74). Trong khi đó, kỹ năng văn phòng khác lại được sinh viên tốt nghiệp ngành ES đánh giá cao hơn so với sinh viên tốt nghiệp khối ngành SS (lần lượt là 3,95 và 3,81). Không có sự khác biệt về tầm quan trọng đối với kỹ năng tin học giữa hai nhóm sinh viên tốt nghiệp (Hình 5.24).

**Hình 5.24. Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Năng lực hỗ trợ**



Cuối cùng, về năng lực thái độ, tồn tại sự khác biệt đáng kể giữa hai nhóm ở sáu khía cạnh được xem xét. Trong đó, sinh viên tốt nghiệp khối ES đánh giá quan trọng cho sự cam kết với công việc (3,96) và tinh thần doanh nhân (3,68) cao hơn so với sinh viên tốt nghiệp khối ngành SS (tương ứng là 3,86 và 3,43) (Hình 5.25).

**Hình 5.25. Đánh giá mức độ quan trọng của kỹ năng giúp bạn đạt được thành tích tốt trong công việc hiện tại (theo ngành đào tạo): Năng lực thái độ**

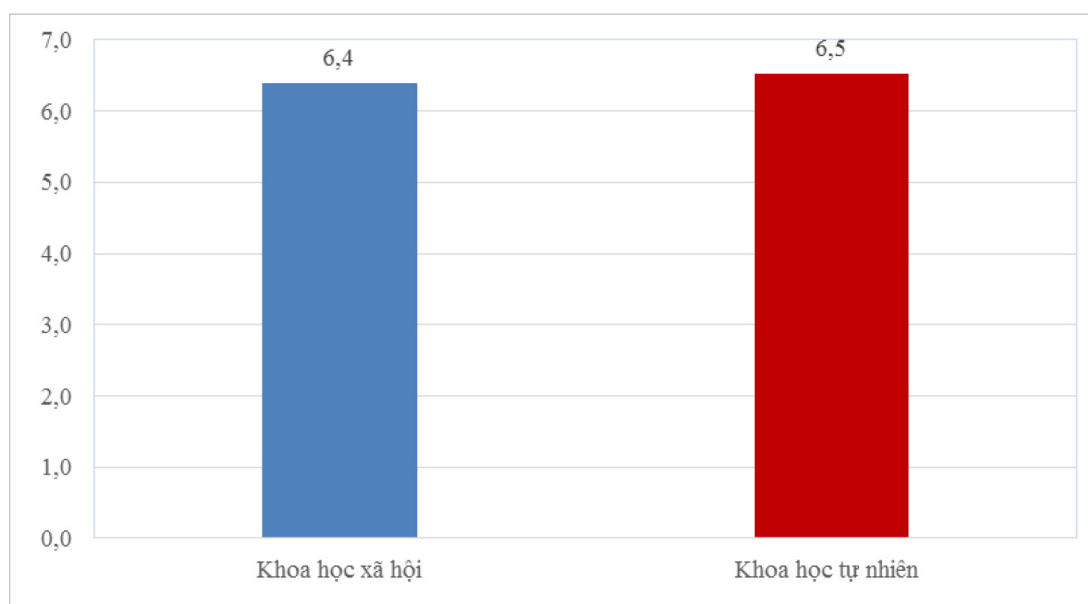


## 5.3. Sinh viên tốt nghiệp thất nghiệp

### 5.3.1. Thời gian tìm việc

Khi tập trung vào những sinh viên tốt nghiệp còn đang thất nghiệp và thời gian họ tìm việc, kết quả cho thấy có sự tương đồng giữa hai nhóm sinh viên. Thời gian trung bình để sinh viên tốt nghiệp tìm việc là 6,4 tháng cho sinh viên khối ngành SS và 6,53 tháng cho sinh viên khối ngành ES (Hình 5.26).

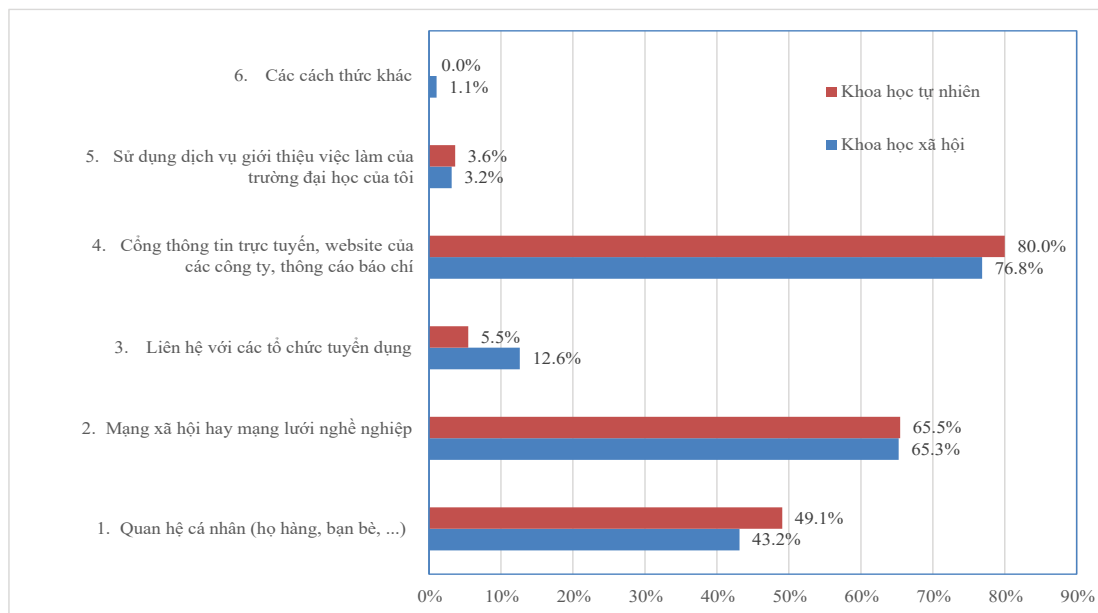
**Hình 5.26. Số tháng tìm việc trung bình (theo ngành đào tạo)**



### 5.3.2. Cách thức tìm việc

Liên quan đến cách thức được sử dụng, kết quả thu được rất tương đồng giữa hai nhóm sinh viên tốt nghiệp. Các cách thức được sử dụng nhiều nhất là thông qua website của công ty và thông cáo báo chí (SS: 76,8%; ES: 80%), mạng xã hội hoặc mạng lưới chuyên nghiệp (SS: 63,5%; ES: 65,5%), liên hệ cá nhân như bạn bè, người thân (SS: 43,2%; ES: 49,1%).

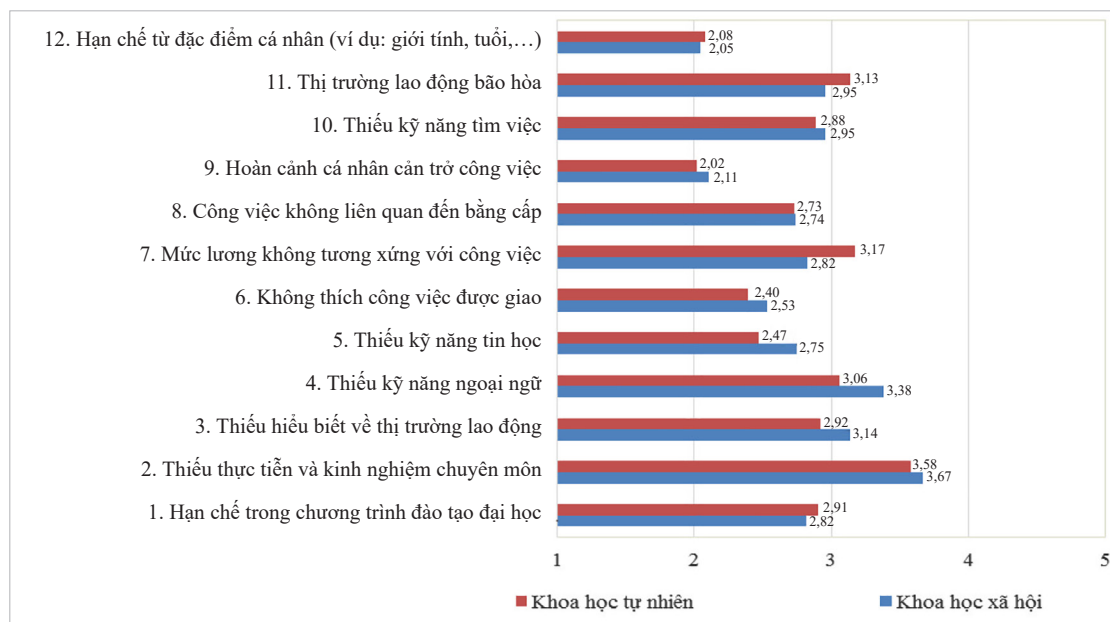
**Hình 5.27. Ba cách thức tìm kiếm việc làm được sử dụng thường xuyên (theo ngành đào tạo)**



### 5.3.3. Những khó khăn khi tìm việc làm

Khi sinh viên tốt nghiệp hiện còn đang thất nghiệp được hỏi về mức độ khó khăn của các yếu tố khi tìm việc làm, kết quả cho thấy một số khác biệt và tương đồng trong các yếu tố được đánh giá phụ thuộc vào ngành mà sinh viên được đào tạo (Hình 5.28). Đối với sinh viên thất nghiệp khối SS thì các yếu tố khó khăn nhất là thiếu thực tiễn và kinh nghiệm chuyên môn (3,67), thiếu kỹ năng ngoại ngữ (3,38), thiếu hiểu biết về thị trường lao động (3,13). Còn đối với sinh viên thất nghiệp khối ngành ES, các yếu tố quan trọng nhất là thiếu thực tiễn và kinh nghiệm chuyên môn (3,58), mức lương không tương xứng với công việc (3,17), bão hòa thị trường lao động (3,13). Do đó, yếu tố quan trọng được nhắc đến đầu tiên, giống nhau ở cả hai nhóm là thiếu thực tiễn và kinh nghiệm chuyên môn, còn yếu tố thứ hai và thứ ba thì có sự khác nhau.

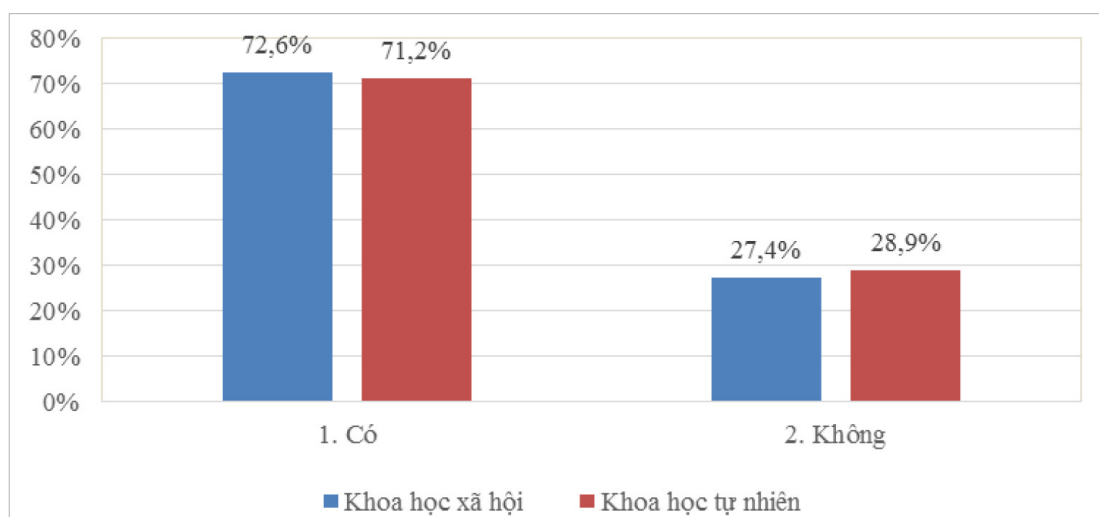
**Hình 5.28. Đánh giá mức độ khó khăn của các yếu tố sau đây khiến bạn khó tìm việc làm (theo ngành đào tạo)**



#### 5.3.4. Trung tâm việc làm trong trường đại học: Nhu cầu và dịch vụ

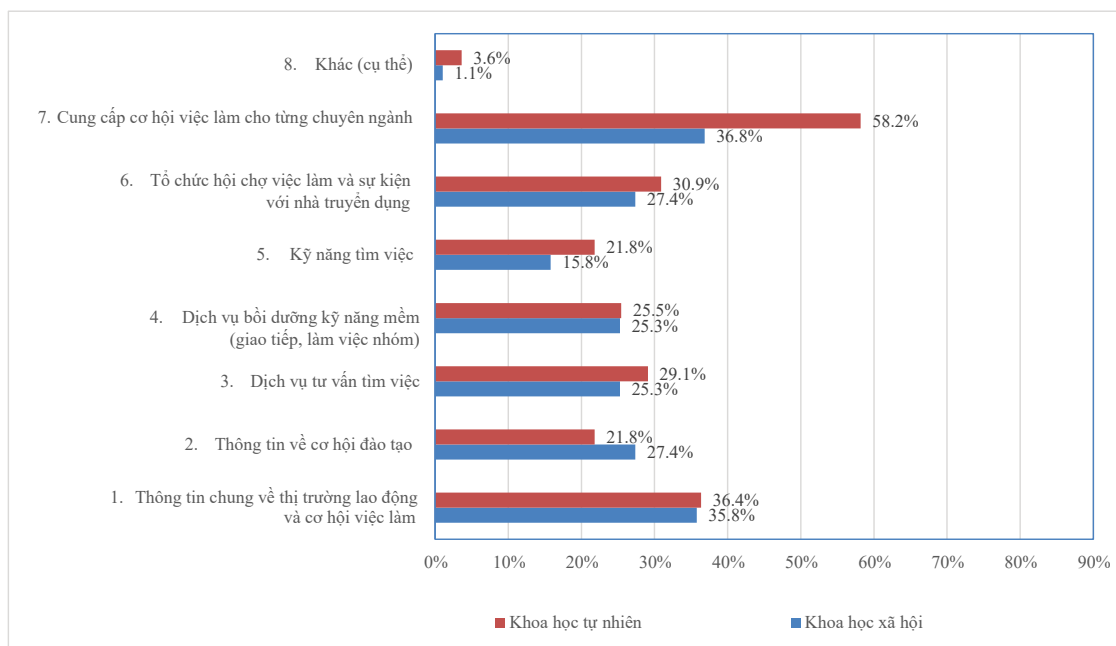
Nhu cầu hỗ trợ của sinh viên tốt nghiệp hiện đang thất nghiệp với các trung tâm việc làm của trường đại học trong quá trình tìm việc làm không có sự khác biệt giữa hai nhóm sinh viên (Hình 5.29). Phần lớn sinh viên đều mong đợi sự hỗ trợ này, đối với sinh viên khối ngành SS tỷ lệ là 72,6% và sinh viên khối ngành ES là 71,2%.

**Hình 5.29. Bạn có mong muốn Trung tâm việc làm của trường đại học hỗ trợ bạn trong việc tìm việc: Kết quả phân theo ngành đào tạo**



Đối với những sinh viên tốt nghiệp hiện đang thất nghiệp mong đợi sự hỗ trợ từ Trung tâm việc làm, có sự khác biệt trong mong muốn loại hoạt động mà tổ chức nghề nghiệp cung cấp cho sinh viên. Cụ thể, sinh viên khối ngành SS muốn có thêm thông tin về cơ hội đào tạo, trong khi sinh viên khối ngành ES mong đợi được cung cấp nhiều hơn cơ hội việc làm cho mỗi ngành và các kỹ năng tìm việc (Hình 5.30).

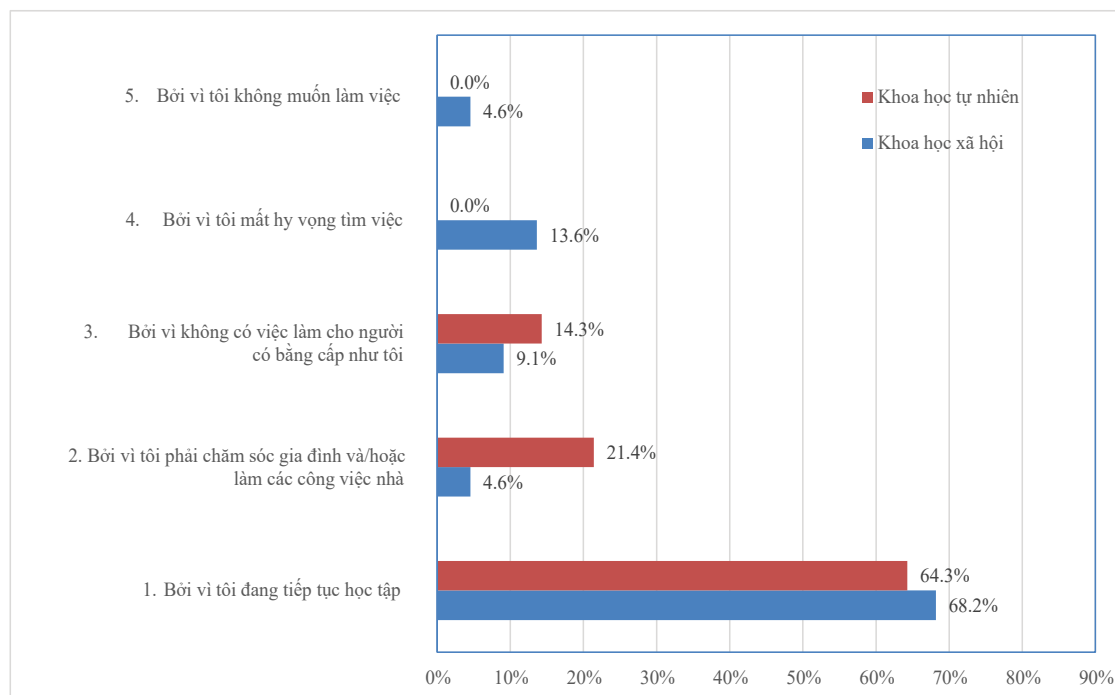
**Hình 5.30. Nếu có, bạn mong muốn Trung tâm việc làm của trường đại học hỗ trợ bạn như thế nào?**



## 5.4. Sinh viên tốt nghiệp không hoạt động kinh tế

Đối với các sinh viên tốt nghiệp không tham gia hoạt động kinh tế (có nghĩa là những người không có công việc cũng không tìm kiếm việc làm), không có sự khác biệt giữa ngành đào tạo và lý do họ không tìm việc. Tuy nhiên, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp khối SS với lý do “không có bất kỳ hy vọng nào trong tìm việc” cao hơn tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp khối ES. Ngược lại, với lý do “phải chăm sóc gia đình” hoặc “không có việc làm cho những người có bằng cấp như tôi” lại có tỷ lệ cao hơn trong nhóm sinh viên khối ngành ES (Hình 5.31).

Hình 5.31. Tại sao bạn không tìm việc?



## 5.5. Tóm tắt kết luận Chương 5

Ngành học của sinh viên tốt nghiệp, bao gồm khối ES và SS, không liên quan đến tình hình việc làm hiện tại của họ cũng như số lượng công việc họ có sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp khối ngành ES đã tìm được việc làm trước khi tốt nghiệp (51,9%) cao hơn so với tỷ lệ này của khối ngành SS (42%). Hơn nữa, số tháng trung bình bỏ ra để tìm được công việc đầu tiên có trả lương đối với sinh viên tốt nghiệp khối ngành SS (3,3 tháng), cao hơn một chút so với sinh viên tốt nghiệp khối ngành ES (2,8 tháng).

Về cách thức sử dụng để tìm việc, có sự khác biệt giữa hai nhóm, cụ thể, sinh viên tốt nghiệp khối ES có xu hướng sử dụng các mối quan hệ cá nhân nhiều hơn, trong khi sinh viên tốt nghiệp khối SS có xu hướng sử dụng mạng xã hội và mạng tìm kiếm chuyên nghiệp thường xuyên hơn.

Xem xét về đặc điểm công việc của sinh viên tốt nghiệp, những sinh viên tốt nghiệp ngành ES có tỷ lệ làm việc đúng ngành cao hơn sinh viên tốt nghiệp ngành SS. Tuy nhiên, không có sự khác biệt đối với yêu cầu về trình độ của công việc đang làm giữa hai nhóm sinh viên tốt nghiệp từ hai nhóm ngành. Sinh viên tốt nghiệp từ các ngành

SS có xu hướng làm việc gần nhà hơn. Còn nhóm sinh viên tốt nghiệp nhóm ngành ES thường giữ vị trí quản lý nhiều hơn và có thu nhập trung bình hàng tháng cao hơn.

Về cơ quan/tổ chức mà sinh viên tốt nghiệp làm việc, sinh viên khối ngành SS có xu hướng làm việc tại các công ty tư nhân hoặc đại chúng hơn sinh viên khối ngành ES. Tuy nhiên, số lượng sinh viên khối ES làm việc cho các công ty lớn lại cao hơn.

Đối với loại hợp đồng lao động, sinh viên tốt nghiệp khối ES có xu hướng có hợp đồng chính thức nhiều hơn so với sinh viên tốt nghiệp khối SS. Ngoài ra, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp khối ES có hợp đồng dài hạn (73%) cao hơn đối với nhóm sinh viên SS. Tuy nhiên, không có sự khác biệt nhiều về loại thời gian (toàn thời gian hoặc bán thời gian) giữa hai nhóm sinh viên tốt nghiệp.

Đối với sự hài lòng trong công việc, sinh viên tốt nghiệp khối ES có xu hướng thể hiện mức độ hài lòng cao hơn so với sinh viên tốt nghiệp SS.

Đối với tầm quan trọng của năng lực trong giải quyết công việc, sinh viên tốt nghiệp khối SS có xu hướng đánh giá cao tầm quan trọng của kỹ năng quản lý, trong khi đó sinh viên tốt nghiệp khối ES lại coi trọng năng lực thái độ.

Đối với nhóm sinh viên tốt nghiệp hiện đang thất nghiệp, kết quả thu được từ hai nhóm sinh viên ngành ES và SS khá tương đồng.

## CHƯƠNG 6

# SỰ TƯƠNG THÍCH

## GIỮA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP VÀ VIỆC LÀM

Chương này đề cập tới sự tương thích giữa sinh viên tốt nghiệp với công việc họ đang nắm giữ. Có hai khía cạnh của sự tương thích: tương thích ngang giữa công việc và nội dung đào tạo hay còn gọi là việc đúng ngành; và tương thích dọc giữa yêu cầu trình độ của công việc và trình độ sinh viên nhận được ở nhà trường hay còn gọi là việc đúng trình độ đào tạo. Nội dung của Chương 6 lần lượt đề cập đến sự tương thích ngang, dọc và sự kết hợp của cả hai với những nội dung liên quan tới tình hình việc làm nhóm sinh viên tốt nghiệp đang làm việc.

### 6.1. Giới thiệu

Như đã được trình bày trong các chương trước, khi nghiên cứu về sự gia nhập thị trường lao động của các sinh viên tốt nghiệp, chúng ta phải phân tích được sự tương thích theo cả chiều dọc và chiều ngang giữa trình độ của sinh viên tốt nghiệp và công việc mà họ đảm nhận. Sự tương thích dọc được đánh giá bằng câu hỏi về Trình độ giáo dục cần thiết cho công việc hiện tại của sinh viên tốt nghiệp:

1. Dưới THPT
2. THPT
3. Giáo dục nghề nghiệp
4. Bằng cao đẳng và đại học
5. Bằng thạc sỹ trở lên

Cần lưu ý rằng những người trả lời khảo sát là sinh viên tốt nghiệp đại học, vì thế tương thích dọc sẽ được tính là có tương thích nếu người trả lời lựa chọn câu trả lời 4 hoặc 5 còn các câu trả lời 1 đến 3 được coi là không tương thích.

Tương thích ngang là sự phù hợp giữa nội dung của bằng cấp và nội dung của công việc hiện tại. Ví dụ, nếu một sinh viên tốt nghiệp ngành y học và anh ta hoặc cô ta đang làm công chức của Chính phủ trong một lĩnh vực không liên quan đến y học, thì ở đây không có sự tương thích ngang. Câu hỏi cho các sinh viên tốt nghiệp tham gia

khảo sát để đo lường tương thích ngang là: Nội dung công việc hiện tại của bạn liên quan đến nội dung bằng cấp của bạn ở mức độ nào? Các câu trả lời là:

1. Không liên quan
2. Ít liên quan
3. Khá liên quan
4. Liên quan rất nhiều

Vì vậy, câu trả lời 1 và 2 được coi là không có tương thích ngang còn câu trả lời 3 và 4 được coi là có tương thích ngang.

Chúng tôi đã kết hợp hai loại tương thích trong một biến mà chúng tôi đã gán nhãn là “tương thích kép”. Có bốn nhóm riêng biệt dựa trên sự kết hợp của hai loại tương thích:

- Nhóm 1 tương thích ngang thấp (NT) dọc thấp (DT);
- Nhóm 2: Tương thích ngang cao (NC) dọc thấp (DT);
- Nhóm 3: Tương thích ngang thấp (NT) dọc cao (DC);
- Nhóm 4: Tương thích ngang cao (NC) dọc cao (DC).

Biến phân loại này cung cấp thông tin rõ ràng về chất lượng công việc của sinh viên tốt nghiệp dựa trên khả năng đáp ứng công việc. Tiếp theo, cách phân loại này còn cho biết liệu người đó có đủ năng lực cho công việc hay không và việc họ có cơ hội được làm việc trong lĩnh vực liên quan rõ ràng đến ngành học và nghề nghiệp mà họ đã lựa chọn hay không.

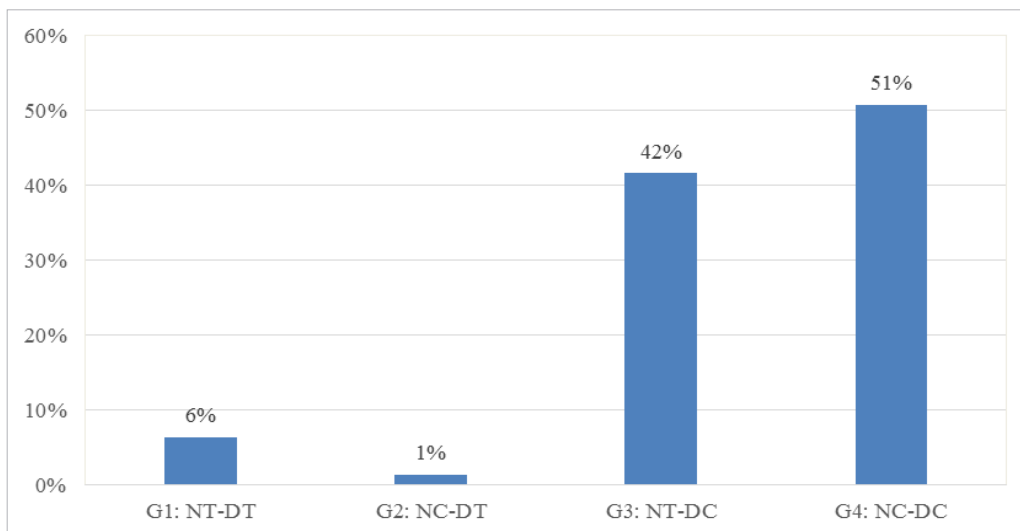
Trong chương này, chúng tôi giả định chung rằng, những công việc có độ tương thích ngang và dọc cao sẽ cho những chỉ số nghiên cứu tốt hơn so với các công việc không có bất cứ sự tương thích nào.

### 6.2. Phân phối sinh viên tốt nghiệp theo nhóm tương thích kép

Hình 6.1 thể hiện sự phân phối các sinh viên tốt nghiệp theo bốn nhóm tương thích kép. Hơn một nửa số sinh viên tốt nghiệp trong mẫu đang làm những công việc có tương thích ngang cao và dọc cao. Phần lớn trong số những sinh viên còn lại thuộc nhóm làm việc với độ tương thích dọc cao và độ tương thích ngang thấp. Điều này cho thấy một phần đáng kể các sinh viên đang làm việc trong các công việc thuộc cấp độ đại học nhưng lại không liên quan đến ngành họ đã học. Một phân tích chi tiết hơn về

các ngành xảy ra phổ biến hiện tượng này sẽ hữu ích cho các cơ sở giáo dục đại học để họ xem xét những thay đổi trong nội dung của các ngành học. Cuối cùng, nhóm tương thích ngang cao dọc thấp chỉ chiếm 1% và nhóm tương thích ngang thấp dọc thấp chỉ chiếm 6% trong tổng số người được khảo sát.

**Hình 6.1. Kết quả chung theo tương thích kép**

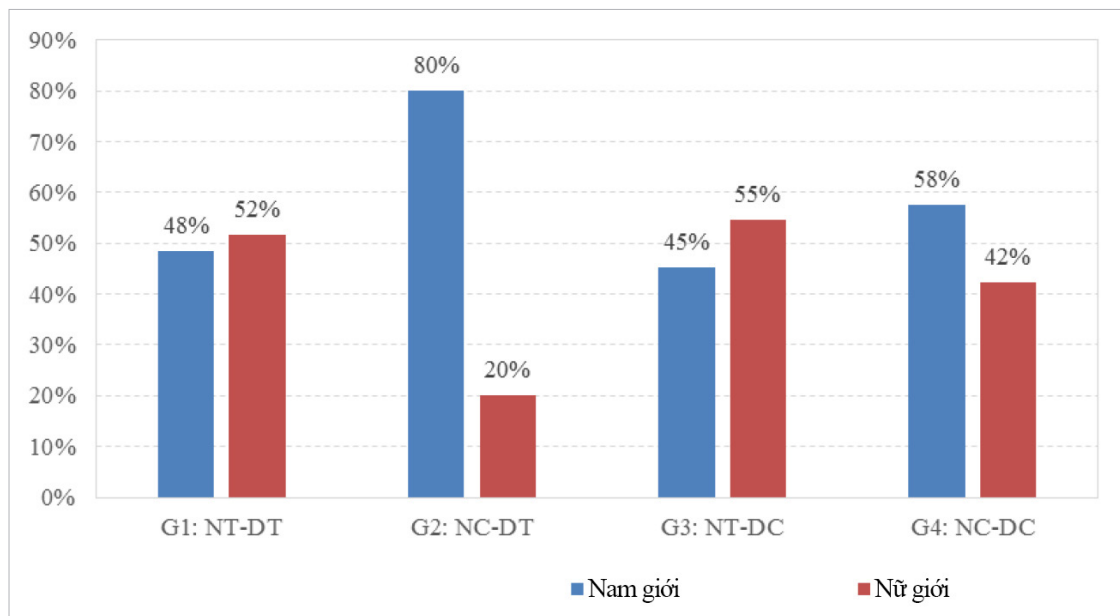


Với kết quả này, trong phần tiếp theo, chúng ta sẽ chỉ chú ý đến kết quả từ các nhóm G3 và G4 vì hai nhóm này đại diện cho 93% số lượng người thuộc mẫu khảo sát. Chúng tôi sẽ chỉ đề cập đến nhóm G1 và G2 khi dữ liệu liên quan đến hai nhóm này cho thấy điều gì đó đặc biệt.

### 6.3. Loại tương thích của công việc và giới tính

Phân tích theo giới tính cho thấy nam giới nhiều hơn/cao hơn 16% so với nữ giới trong việc giữ các công việc phù hợp theo cả hai chiều (G4). Ngược lại, trong nhóm có độ tương thích dọc cao nhưng độ tương thích ngang thấp, nữ giới vượt trội hơn nam giới 10%. Cuối cùng, trong số những sinh viên tốt nghiệp làm những công việc không có sự phù hợp cả theo chiều ngang và chiều dọc (G1), nữ giới vượt quá 4% so với nam giới. Tóm lại, nam giới thường có công việc phù hợp hơn nữ giới trong khi nữ giới thường làm việc có độ tương thích dọc (những công việc cần trình độ đại học) nhưng thuộc lĩnh vực trái với ngành đào tạo của họ. Trong nhóm G2, nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn so với nữ giới về tỷ lệ phần trăm nhưng nhóm này chỉ chiếm 1% tổng số mẫu. Nhìn chung, có thể chỉ ra rằng, các công việc của nam giới có chỉ số tương thích kép tốt hơn những công việc do nữ giới nắm giữ. Nếu xét về nội dung của công việc thì nữ giới chiếm tỷ lệ cao hơn trong các công việc chung và ít chuyên sâu.

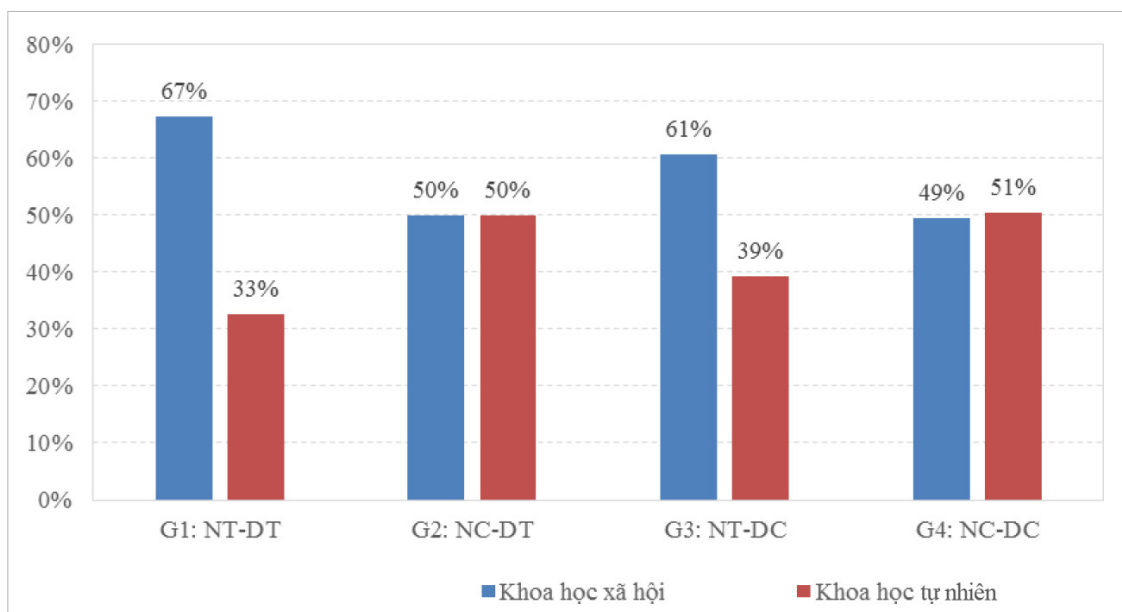
Hình 6.2. Mức độ tương thích của công việc và giới tính



#### 6.4. Loại tương thích của công việc và nhóm ngành đào tạo

Dữ liệu về tương thích kép chia theo nhóm ngành đào tạo cho thấy nhóm G4 (tương thích ngang cao dọc cao) có sự phân phối khá tương đồng giữa hai khối ngành (51% cho khối ngành ES và 49% cho khối ngành SS). Tuy nhiên, trong nhóm tương thích ngang cao dọc thấp, tỷ lệ sinh viên khối SS lại cao hơn 22% so với khối ngành ES. Trong thực tế, điều này có thể chỉ ra rằng sinh viên tốt nghiệp ngành SS có thể thích ứng tốt hơn để đáp ứng được công việc yêu cầu trình độ đại học mà không đòi hỏi phải có đào tạo cụ thể trong một nghề cụ thể. Cuối cùng, cần lưu ý rằng, trong số những người đang làm các công việc có cả tương thích ngang và dọc thấp, các sinh viên tốt nghiệp ngành SS chiếm tới 2/3 và chỉ có 1/3 là các kỹ sư và nhà khoa học. Chúng ta có thể đồng ý rằng, sinh viên tốt nghiệp SS có thể thích nghi với những công việc yêu cầu trình độ đại học ngay cả khi công việc đó không phải thuộc ngành đào tạo của họ hoặc họ không tìm thấy hay không yêu thích các công việc thuộc ngành học của họ.

**Hình 6.3. Mức độ tương thích của công việc và ngành đào tạo**



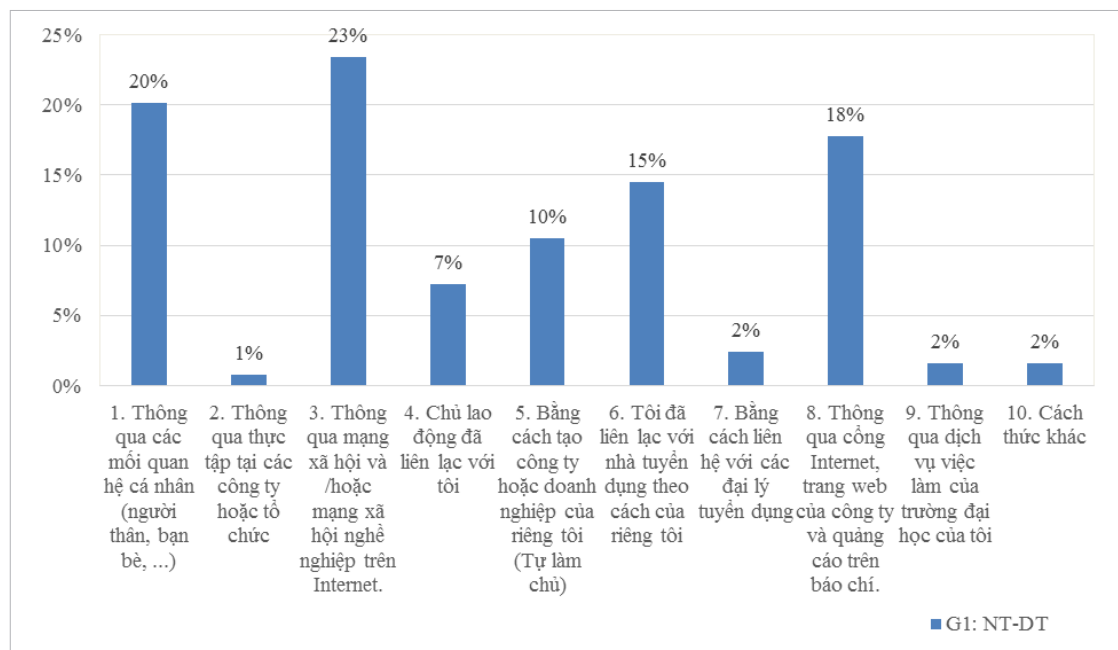
## 6.5. Loại tương thích của công việc và cách tìm việc làm

Tiếp theo, chúng tôi thử kiểm tra xem sinh viên tốt nghiệp trong các nhóm tương thích kép khác nhau sẽ thực hiện tìm việc làm như thế nào. Để làm sáng tỏ vấn đề này, chúng tôi đã hỏi các sinh viên tốt nghiệp trong mẫu câu hỏi sau: Làm thế nào bạn tìm thấy công việc hiện tại của bạn? (Lựa chọn ba chiến lược quan trọng nhất). Các phương án lựa chọn là:

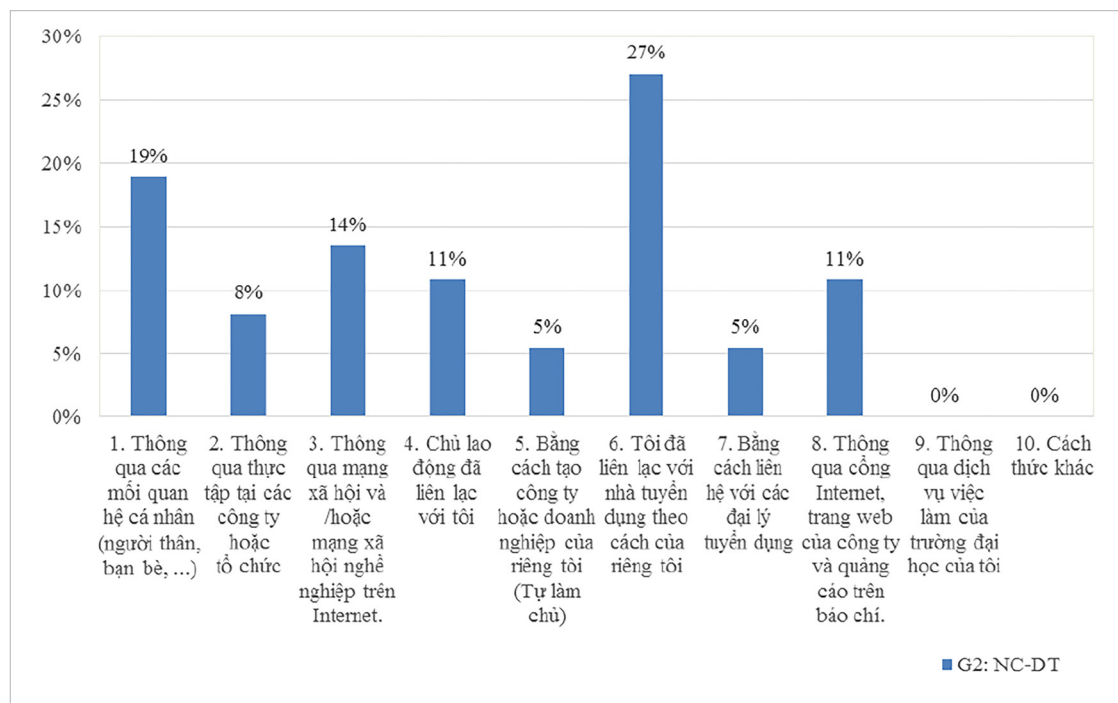
- Thông qua các mối quan hệ cá nhân (người thân, bạn bè,...);
- Thông qua thực tập tại các công ty hoặc tổ chức;
- Thông qua mạng xã hội và/hoặc mạng xã hội nghề nghiệp trên Internet;
- Chủ lao động đã liên lạc với tôi;
- Bằng cách tạo công ty hoặc doanh nghiệp của riêng tôi (tự làm chủ);
- Tôi đã liên lạc với nhà tuyển dụng theo cách của riêng tôi;
- Bằng cách liên hệ với các đại lý tuyển dụng;
- Thông qua cổng Internet, trang web của công ty và quảng cáo trên báo chí;
- Thông qua dịch vụ việc làm của trường đại học của tôi;
- Cách thức khác.

Điều quan trọng cần lưu ý là người tham gia có thể được chọn tối đa ba lựa chọn, sau đó tỷ lệ phần trăm cho mỗi chiến lược được tính trên tổng số lựa chọn của tất cả những người được khảo sát.

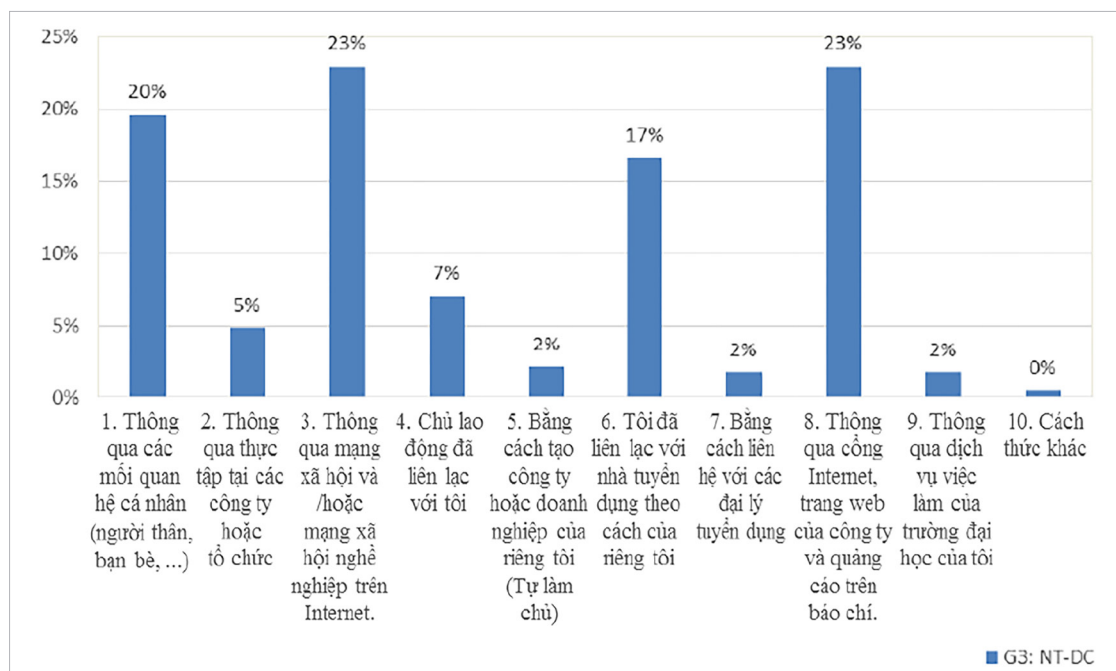
**Hình 6.4. Nhóm tương thích (G1) và cách thức tìm việc**



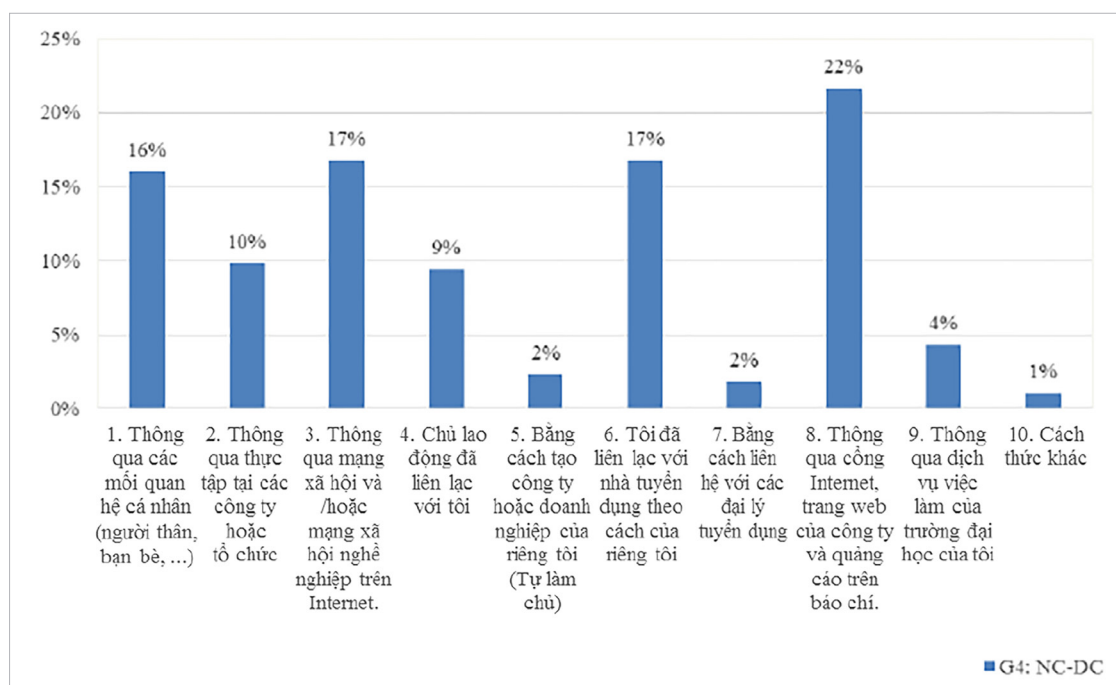
**Hình 6.5. Nhóm tương thích (G2) và cách thức tìm việc**



Hình 6.6. Nhóm tương thích (G3) và cách thức tìm việc



Hình 6.7. Nhóm tương thích (G4) và cách thức tìm việc



Các kết quả thu được cho thấy một xu hướng chung trong tất cả các nhóm tương thích. Trong tất cả các trường hợp, bốn phương pháp tìm kiếm việc làm được lựa chọn thường xuyên nhất là: thông qua các mối quan hệ cá nhân (người thân, bạn bè,...); thông

qua các mạng xã hội và/hoặc mạng xã hội nghề nghiệp trên Internet; thông qua việc liên hệ với chủ lao động theo cách riêng, và thông qua các cổng Internet, trang web của công ty và quảng cáo báo chí. Tất nhiên, Internet và các phương tiện điện tử khác đang được sử dụng phổ biến trong số những sinh viên trẻ tốt nghiệp nhưng quan hệ cá nhân cũng đóng một vai trò quan trọng. Các dịch vụ việc làm và dịch vụ nghề nghiệp là chiến lược rất ít được sử dụng. Ngay cả khi phương thức được sử dụng nhiều nhất của cả bốn nhóm được xem xét đều giống nhau, chúng tôi vẫn nhận thấy sự khác biệt rõ ràng giữa những nhóm có chất lượng việc làm cao hơn (họ có công việc đòi hỏi trình độ đại học, dù có phù hợp với ngành đào tạo của họ hay không). Hai nhóm này có xu hướng sử dụng cổng Internet, trang web công ty và báo chí hoặc tự mình liên hệ với nhà tuyển dụng thường xuyên hơn. Trên thực tế, trong nhóm G4 (công việc tương thích theo cả hai chiều), 39% số người khảo sát đề cập đến hai chiến lược này và trong nhóm G3 con số này đạt 40%. Đối với nhóm G1, cả hai nhóm này cộng lại mới chiếm 33%. Nhóm này lại thường sử dụng các quan hệ cá nhân và mạng xã hội nghề nghiệp trên Internet thường xuyên hơn (43%) so với nhóm G4 (33%). Nhóm G4 cũng là người sử dụng chiến lược thực tập tại các công ty hoặc tổ chức cao nhất trong bốn nhóm (10%, trong khi ở G1 chỉ là 1%).

## **6.6. Loại tương thích công việc và tự tạo việc làm**

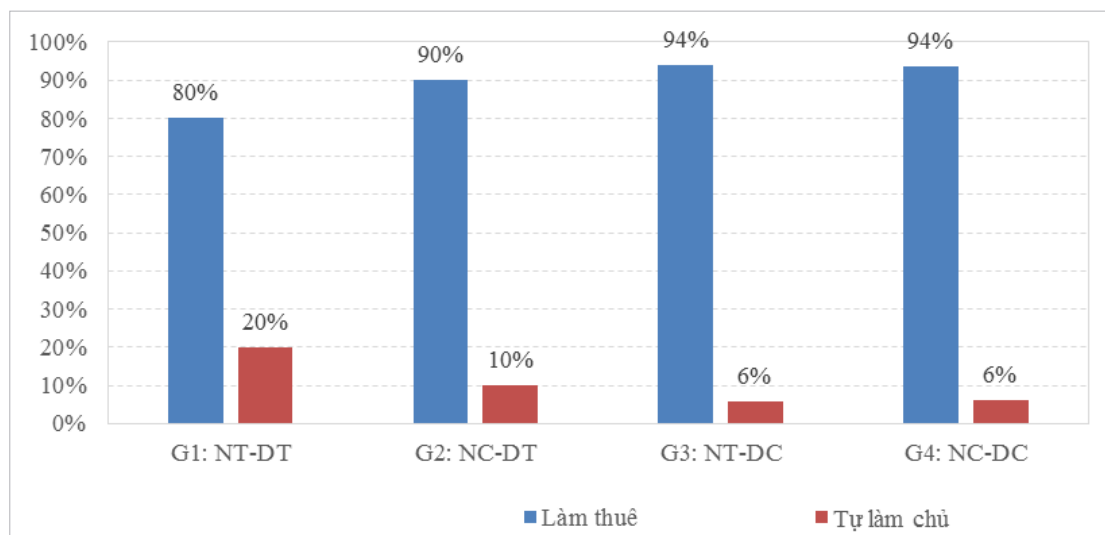
Việc sinh viên ra trường đi làm thuê hay tự tạo việc làm và làm chủ là một thông tin quan trọng. Tự làm chủ có thể được coi như một chỉ số về tinh thần khởi nghiệp. Để có được thông tin này, chúng tôi đã đưa vào khảo sát câu hỏi: Việc làm hiện tại của bạn là gì?

- i. Tôi đang có một công việc và được thuê bởi chủ lao động
- ii. Tôi tự làm chủ
- iii. Tôi đang thất nghiệp và đang tìm việc
- iv. Tôi đang thất nghiệp nhưng không tìm việc làm.

Như những phần trước của Chương này, chúng tôi tập trung vào sự phù hợp giữa trình độ và yêu cầu công việc của những người đang làm việc, do đó, chúng tôi chỉ xem xét hai loại đầu tiên. Các kết quả thu được khi thống kê những người đi làm thuê và tự tạo việc làm và làm chủ theo mức độ tương thích công việc là rất rõ ràng. Tỷ lệ lao động tự làm chủ thấp dần đối với các nhóm công việc đòi hỏi bằng tốt nghiệp đại học (G3 và G4), trong khi đó, ở những công việc không yêu cầu bằng tốt nghiệp đại học, đặc biệt là ở nhóm G1 (20% sinh viên tốt nghiệp trong nhóm này là tự làm chủ).

Điều thú vị ở đây là những sinh viên tốt nghiệp tự làm chủ thường tập trung vào những hoạt động/công việc đòi hỏi khá thấp về trình độ chuyên môn.

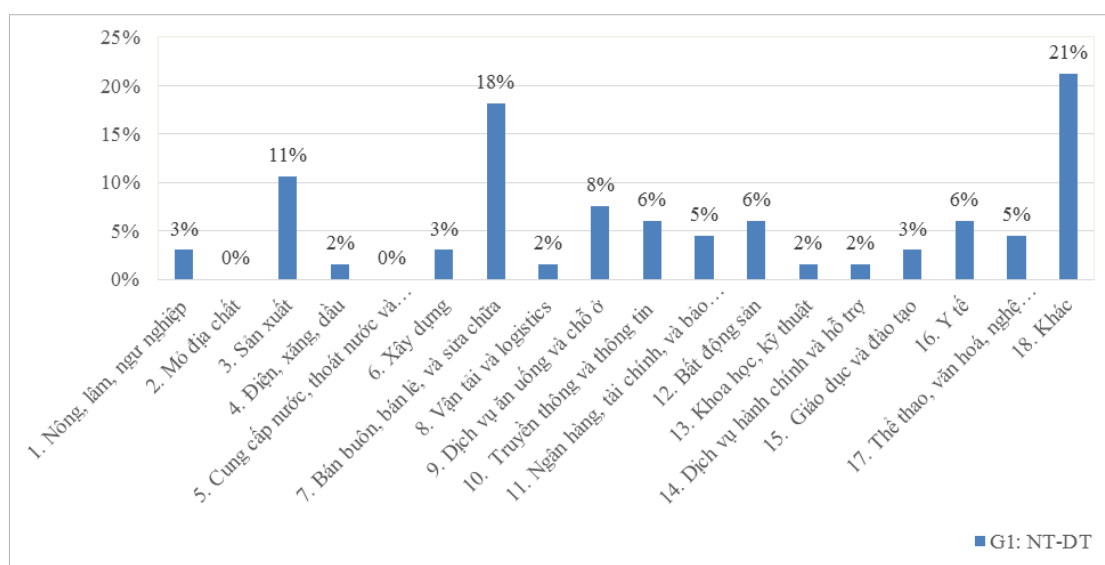
**Hình 6.8. Mức độ tương thích công việc và tự tạo việc làm**



## 6.7. Loại tương thích của công việc trong các lĩnh vực nghề nghiệp

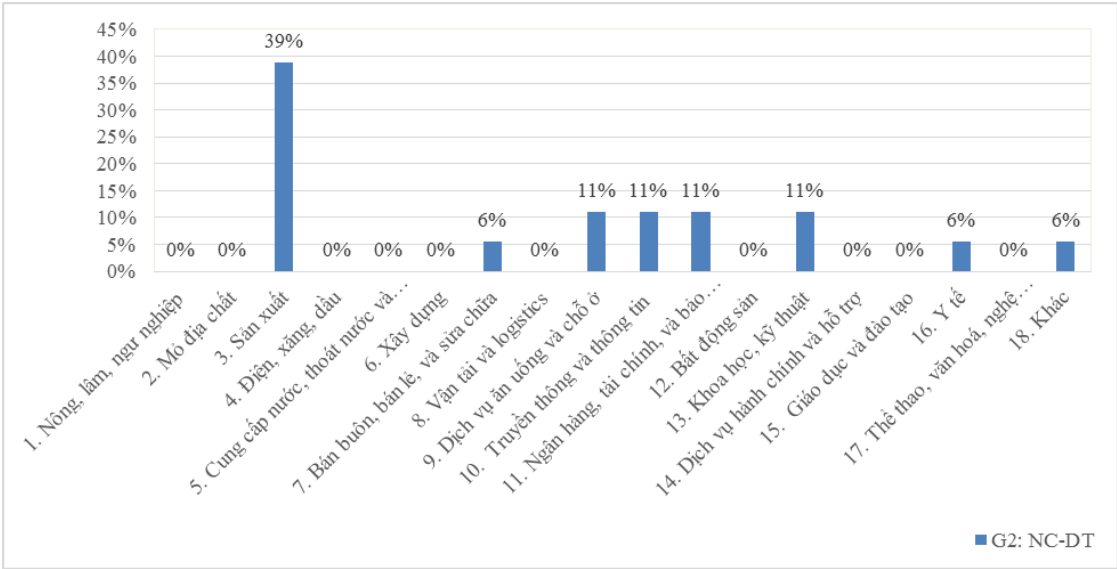
Trong phần này chúng tôi tập trung vào lĩnh vực công việc của các nhóm tương thích. Như trong Hình 6.9, các công việc có độ tương thích ngang thấp và dọc thấp hầu hết nằm ở các nhóm ngành: các dịch vụ khác (21%), bán buôn, bán lẻ và sửa chữa (18%) và sản xuất (11%).

**Hình 6.9. Nhóm tương thích G1: NT-DT và các lĩnh vực nghề nghiệp**



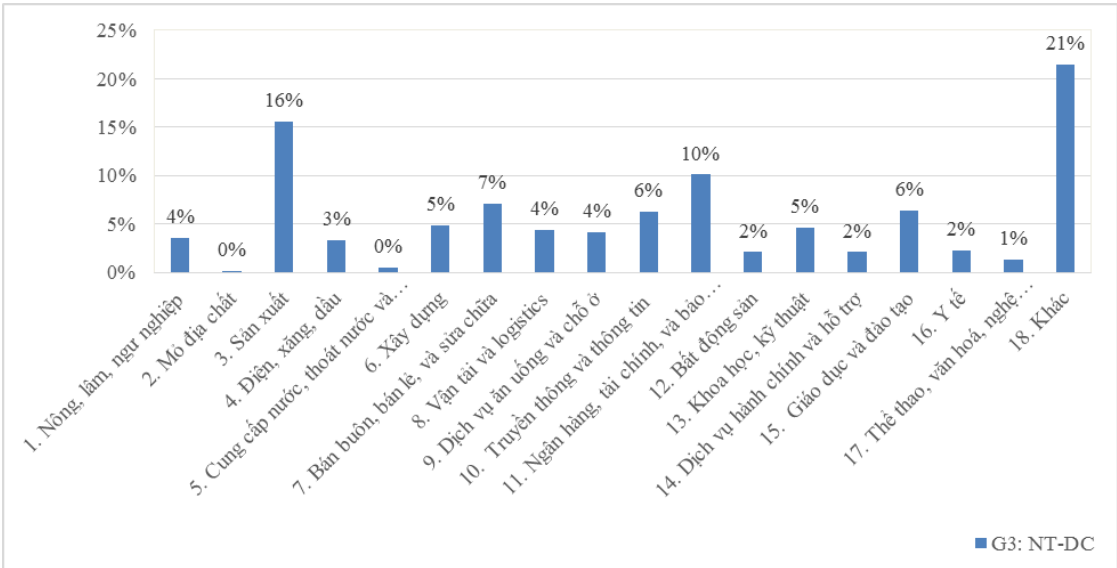
Các công việc có độ tương thích ngang cao nhưng tương thích dọc thấp (chỉ chiếm 1% trong tổng số các công việc được xem xét) chủ yếu tập trung ở lĩnh vực sản xuất (39%).

Hình 6.10. Nhóm tương thích G2: NC-DT và các lĩnh vực nghề nghiệp



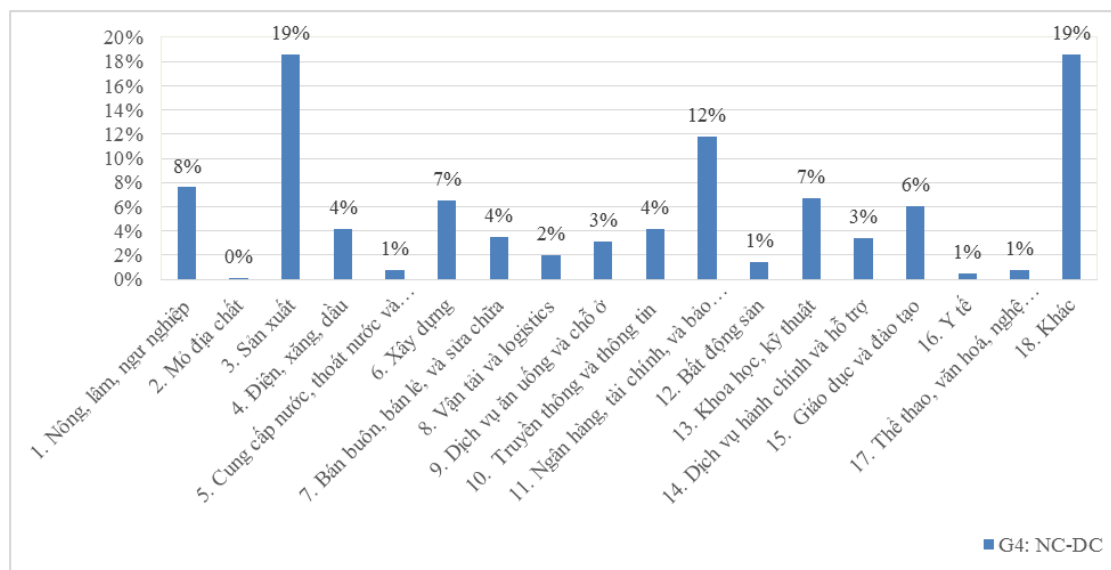
Đối với các công việc với độ tương thích ngang thấp nhưng tương thích dọc cao, các lĩnh vực chủ yếu là: dịch vụ khác (21%), sản xuất (16%) và ngân hàng - tài chính và bảo hiểm (10%).

Hình 6.11. Nhóm tương thích G3: NT-DC và các lĩnh vực nghề nghiệp



Cuối cùng, các công việc có cả độ tương thích ngang và dọc đều cao cũng tập trung chủ yếu ở các lĩnh vực: dịch vụ khác (19%), sản xuất (19%) và ngân hàng - tài chính và bảo hiểm (12%).

**Hình 6.12. Nhóm tương thích G4: NC-DC và các lĩnh vực nghề nghiệp**



## 6.8. Loại tương thích của công việc và địa điểm làm việc

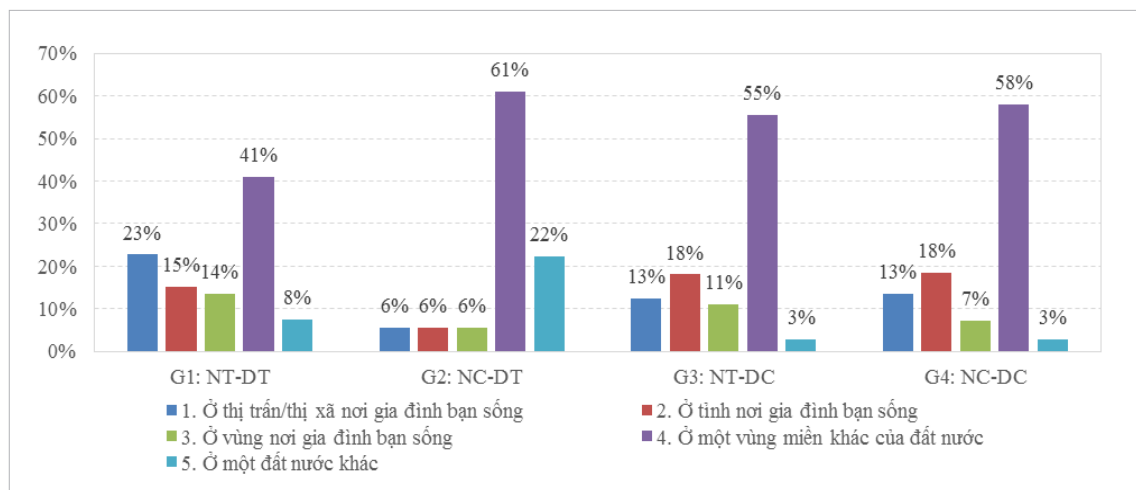
Một yếu tố giúp hiểu rõ hơn về sự khác biệt trong công việc của các sinh viên tốt nghiệp chính là địa điểm của những công việc này so với vị trí mà gia đình họ sống. Để có được thông tin này, chúng tôi đã hỏi câu hỏi: Công việc hiện tại của bạn nằm ở đâu (chọn phương án chính xác nhất)? Các phương án để trả lời là:

- Ở thị trấn/thị xã nơi gia đình bạn sống
- Ở tỉnh nơi gia đình bạn sống
- Ở vùng nơi gia đình bạn sống
- Ở một vùng miền khác của đất nước
- Ở một đất nước khác.

Điều thú vị là khoảng 6 trong số 10 sinh viên tốt nghiệp ở nhóm G2, G3 và G4 (các nhóm có công việc phù hợp trong ít nhất một loại tương thích) đang làm việc ở một vùng khác với vùng nơi gia đình họ sinh sống. Tuy nhiên, đối với nhóm G1 tỷ lệ này thấp hơn khoảng 20%. Do đó, khả năng di chuyển giữa các vùng khác nhau trong quốc gia là một yếu tố quan trọng để có được việc làm chất lượng tốt hơn. Một điểm nữa cần lưu ý là trong hai nhóm lớn (G3 và G4), chỉ có 3% sinh viên tốt nghiệp đang

làm việc ở quốc gia khác hay nước ngoài. Con số này là khá thấp đối với sinh viên tốt nghiệp, tuy nhiên, có thể do những người làm việc ở nước ngoài không được khảo sát đầy đủ trong mẫu thu thập.

**Hình 6.13. Mức độ tương thích của công việc và địa điểm làm việc**

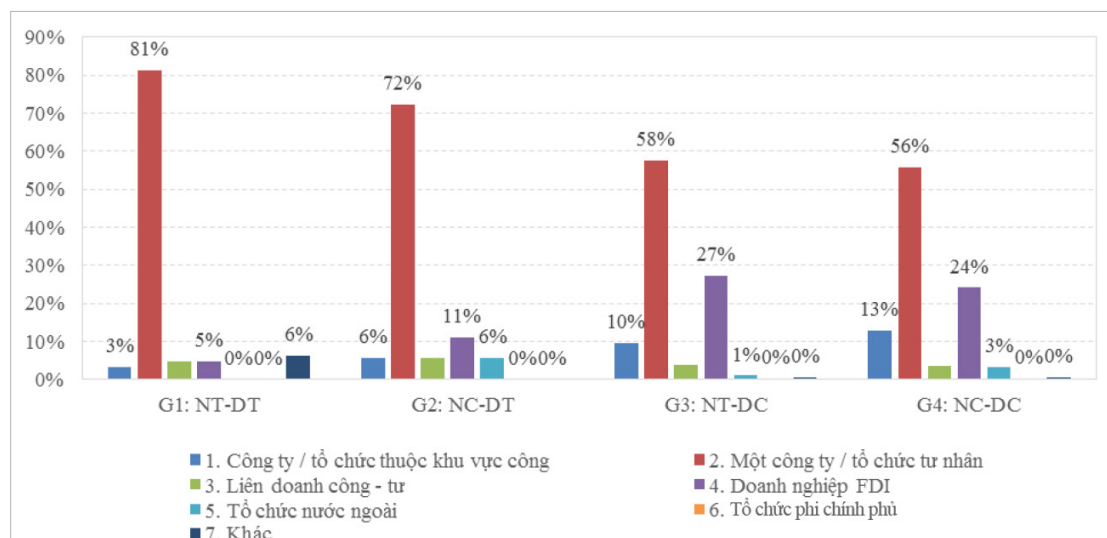


## 6.9. Loại tương thích của công việc và tổ chức làm việc

Chúng ta sẽ phân tích các loại tổ chức mà các sinh viên tốt nghiệp đang làm việc. Để làm như vậy, chúng tôi đã hỏi các sinh viên tốt nghiệp câu hỏi: Tổ chức bạn đang làm việc là một...?

- i. Một công ty/tổ chức thuộc khu vực công
- ii. Một công ty/tổ chức tư nhân
- iii. Một liên doanh công - tư
- iv. Doanh nghiệp FDI (đầu tư trực tiếp nước ngoài)
- v. Tổ chức nước ngoài
- vi. Tổ chức phi chính phủ
- vii. Khác (ghi rõ)

**Hình 6.14. Mức độ tương thích của công việc và loại tổ chức làm việc**



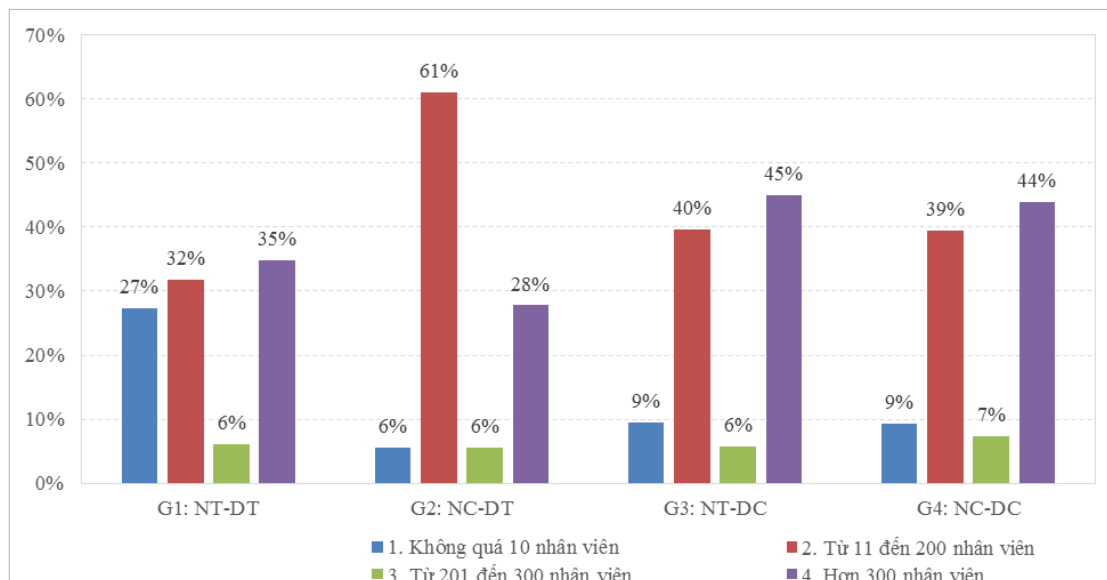
Như có thể thấy trong Hình 6.14, khi sự phù hợp với công việc tăng lên thì tỷ lệ việc làm trong các công ty/tổ chức tư nhân giảm dần: 81% sinh viên tốt nghiệp ở nhóm G1 được tuyển dụng trong khu vực tư nhân trong khi ở nhóm G4 chỉ là 56%. Ngược lại, sinh viên tốt nghiệp thuộc nhóm G3 và nhóm G4 được tuyển dụng nhiều hơn trong các công ty FDI (G3: 27% và G4: 24%). Cũng cần lưu ý rằng, các công ty/tổ chức thuộc khu vực công thường thuê những người có mức độ phù hợp cao. Trên thực tế, chỉ có 3% thuộc nhóm G1 làm việc trong khu vực công, trong khi ở nhóm G4, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp làm việc trong khu vực công đạt tới 13%.

## 6.10. Loại tương thích của công việc và quy mô tổ chức

Để xác định các loại tổ chức theo quy mô khác nhau tuyển dụng sinh viên có sự tương thích ra sao, chúng tôi đã hỏi những người tham gia trả lời câu hỏi: Có bao nhiêu nhân viên trong công ty của bạn?

- Không quá 10 nhân viên
- Từ 11 đến 200 nhân viên
- Từ 201 đến 300 nhân viên
- Hơn 300 nhân viên

Hình 6.15. Loại tương thích của công việc và quy mô tổ chức



Chất lượng công việc ở các công ty lớn có xu hướng tốt hơn so với những công ty nhỏ hơn. Trong thực tế ở nhóm G4, có 51% đang làm việc trong các tổ chức có hơn 200 nhân viên. Các sinh viên ở nhóm G3 cũng có tỷ lệ tương tự ở các công ty trên 200 nhân viên. Tuy nhiên, tỷ lệ này giảm xuống còn 34% đối với sinh viên tốt nghiệp ở nhóm G2 và xuống còn 41% ở G1. Ngược lại, những sinh viên làm công việc có độ tương thích thấp ở cả chiều dọc và chiều ngang cũng như những công việc có độ tương thích ngang thấp thường nằm trong các công ty nhỏ hơn.

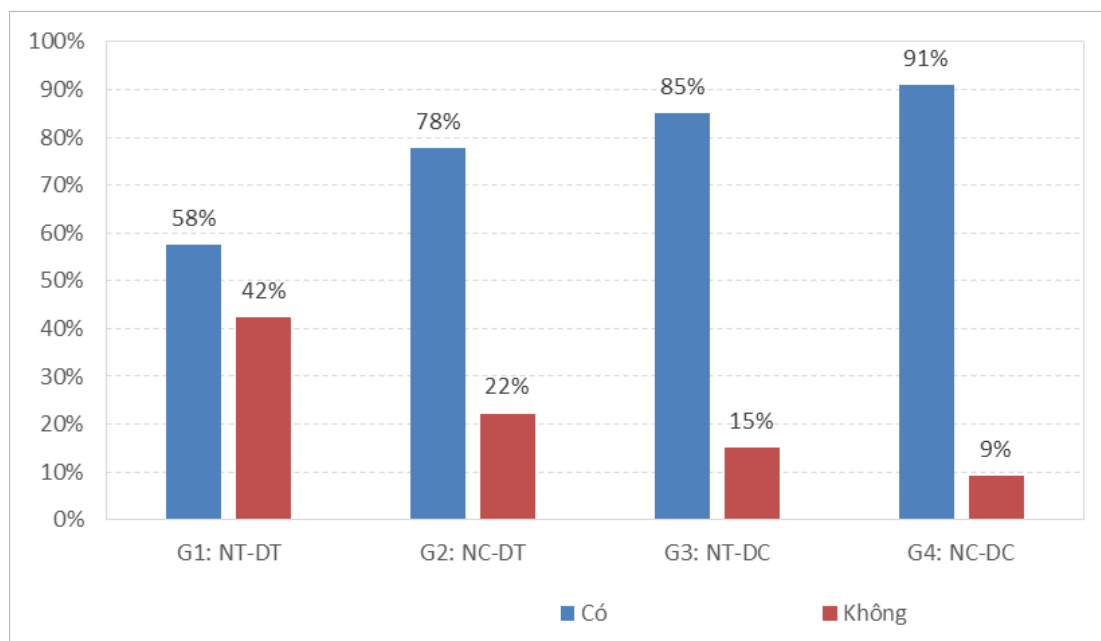
### 6.11. Mức tương thích công việc và loại hợp đồng

Việc chính thức hóa các mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động là một yếu tố quan trọng đối với cả hai bên liên quan. Đó là lý do tại sao chúng tôi đưa vào khảo sát câu hỏi: Bạn đã ký hợp đồng lao động chính thức bằng văn bản cho công việc hiện tại của bạn không? Các lựa chọn là:

- i. Có
- ii. Không

Kết quả cho thấy rõ ràng rằng, trong nhóm tương thích kép cao, 9 trong số 10 hợp đồng là chính thức và bằng văn bản (G4: 91%) trong khi chỉ có 58% công việc trong nhóm tương thích ngang thấp và dọc thấp có hợp đồng bằng văn bản đi kèm (nhóm G1). Hai nhóm ở giữa cho thấy rằng, khi có tương thích dọc, tỷ lệ hợp đồng chính thức cao hơn (85%) so với khi chỉ có tương thích ngang (78%).

**Hình 6.16. Loại tương thích và hợp đồng lao động chính thức**



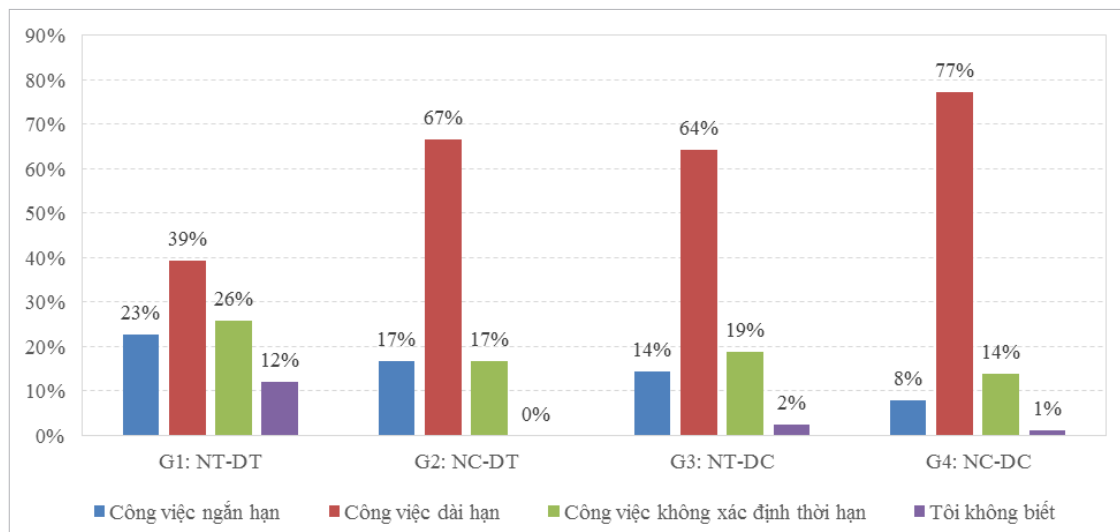
## 6.12. Loại tương thích và thời gian làm việc

Thông thường một công việc ổn định là điều mà các nhân viên rất coi trọng. Do đó, nó thường được coi là đặc điểm thể hiện một công việc chất lượng tốt. Tuy nhiên, tính linh hoạt của công việc trong thị trường lao động đang tăng lên do xu hướng ngày càng nhiều công việc ngắn hạn và thời vụ. Để biết rõ hơn về loại công việc mà các sinh viên tốt nghiệp đang thực hiện, chúng tôi đã đưa vào câu hỏi: Công việc hiện tại của bạn là...?

- Một công việc ngắn hạn
- Một công việc dài hạn
- Một công việc không xác định thời hạn
- Tôi không biết.

Các kết quả cho thấy rõ ràng rằng tương thích kép là một tiền đề quan trọng để có được việc làm ổn định và lâu dài. Do đó, trong nhóm G4 (mức độ tương thích ngang và dọc đều cao), tỷ lệ việc làm dài hạn là 77% trong khi ở nhóm G1 (không có tương thích nào), tỷ lệ việc làm dài hạn là 39%. Hai nhóm ở giữa (có một loại tương thích), thì tỷ lệ này ở mức 67% (nhóm G2) và 64% (nhóm G3).

Hình 6.17. Loại tương thích và thời gian làm việc



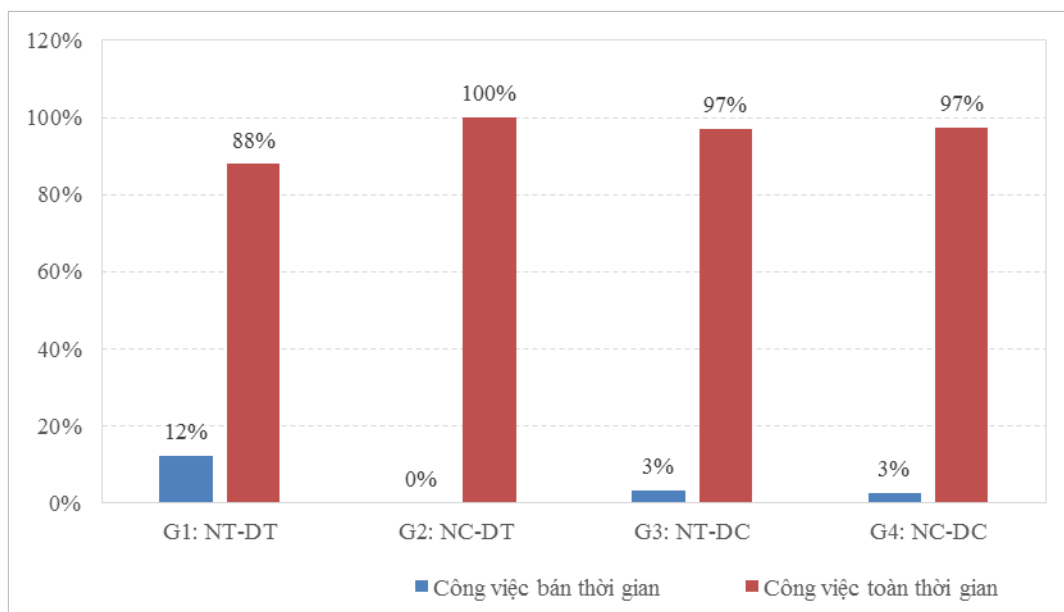
### 6.13. Loại tương thích theo công việc toàn thời gian và bán thời gian

Một đặc điểm khác của việc làm chính là thời gian dành cho công việc. Thông thường, chúng ta chia thành công việc toàn thời gian và công việc bán thời gian. Để tìm hiểu sự phân phối của đặc điểm này, chúng tôi đã hỏi những người tham gia khảo sát câu hỏi: Công việc hiện tại của bạn là...? Hai lựa chọn là:

- i. Công việc bán thời gian
- ii. Công việc toàn thời gian

Trong hầu hết các trường hợp, các cử nhân trẻ đều thích những công việc toàn thời gian. Kết quả của chúng tôi cho thấy gần như tất cả các công việc (97%) của những người đi làm trong nhóm G3 - G4 là toàn thời gian. Tuy nhiên, trong nhóm G1 (nhóm có nghề nghiệp có độ tương thích thấp cả về chiều dọc và chiều ngang), tỷ lệ này là 88%.

**Hình 6.18. Loại tương thích theo công việc toàn thời gian và bán thời gian**



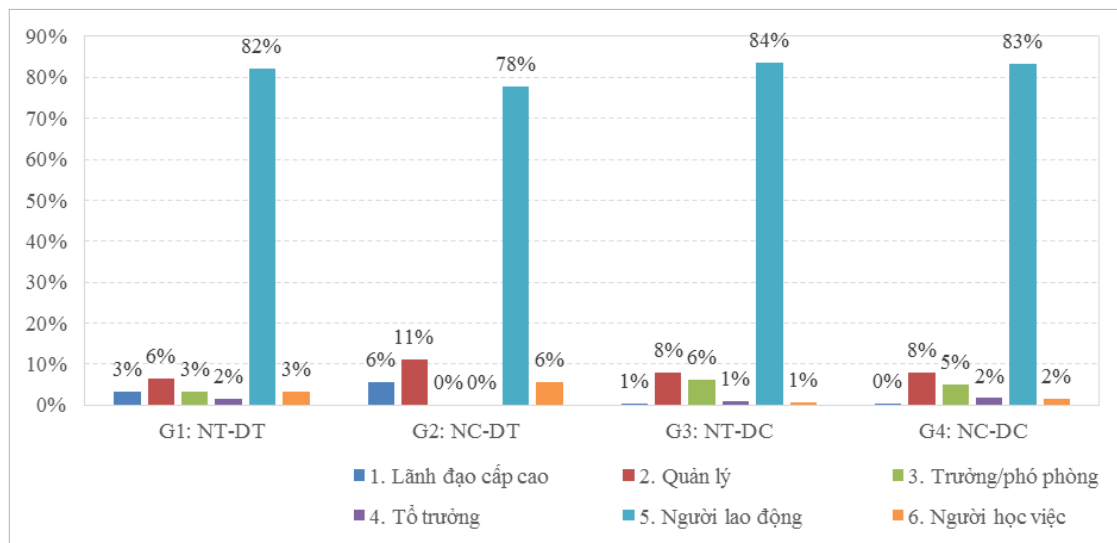
#### 6.14. Loại tương thích công việc và vị trí công việc

Cũng sẽ rất thú vị khi làm rõ rằng liệu các nhóm công việc khác nhau trên cơ sở các tương thích kép khác nhau có khác nhau về cấp bậc công việc. Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi đã hỏi những sinh viên tốt nghiệp câu hỏi: Cấp bậc công việc hiện tại của bạn là gì?

- i. Quản trị viên cao cấp
- ii. Quản trị viên
- iii. Quản trị viên cấp trung
- iv. Giám sát viên
- v. Nhân viên
- vi. Nhân viên tập sự

Kết quả cho thấy hầu hết sinh viên tốt nghiệp sau một năm (khoảng 78% đến 84%) làm việc ở vị trí nhân viên. Tuy có khoảng 6% đến 11% sinh viên tốt nghiệp làm việc ở vị trí quản lý, song kết quả phân tích thống kê cho thấy sự khác biệt giữa các nhóm công việc thuộc các tương thích kép khác nhau là không đáng kể. Điều này cho thấy rằng, không tồn tại mối quan hệ đáng kể giữa các tương thích kép về mức độ tương thích với cấp bậc công việc hiện tại của sinh viên đã tốt nghiệp.

Hình 6.19. Loại tương thích công việc và cấp bậc công việc



### 6.15. Loại tương thích công việc và thu nhập hàng tháng

Một chỉ số thể hiện chất lượng công việc mà những sinh viên đã tốt nghiệp đang nắm giữ là thu nhập hàng tháng họ nhận được. Để thu thập được thông tin về khía cạnh này, câu hỏi sau được đặt ra cho những sinh viên đã tốt nghiệp: Xin vui lòng cho biết thu nhập hàng tháng từ công việc hiện tại của bạn?

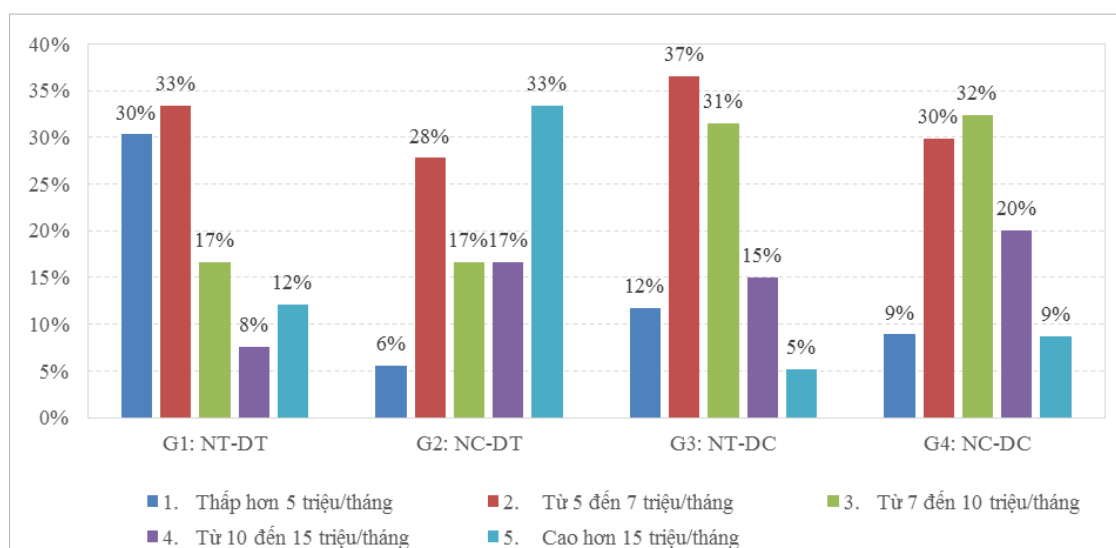
- i. Ít hơn 5.000.000 đồng/tháng
- ii. Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng/tháng
- iii. Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng/tháng
- iv. Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng/tháng
- v. Nhiều hơn 15.000.000 đồng/tháng

Nhìn vào sự phân bố tiền lương giữa các nhóm, một điều thú vị có thể nhận thấy là Nhóm 1 (tương thích dọc thấp và tương thích ngang thấp) là nhóm có tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đạt mức thu nhập trên 7 triệu đồng thấp nhất. Chỉ có 37% sinh viên đã tốt nghiệp trong nhóm này có mức thu nhập tháng đạt trên 7 triệu đồng. Nhóm 2 (tương thích ngang cao nhưng tương thích dọc thấp) là nhóm có tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đạt mức thu nhập từ 7 triệu đồng cao nhất (67%). Tuy nhiên, điều quan trọng cần phải nhấn mạnh ở đây là nhóm sinh viên này chỉ chiếm 1% trong mẫu điều tra. Việc so sánh hai nhóm phổ biến nhất cũng cho thấy những kết quả thú vị. Trong khi 51% lượng sinh viên tốt nghiệp trong Nhóm 3 (tương thích ngang thấp và tương thích dọc

cao) nhận được thu nhập hơn 7 triệu đồng mỗi tháng thì Nhóm 4 (tương thích ngang và tương thích dọc đều cao) có 61% người tốt nghiệp nhận được mức thu nhập tháng hơn 7 triệu đồng.

Do đó, theo chỉ số này, chúng ta có thể kết luận rằng việc lựa chọn một công việc đúng chuyên môn được đào tạo và trình độ học vấn đúng với yêu cầu của công việc có tác động đáng kể đến tiền lương. Những người này nhận được mức thu nhập tốt hơn những người làm công việc đúng trình độ học vấn nhưng không đúng chuyên môn đào tạo.

**Hình 6.20. Loại tương thích công việc và thu nhập hàng tháng**



## 6.16. Loại tương thích và mức độ hài lòng với công việc

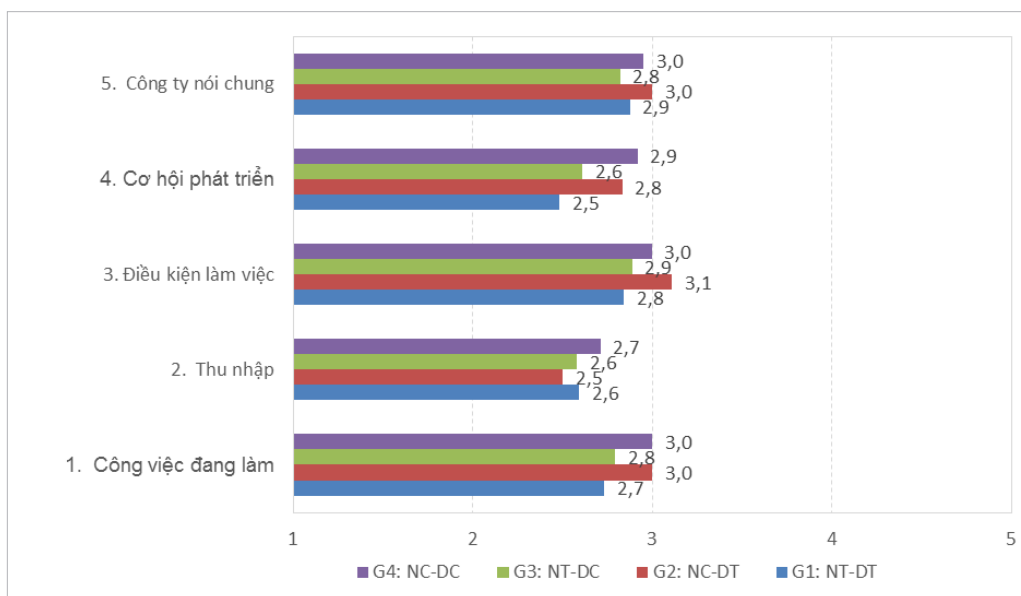
Một chỉ số khác thể hiện chất lượng công việc mà các sinh viên tốt nghiệp đại học đang nắm giữ là mức độ hài lòng với công việc. Sự hài lòng trong công việc là một phản ứng tích cực về nhận thức và tình cảm của người lao động đối với các khía cạnh khác nhau của công việc mà họ đang đảm nhiệm. Trong khảo sát này, chúng tôi đo lường sự hài lòng trong công việc thông qua câu hỏi: *Mức độ hài lòng hoặc không hài lòng của bạn đối với mỗi khía cạnh sau trong công việc?* Để trả lời các mục này, các sinh viên tốt nghiệp lựa chọn một trong các tùy chọn sau: 1 (rất không hài lòng), 2 (khá không hài lòng), 3 (không hài lòng về một số khía cạnh), 4 (hài lòng về một số khía cạnh), 5 (khá hài lòng), và 6 (rất hài lòng). Các khía cạnh được hỏi bao gồm:

- Công việc của bạn
- Thu nhập bạn nhận được

- iii. Điều kiện làm việc của bạn
- iv. Cơ hội phát triển chuyên môn
- v. Công ty của bạn nói chung.

Các kết quả được phân tách thành bốn nhóm dựa trên các kết hợp kép về mức độ tương thích cho thấy rất rõ ràng rằng, ở mọi khía cạnh được xem xét, những sinh viên tốt nghiệp làm việc trong các công việc đáp ứng về tương thích ngang và tương thích dọc (G4) có điểm trung bình về mức độ hài lòng trong công việc cao hơn đáng kể những người làm việc trong các công việc có tương thích dọc nhưng không có tương thích ngang (G3). Như trong Hình 6.21, sự hài lòng với công việc ở mọi khía cạnh của Nhóm 4 đều có điểm trung bình cao hơn đáng kể so với những người ở Nhóm 3. Chúng ta cũng có thể nhận thấy một số khác biệt đáng kể giữa điểm trung bình của Nhóm 4 với Nhóm 1 và Nhóm 2, tuy nhiên chúng ít liên quan hơn do số lượng người tốt nghiệp trong mỗi nhóm đó khá thấp.

**Hình 6.21. Loại tương thích và mức độ hài lòng với công việc**



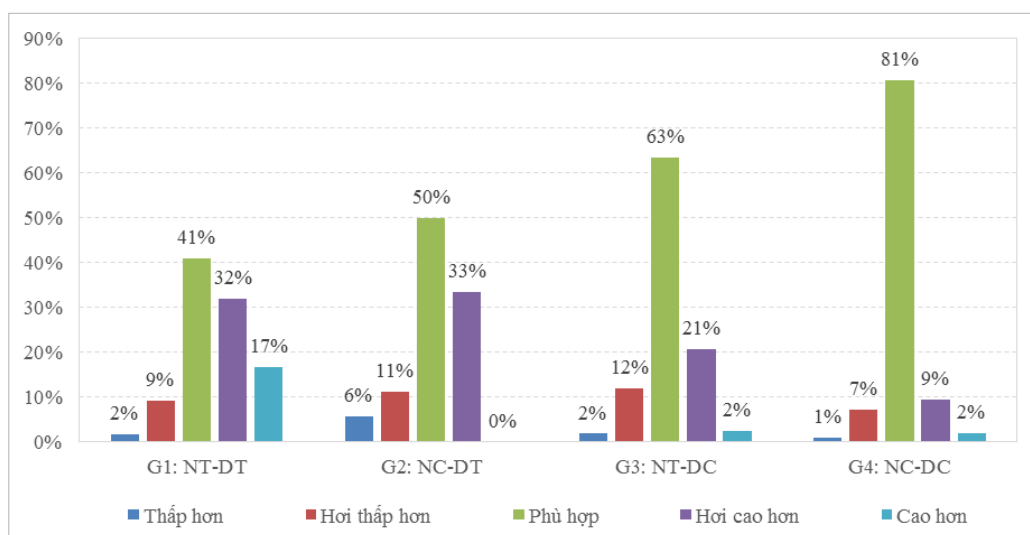
## 6.17. Loại tương thích và sự phù hợp giữa năng lực với yêu cầu công việc

Việc phân tích các nhận định chủ quan của sinh viên đã tốt nghiệp về sự phù hợp giữa năng lực của họ với yêu cầu của công việc cũng rất thú vị. Để làm rõ điều này, chúng tôi đã hỏi những người tham gia khảo sát: Năng lực của bạn phù hợp với yêu cầu của công việc ở mức độ nào? Các mức độ phù hợp được đánh giá dựa trên thang đo sau:

- Năng lực của tôi khá thấp so với yêu cầu của công việc
- Năng lực của tôi thấp hơn một chút so với yêu cầu của công việc
- Năng lực của tôi phù hợp với yêu cầu của công việc
- Năng lực của tôi cao hơn một chút so với yêu cầu của công việc
- Năng lực của tôi cao hơn tương đối so với yêu cầu của công việc

Câu trả lời của các sinh viên đã tốt nghiệp thuộc các nhóm công việc khác nhau về sự phù hợp giữa năng lực của họ với yêu cầu của công việc khác biệt một cách rõ ràng. Nhận thức chủ quan về sự tương thích giữa năng lực và yêu cầu của công việc của các sinh viên đã tốt nghiệp tăng đáng kể từ Nhóm 1 (41% đánh giá là tương thích) lên Nhóm 4 (81% đánh giá là tương thích). Thêm vào đó, nhận thức về việc có thừa năng lực (“năng lực cao hơn một chút” và “năng lực cao hơn tương đối so với yêu cầu công việc”) giảm một cách rõ rệt từ Nhóm 1 (32%+17%) xuống Nhóm 4 (9%+2%). Bên cạnh đó, nhận thức về việc không có đủ năng lực (“năng lực thấp hơn một chút” và “năng lực khá thấp so với yêu cầu của công việc” ở Nhóm 4, nhóm có mức độ tương thích dọc - ngang cao, là (7%+1%), thấp hơn so với ba nhóm còn lại (Nhóm 3: 14%; Nhóm 2: 17%; Nhóm 1: 11%).

**Hình 6.22. Loại tương thích và sự phù hợp giữa năng lực với yêu cầu công việc**



## 6.18. Loại tương thích và tầm quan trọng của năng lực

Một khía cạnh liên quan cũng ảnh hưởng lớn đến hiệu suất công việc của nhân viên là số lượng và loại hình năng lực mà nhân viên phải thành thạo khi thực hiện công việc đó. Năng lực được định nghĩa là “Kỹ năng học hỏi được để hoàn thành tốt một công

việc, một nghĩa vụ hay một vai trò (Roe, 2002). Theo quan điểm này, “các năng lực được tích lũy thông qua quá trình học qua thực hành, trong đó kiến thức, kỹ năng, giá trị cá nhân và thái độ được tích hợp và kết nối với một công việc, một nhiệm vụ hoặc một vai trò cụ thể” (Lunt, Peiró, Portinga & Roe, 2014). Điều quan trọng là phải biết các kỹ năng được yêu cầu đối với các công việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học, bởi kiến thức này sẽ cung cấp những thông tin cần thiết để định hướng loại hình đào tạo mà các sinh viên đại học nên nhận được để có được sự chuẩn bị nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Do cuộc khảo sát này hướng đến nhiều lĩnh vực ngành, chúng tôi chỉ tập trung vào các năng lực mềm mà không hỏi về năng lực cụ thể cho mỗi ngành nghề. Năng lực mềm được yêu cầu trong rất nhiều lĩnh vực công việc và ngành nghề, và những năng lực này cũng không thường được xem xét một cách rõ ràng trong chương trình giảng dạy của các ngành khác nhau và các tổ chức nghề nghiệp. Tất nhiên, các nghiên cứu cụ thể hơn cần phân tích những năng lực chuyên môn cụ thể cho từng lĩnh vực, ngành nghề nhằm hướng tới mục tiêu đào tạo từng nhóm nghề nghiệp nhất định.

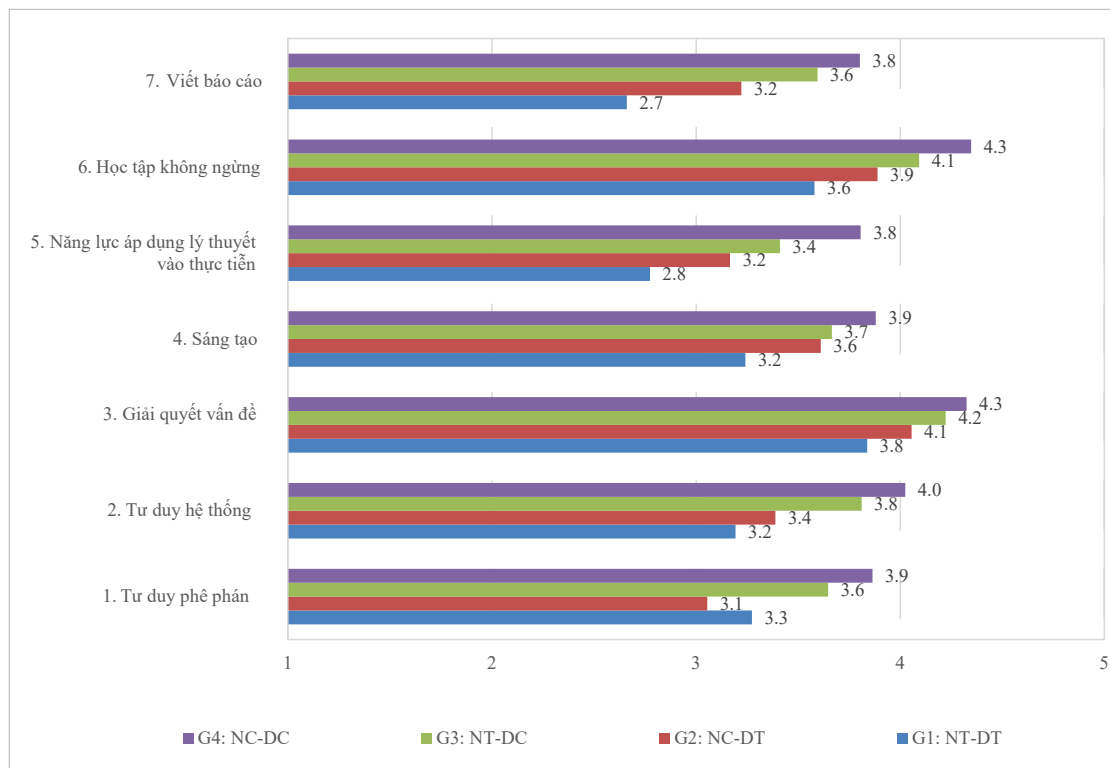
Để có được những thông tin liên quan về các năng lực mềm mà các nhà tuyển dụng yêu cầu từ các sinh viên tốt nghiệp, chúng tôi đã hỏi họ câu hỏi: Xin hãy đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố và năng lực sau đây để đạt được hiệu suất công việc cao đối với công việc hiện tại. Để trả lời các mục này, người trả lời chọn một trong các tùy chọn: 1/ Không quan trọng; 2/ Quan trọng ở một số khía cạnh; 3/ Quan trọng ở mức trung bình; 4/ Khá quan trọng; và 5/ Rất quan trọng. Sau đó, chúng tôi đã đưa ra một danh sách khá dài các năng lực có thể được yêu cầu để thực hiện một công việc nhất định. Những năng lực đó được tổ chức theo các nhóm sau: a) Năng lực nhận thức; b) Năng lực quản lý; c) Kỹ năng giao tiếp; d) Năng lực hỗ trợ; e) Năng lực thái độ. Trong phần tiếp theo, chúng tôi sẽ trình bày các kết quả chính, qua đó chỉ ra loại năng lực nào là quan trọng để thực hiện bốn nhóm công việc đang được xem xét trong chương này: Nhóm 1. Tương thích ngang thấp - Tương thích dọc thấp; Nhóm 2. Tương thích ngang cao - Tương thích dọc thấp; Nhóm 3. Tương thích ngang thấp - Tương thích dọc cao; Nhóm 4. Tương thích ngang cao - Tương thích dọc cao. Mục tiêu chúng tôi hướng đến ở đây không chỉ là chỉ ra tầm quan trọng của mỗi loại năng lực đối với từng nhóm công việc mà còn muốn tìm ra loại hình năng lực nào khác biệt đáng kể giữa các nhóm công việc đang được xem xét. Bằng cách này, chúng tôi sẽ xác định rõ hơn mối quan hệ giữa chất lượng công việc của sinh viên tốt nghiệp với các năng lực mà loại hình công việc đó đòi hỏi.

*Năng lực nhận thức:* Trong các khía cạnh liên quan đến năng lực nhận thức, nghiên cứu này khám phá tầm quan trọng của nhóm năng lực này đối với công việc thông qua các năng lực cụ thể sau: 1) Tư duy phê phán, 2) Tư duy hệ thống, 3) Năng lực giải quyết vấn đề, 4) Năng lực sáng tạo, 5) Năng lực áp dụng lý thuyết vào thực tiễn, 6) Học tập liên tục, 7) Năng lực viết báo cáo.

Nhìn vào điểm trung bình về mức độ quan trọng của mỗi loại năng lực đối với công việc được các sinh viên tốt nghiệp thực hiện, một điều thú vị cần nhấn mạnh ở đây là đối với các sinh viên tốt nghiệp thuộc Nhóm 4 (Tương thích ngang - dọc cao), mọi năng lực đều có tầm quan trọng cao hơn đáng kể so với một nhóm lớn các sinh viên tốt nghiệp khác (Nhóm 3), những người được tuyển dụng vào các công việc có mức tương thích ngang thấp và tương thích dọc cao. Bên cạnh đó, Nhóm 4 cũng có mức điểm về tầm quan trọng của các năng lực vượt trội hơn so với Nhóm 2 và Nhóm 1. Tương tự, Nhóm 3 cũng vượt trội hơn so với mức điểm của Nhóm 2 và Nhóm 1 về một số năng lực.

Một kết luận rõ ràng từ những kết quả này đó là mọi loại hình năng lực nhận thức được xem xét trong nghiên cứu này đều nên được phát triển trong suốt quá trình đào tạo của các sinh viên đại học bởi chúng rất cần thiết, đặc biệt là trong các công việc mà sinh viên tốt nghiệp đại học nên nhắm tới như: những công việc đòi hỏi bằng đại học và liên quan một cách rõ ràng đến ngành được đào tạo. Bên cạnh đó, cũng trong những tình huống này, đối với những sinh viên tốt nghiệp làm trong các công việc đòi hỏi bằng đại học và thậm chí không thực sự liên quan đến ngành được đào tạo, tầm quan trọng của năng lực nhận thức đều cao hơn so với những sinh viên tốt nghiệp làm việc trong các công việc không cần bằng đại học (Nhóm 1 và Nhóm 2). Trong hai nhóm cuối cùng này, trình độ năng lực cao hơn mức cần thiết của các sinh viên đã tốt nghiệp cho thấy sự lãng phí về nỗ lực và sự đầu tư vào giáo dục của họ, do công việc sau đó của họ không đòi hỏi nhiều năng lực đến như vậy và hầu như cho họ rất ít cơ hội để luyện tập và phát triển các năng lực này.

**Hình 6.23. Tương thích công việc và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Năng lực nhận thức**

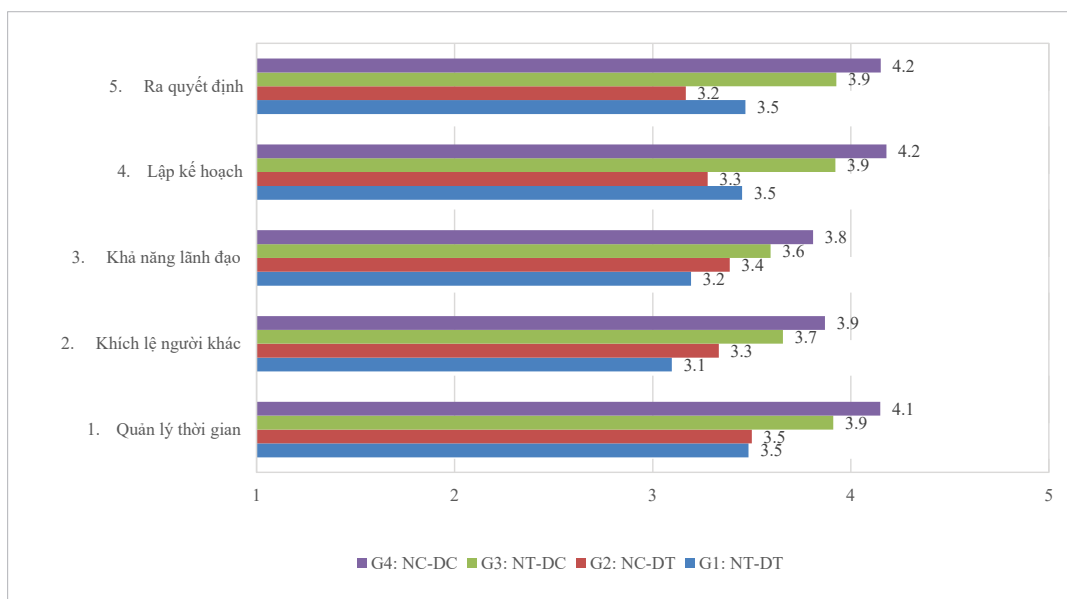


**Năng lực quản lý:** Trong những khía cạnh liên quan đến năng lực quản lý, nghiên cứu này tập trung vào các năng lực cụ thể sau: 1) Quản lý thời gian, 2) Khích lệ người khác, 3) Khả năng lãnh đạo, 4) Lập kế hoạch và 5) Ra quyết định. Tương tự như năng lực nhận thức đã phân tích ở trên, kết quả khảo sát một lần nữa cho thấy đối với các sinh viên tốt nghiệp thuộc Nhóm 4 (Tương thích ngang - dọc cao), mọi khía cạnh năng lực thuộc nhóm năng lực quản lý đều có tầm quan trọng cao hơn đáng kể so với một nhóm lớn các sinh viên tốt nghiệp khác (Nhóm 3), những người được tuyển dụng vào các công việc có mức tương thích ngang thấp và tương thích dọc cao. Thêm vào đó, Nhóm 4 tiếp tục vượt trội hơn so với mức điểm đạt được của Nhóm 2 và Nhóm 1. Trong nhóm năng lực này, Nhóm 3 cũng vượt trội hơn so với mức điểm của Nhóm 2 và Nhóm 1 về các năng lực được xem xét.

Một lần nữa, kết luận rút ra được từ các kết quả này là mọi loại hình năng lực quản lý được xem xét trong nghiên cứu này đều nên được phát triển trong suốt quá trình đào tạo của các sinh viên đại học bởi chúng là cần thiết, đặc biệt là trong các công việc mà sinh viên tốt nghiệp đại học nên nhắm tới như: những công việc đòi hỏi bằng đại học và liên quan một cách rõ ràng đến ngành được đào tạo. Bên cạnh đó, cũng trong

những tình huống này, đối với những sinh viên tốt nghiệp làm trong các công việc đòi hỏi bằng đại học và thậm chí không thực sự liên quan đến ngành được đào tạo, tầm quan trọng của năng lực quản lý đều cao hơn so với những sinh viên tốt nghiệp làm việc trong các công việc không cần bằng đại học (Nhóm 1 và Nhóm 2).

**Hình 6.24. Dạng tương thích và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Năng lực quản lý**



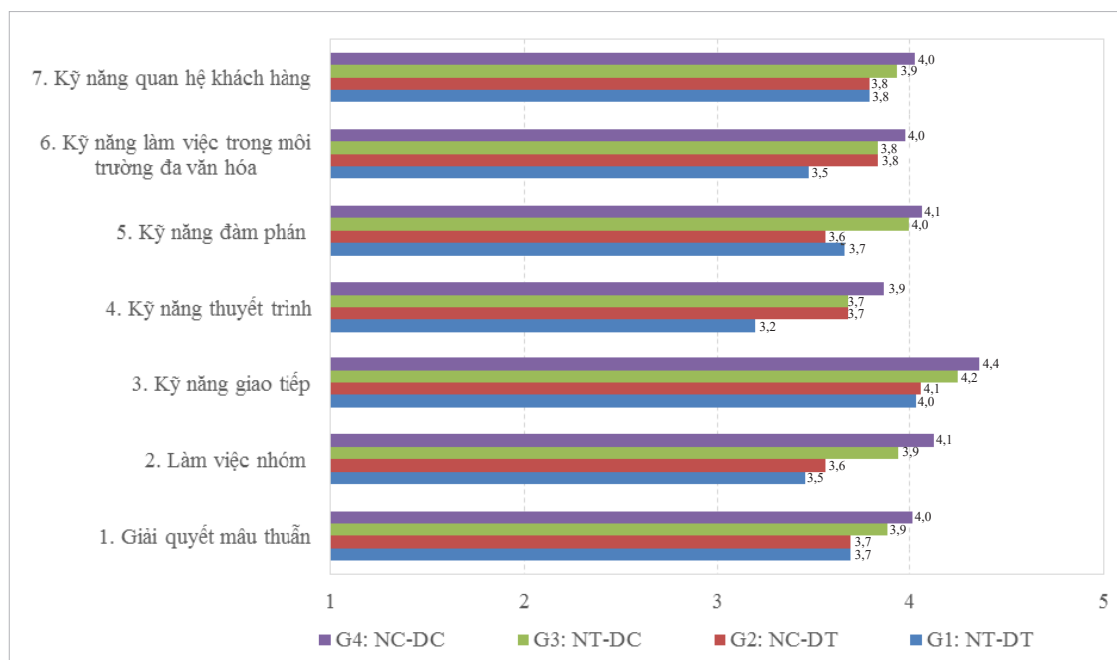
**Kỹ năng giao tiếp:** Nhóm năng lực thứ ba được đưa vào khảo sát này liên quan đến mối quan hệ giữa các cá nhân. Ở đây, chúng tôi xem xét các năng lực sau: 1) Năng lực giải quyết mâu thuẫn, 2) Năng lực làm việc nhóm, 3) Kỹ năng giao tiếp, 4) Kỹ năng thuyết trình, 5) Kỹ năng đàm phán, 6) Kỹ năng giao tiếp đa văn hóa và 7) Kỹ năng quan hệ với khách hàng. Trước tiên, có thể thấy rất rõ ràng rằng, mức điểm trung bình đạt được về tầm quan trọng của kỹ năng tạo lập và phát triển quan hệ với khách hàng không có sự khác nhau đáng kể giữa các nhóm được tạo nên bởi các cặp mức độ tương thích. Thêm vào đó, Nhóm 4 và Nhóm 3 (hai nhóm có nhiều quan sát nhất), cũng không cho thấy sự khác biệt đáng kể về tầm quan trọng của kỹ năng đàm phán. Nhìn nhận một cách độc lập, chính mức độ tương thích dọc đã đòi hỏi kỹ năng đàm phán ở mức độ cao để thực hiện được tốt công việc ở cả hai loại hình công việc này.

Đối với các loại hình năng lực khác trong nhóm này, mức điểm trung bình về tầm quan trọng đối với công việc được thực hiện của các sinh viên tốt nghiệp thuộc Nhóm 4 (Tương thích ngang - dọc cao) đều cao hơn đáng kể so với những sinh viên tốt nghiệp thuộc một nhóm lớn các sinh viên tốt nghiệp khác (Nhóm 3, những người được tuyển dụng vào các công việc có mức tương thích ngang thấp và tương thích dọc

cao). Thêm vào đó, mức điểm trung bình về tầm quan trọng của nhóm năng lực này của Nhóm 4 cũng vượt trội so với mức điểm đạt được của Nhóm 2 và Nhóm 1. Ngoài ra, đối với một vài năng lực, Nhóm 3 cũng vượt trội về số điểm đạt được so với những sinh viên tốt nghiệp thuộc Nhóm 2 và Nhóm 1.

Một lần nữa, kết luận rút ra được từ những kết quả này là hầu hết các năng lực thuộc nhóm Năng lực giao tiếp ứng xử và tạo lập quan hệ đều nên được phát triển trong suốt quá trình đào tạo tại đại học bởi những năng lực này là cần thiết, đặc biệt đối với các công việc đòi hỏi bằng đại học và liên quan một cách rõ ràng đến ngành được đào tạo của sinh viên.

**Hình 6.25. Dạng tương thích và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Kỹ năng giao tiếp**

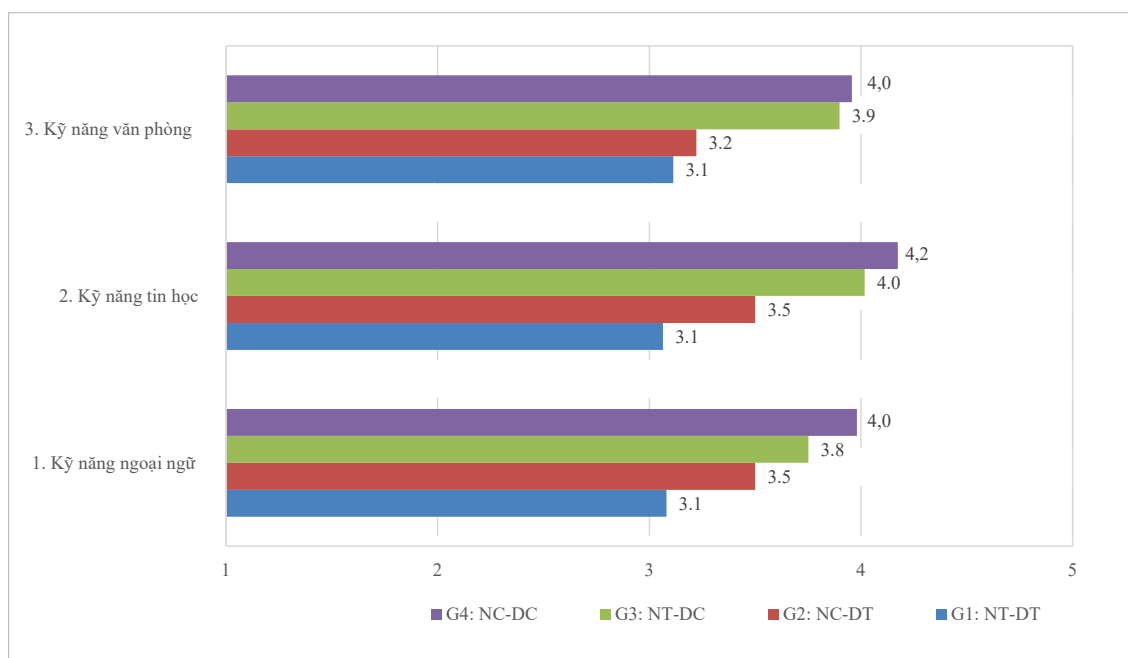


**Năng lực bổ trợ:** Nhóm năng lực thứ tư được xem xét là nhóm năng lực bổ trợ, liên quan tới kiến thức, kỹ năng để xử lý công việc. Những năng lực được xem xét ở đây là: 1) Kỹ năng ngoại ngữ, 2) Kỹ năng tin học, và 3) Kỹ năng văn phòng. Trong trường hợp này, mức điểm trung bình về tầm quan trọng của kỹ năng văn phòng không có sự khác biệt đáng kể giữa Nhóm 4 và Nhóm 3 (hai nhóm có số lượng quan sát nhiều nhất), mặc dù các mức điểm trung bình ở cả hai nhóm này đều cao hơn so với hai nhóm còn lại là Nhóm 2 và Nhóm 1. Nhìn nhận một cách độc lập có thể thấy rằng, mặc dù các công việc được thực hiện trong hai nhóm này có thể có mức tương thích ngang cao hoặc thấp, song chính mức độ tương thích dọc cao đã ngụ ý rằng, các kỹ năng văn phòng có tầm quan trọng hơn đối với các công việc này. Đối với hai loại năng lực còn

lại trong nhóm, mức điểm trung bình về tầm quan trọng đều cao hơn ở các công việc thuộc Nhóm 4 (Tương thích dọc - ngang cao) so với các công việc ở Nhóm 3 (Tương thích ngang thấp - Tương thích dọc cao). Bên cạnh đó, Nhóm 4 tiếp tục cho thấy sự vượt trội về điểm số so với mức điểm đạt được ở Nhóm 2 và Nhóm 1.

Một lần nữa, kết luận có thể rút ra từ những kết quả này là các năng lực về kiến thức, kỹ năng để xử lý công việc đều nên được phát triển trong suốt quá trình đào tạo tại đại học bởi những năng lực này là cần thiết, đặc biệt đối với các công việc đòi hỏi bằng đại học và liên quan một cách rõ ràng đến ngành được đào tạo của sinh viên.

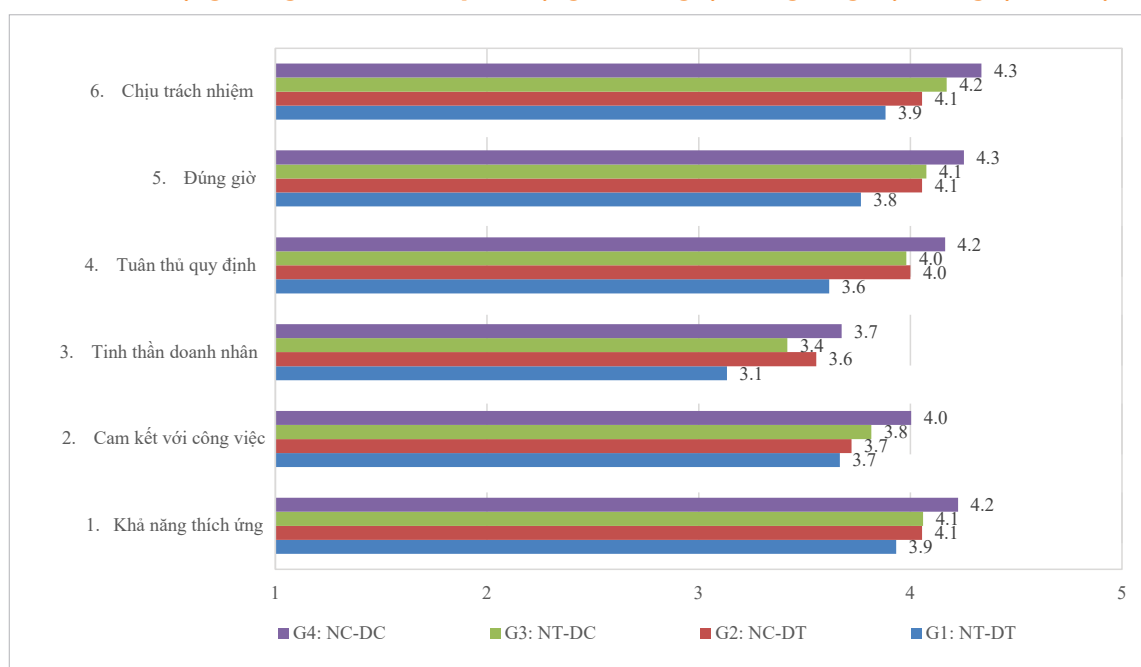
**Hình 6.26. Dạng tương thích và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Năng lực hỗ trợ**



**Năng lực thái độ:** Mỗi năng lực được tích hợp bởi các thành phần: Kiến thức, kỹ năng và thái độ và mỗi loại năng lực sẽ nhấn mạnh vào một hoặc các thành phần khác nhau. Một số năng lực nhấn mạnh rằng, thái độ là một thành phần quan trọng để đưa đến những quyết định hợp lý. Trong nghiên cứu này, chúng tôi tập trung vào một số năng lực mà ở đó thái độ đóng vai trò quan trọng: 1) Khả năng thích ứng, 2) Cam kết với công việc, 3) Tinh thần doanh nhân, 4) Tuân thủ quy định, 5) Đúng giờ và 6) Chịu trách nhiệm. Nhìn vào điểm số trung bình về tầm quan trọng của những năng lực này đối với hiệu suất công việc của các sinh viên tốt nghiệp đại học, một điều đáng chú ý là Nhóm 4 (tương thích ngang - dọc cao) cho thấy điểm số cao đáng kể so với Nhóm 3. Theo đó, bên cạnh việc mức độ tương thích dọc cao, nếu công việc cũng cho thấy mức độ tương thích ngang cao, năng lực thái độ sẽ có mức độ quan trọng cao hơn để

thực hiện tốt các công việc này. Tất nhiên, điều này cũng đúng khi chúng ta so sánh điểm số của Nhóm 4 với Nhóm 1. Thêm vào đó, Nhóm 3 cũng vượt quá số điểm mà Nhóm 1 đạt được ở bốn trong số sáu năng lực được xem xét: tinh thần doanh nhân, tuân thủ quy định, đúng giờ và dám chịu trách nhiệm. Theo đó, khi một sinh viên tốt nghiệp nắm giữ một công việc ở trình độ đại học, những năng lực này sẽ quan trọng hơn so với trường hợp người này nắm giữ một công việc mà không tương thích cả về chiều dọc và chiều ngang, và khi đó người này sẽ trở thành dự thừa năng lực đối với công việc đó.

**Hình 6.27. Dạng tương thích và tầm quan trọng của năng lực trong công việc: Năng lực thái độ**



Một kết luận rõ ràng từ những kết quả này là mọi năng lực thái độ được xem xét ở đây đều nên được phát triển trong suốt quá trình đào tạo của sinh viên đại học nếu mục đích là để giúp họ làm việc trong những công việc đúng ngành, nói một cách khác là những công việc đòi hỏi bằng tốt nghiệp đại học và có liên quan rõ ràng đến ngành được đào tạo của sinh viên. Bên cạnh đó, khi các sinh viên tốt nghiệp làm trong các công việc đòi hỏi bằng đại học và thậm chí không thực sự liên quan đến ngành được đào tạo, tầm quan trọng của năng lực thái độ vẫn cao hơn so với những sinh viên tốt nghiệp làm việc trong các công việc không cần bằng đại học (Nhóm 1). Trong những trường hợp này, trình độ năng lực cao hơn mức cần thiết của các sinh viên đã tốt nghiệp cho thấy sự lãng phí về nỗ lực và sự đầu tư vào giáo dục của họ, do công việc

sau đó của họ không đòi hỏi nhiều năng lực đến như vậy và các công việc này hầu như cho họ rất ít cơ hội để thực hành và phát triển các năng lực này.

## 6.19. Tóm tắt và kết luận Chương 6

Rất cần thiết phải chỉ ra rằng, có hơn 90% số sinh viên tốt nghiệp được khảo sát thuộc trong nhóm G4 và G3: G4 bao gồm công việc tương thích dọc cao (công việc yêu cầu đúng trình độ) và tương thích ngang cao (ngành học phù hợp với công việc) và G3 là những việc làm tương thích dọc cao (công việc yêu cầu đúng trình độ) nhưng tương thích ngang thấp (làm việc không đúng ngành đào tạo). Như vậy, hơn 9 trong 10 sinh viên tốt nghiệp hiện đang có công việc đòi hỏi trình độ đại học. Đây là một tín hiệu rất rõ ràng về chất lượng công việc. Tầm quan trọng của việc nhóm các sinh viên này được thể hiện một cách rõ ràng khi xem xét sự khác biệt của các nhóm (G1 đến G4) trong một số đặc điểm liên quan tới đặc điểm cá nhân, tổ chức, công việc hoặc nhiệm vụ đảm nhận.

Các đặc trưng của sinh viên tốt nghiệp, khi phân tích theo các nhóm, chỉ ra rằng: Theo nhóm giới tính, nam giới tập trung nhiều hơn trong G4 (Tương thích ngang - dọc cao) trong khi nữ giới tập trung ở G3, thường xuyên làm công việc tương thích dọc cao nhưng không tương thích ngang. Liên quan tới ngành đào tạo, không có khác biệt nhiều theo nhóm ngành trong G4. Tuy nhiên, trong G3 tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp nhóm ngành SS là cao hơn so với nhóm ngành ES. Liên quan đến tìm việc của những sinh viên tốt nghiệp trong G3 và G4, sinh viên sử dụng nguồn Internet thường xuyên hơn những người trong các nhóm khác và tiếp xúc trực tiếp với nhà tuyển dụng như một chiến lược tìm việc làm. Hơn nữa, những sinh viên trong nhóm G4 nhận được nhiều lợi ích hơn từ việc thực tập và nhận được công việc tại công ty nơi họ đã thực tập.

Liên quan tới đặc điểm việc làm và thị trường lao động: Về loại hình công việc, tỷ lệ tự kinh doanh là thấp hơn trong nhóm mà công việc đòi hỏi phải có một bằng tốt nghiệp đại học (G3 và G4) so với những người không cần bằng, đặc biệt là trong G1. Phân tích theo ngành kinh tế thấy rằng, hầu hết các sinh viên tốt nghiệp làm việc trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh và sửa chữa, ngân hàng, tài chính và bảo hiểm, và các dịch vụ khác. Không có nhiều sự khác biệt của các nhóm dựa trên mức độ tương thích của ngành học với công việc. Tuy nhiên, lĩnh vực ngân hàng, tài chính và bảo hiểm được có nhiều các thành viên của nhóm G3 và G4 (công việc đòi hỏi học đại học). Liên quan đến khả năng di chuyển về mặt địa lý theo yêu cầu công việc so với nơi gia đình đang sinh sống, sinh viên di chuyển đến khắp các vùng của đất nước, đặc biệt giữa các nhóm có tương thích từng phần (G2 và G3) và tương thích đầy đủ (G4).

Mức độ tương thích của công việc có sự khác biệt thú vị liên quan đến các đặc tính của tổ chức nơi các sinh viên tốt nghiệp làm việc. Khi xem xét các loại công ty, kết quả chỉ ra rằng, khi tương thích cao, việc làm trong các công ty/tổ chức tư nhân giảm (G1: 81% số sinh viên G4: 56% số sinh viên). Ngược lại, sinh viên tốt nghiệp trong nhóm G3 và G4 lại hay làm việc cho các doanh nghiệp FDI (G3: 27% và G4: 24%). Các công ty đại chúng/tổ chức thường tuyển những cá nhân có tương thích cao. Liên quan đến quy mô công ty, mức độ tương thích công việc và sự chuẩn bị của sinh viên theo quy mô là đáng kể và nó có xu hướng cao hơn trong các công ty có quy mô lớn.

Các đặc điểm của hợp đồng lao động và công việc cũng bị ảnh hưởng bởi sự tương thích của công việc. Liên quan đến việc hợp đồng lao động chính thức, khi tương thích kép xảy ra, hơn chín trong việc làm mười người có hợp đồng chính thức và bằng văn bản (G4), trong khi đó với G1 là ít hơn 6 trong 10 người. Hơn nữa, mức độ tương thích của công việc với thời gian hợp đồng cũng là một cơ sở quan trọng để giữ ổn định công việc. Trong nhóm G4, tỷ lệ có hợp đồng dài hạn lên đến 77%, còn nhóm G1 chỉ đạt 39%. Tất cả sinh viên nhóm G2 và gần như tất cả sinh viên tốt nghiệp của nhóm G3 và G4 có việc làm toàn thời gian, nhưng chỉ 88% đối với sinh viên thuộc nhóm G1. Liên quan đến vị trí thứ bậc, khoảng 8 trong số 10 sinh viên tốt nghiệp làm công việc của nhân viên, phân tách giữa các nhóm tương thích công việc không mang lại sự khác biệt đáng kể. Chúng tôi nhận thấy sự khác biệt rõ ràng bởi các nhóm tương thích công việc với thu nhập hàng tháng của sinh viên tốt nghiệp được nhận. Trong nhóm G1, 37% được trả tiền hơn 7 triệu đồng trong khi ở nhóm G4 tỷ lệ này đạt 61%.

Sự hài lòng với các khía cạnh công việc khác nhau cũng có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm tương thích của công việc khác nhau. Tương thích kép là một chỉ số phản ánh chất lượng của sinh viên tốt nghiệp khi xem xét sự hài lòng của sinh viên tốt nghiệp với công việc đang làm. Nhóm G4 với tương thích dọc và ngang cao có sự hài lòng cao hơn đáng kể những trong tất cả các khía cạnh nghiên cứu: Công việc, thu nhập, điều kiện làm việc, cơ hội cho sự phát triển nghề nghiệp, và công ty nói chung.

Cuối cùng, chúng tôi chú ý đặc biệt đến năng lực đáp ứng theo yêu cầu của công việc. Cảm nhận về mức độ tương thích của công việc với năng lực và yêu cầu tăng đáng kể khi di chuyển từ nhóm G1 đến nhóm G4. Hơn nữa, nhận thức về dư thừa năng lực giảm từ nhóm G1 đến nhóm G4 và nhận thức về vấn đề thiếu năng lực trong các công việc tương thích kép trong nhóm G4 thấp hơn trong ba nhóm khác (G1, G2, G3).

Tầm quan trọng của năng lực mềm đối với công việc của sinh viên tốt nghiệp đã được phân tích một cách chi tiết. Kết quả cho thấy tầm quan trọng của kỹ năng “mềm” khi những người thuộc nhóm G4 có các năng lực/kỹ năng tốt hơn người tốt nghiệp

thuộc nhóm khác (G3 đến G1). Nhóm G3 vượt G1 trong một số năng lực. Đây là cơ sở cho việc phân tích theo năng lực: a) Năng lực nhận thức; b) Năng lực quản lý, c) Năng lực giao tiếp/ứng xử, d) Năng lực hỗ trợ; e) Năng lực thái độ. Có thể kết luận rằng, năng lực mềm nên được phát triển mạnh hơn trong giáo dục của sinh viên đại học nếu mục đích là để giúp họ làm việc đúng ngành được đào tạo, những công việc mà đòi hỏi phải có bằng tốt nghiệp đại học. Trong những trường hợp mà công việc đòi hỏi trình độ đại học và công việc không đòi hỏi đúng ngành đào tạo thì tầm quan trọng của năng lực mềm vẫn còn cao hơn so với yêu cầu công việc mà không đòi hỏi phải có bằng tốt nghiệp đại học (G1). Những trường hợp mà sinh viên tốt nghiệp có trình độ cao hơn so với yêu cầu công việc thể hiện sự lãng phí nguồn lực và đầu tư vào giáo dục của chính bản thân họ, bởi vì những công việc này không yêu cầu nhiều năng lực và hầu như không cho họ cơ hội để thực hành, học hỏi và tiếp tục phát triển năng lực của mình.

## CHƯƠNG 7

# BÌNH LUẬN VÀ KẾT LUẬN

**T**rong các chương trước của cuốn sách, kết quả khảo sát đã được phân tích theo mẫu tổng thể cũng như theo các mẫu thành phần khác nhau: theo giới tính, theo ngành học và theo sự phù hợp của công việc với đào tạo trong nhà trường. Việc tích hợp của những kết quả khảo sát này đưa ra một số kết quả quan trọng, mang tính phát hiện được suy ra từ nghiên cứu. Chương 7 trình bày một cách tổng hợp các kết quả đã được đề cập ở các chương trước và đưa ra một số khuyến nghị cho các bên liên quan.

### 7.1. Tổng hợp kết quả

*Phát hiện 1: Đối với đại đa số các sinh viên tốt nghiệp, tìm kiếm việc làm không phải là vấn đề, nhưng việc tìm kiếm việc làm phù hợp cao với các chương trình học của họ lại là vấn đề.*

Theo báo cáo, gần 90% số sinh viên tốt nghiệp trong toàn bộ mẫu tìm được ít nhất một công việc sau 6 tháng tốt nghiệp của họ, và hơn một nửa trong số họ (54%) có 2 hoặc nhiều hơn công việc. Cho dù nhóm nghiên cứu không có thống kê chính thức từ các quốc gia khác, các chuyên gia quốc tế trong dự án khẳng định rằng những con số này là khá ấn tượng. Tuy nhiên, việc tìm kiếm công việc phù hợp với kiến thức và kỹ năng của sinh viên đã tốt nghiệp vẫn còn là điều quan ngại. Theo báo cáo, gần một nửa số sinh viên tốt nghiệp trong mẫu ghi nhận sự tương thích thấp giữa công việc của họ và nội dung chương trình học (tương thích ngang), và gần 20% sinh viên tốt nghiệp tin rằng công việc của họ đòi hỏi thấp hơn năng lực họ đang có. Như vậy, trong bối cảnh của Việt Nam, chỉ số thống kê “có một công việc” có thể chỉ là phản ánh một phần của vấn đề. Các trường đại học cũng nên xem xét trình bày chỉ số “công việc phù hợp với các chương trình học” trong các báo cáo việc làm của họ.

*Phát hiện 2: Một tỷ lệ đáng kể của sinh viên tốt nghiệp có việc làm hiện có thu nhập không cao hơn so với mức trung bình của lực lượng lao động nói chung, cũng không phải là vượt trội hơn so với mức sống cơ bản.*

Theo báo cáo, khoảng 44% có thu nhập hàng tháng ít hơn 7 triệu đồng (khoảng 300 USD) và 3/4 trong số sinh viên tốt nghiệp được nghiên cứu có việc làm có thu nhập hàng tháng ít hơn 10 triệu đồng (khoảng 400 USD). Cần lưu ý rằng 7 triệu đồng chỉ là mức lương trung bình của dân số lao động tại Việt Nam (lương trung bình 1 năm của

nhân viên ở Việt Nam khoảng 76,3 triệu VNĐ), và 10 triệu đồng là số tiền hầu như không cao hơn mức sống cơ bản, đặc biệt là tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Điều này trái ngược với tốc độ tuyển sinh tăng mạnh gần đây trong các trường đại học, và đặt ra câu hỏi rằng liệu sinh viên và các bậc phụ huynh có xem xét thật sự cẩn thận định hướng nghề nghiệp tương lai của con em họ khi đăng ký vào các trường đại học hay không.

*Phát hiện 3: Sự hài lòng của công việc là vừa phải và các xu hướng “nhảy” việc là khá cao trong năm đầu tiên kể từ khi tốt nghiệp.*

Theo báo cáo trong Chương 3, sự hài lòng với công việc của sinh viên đã tốt nghiệp là (2,85), chỉ trên mức điểm ở giữa (2,5 trên thang điểm từ 1 - 4) một chút. Gần 55% có nhiều hơn một công việc, và số lượng trung bình các công việc một sinh viên có trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp là 2,8. Những phát hiện này cho thấy có sự chưa phù hợp giữa kỳ vọng của sinh viên và đặc điểm của việc làm. Các cuộc thảo luận nhóm tập trung của nhóm nghiên cứu với nhà tuyển dụng cho thấy rằng trong khi sinh viên tốt nghiệp đã có kiến thức cơ bản đáp ứng yêu cầu kỹ thuật của công việc, họ lại có hiểu biết khá nghèo nàn về giá trị nghề nghiệp, đạo đức, và không được trang bị tốt cho lộ trình sự phát triển sự nghiệp lâu dài. Kết quả này chỉ rõ việc hỗ trợ sinh viên chuẩn bị cho phát triển sự nghiệp lâu dài cũng quan trọng không kém hỗ trợ tìm kiếm việc làm.

*Phát hiện 4: Một phần lớn công việc đến từ khu vực tư nhân và các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI).*

Việc làm từ khu vực công chiếm 10,6% số số sinh viên có việc làm trong mẫu khảo sát, và số sinh viên tự tạo việc làm chỉ chiếm 6% của toàn bộ mẫu. Những kết quả này ngụ ý rằng, các trường đại học nên có chiến lược việc làm với mục tiêu rõ ràng tập trung vào khu vực tư nhân và FDI. Trong khi nhóm tác giả ủng hộ cuộc vận động khởi nghiệp sáng tạo trong sinh viên đã và sắp tốt nghiệp, chúng tôi vẫn phải cảnh báo các trường đại học nên thực tế trong việc thiết lập mục tiêu cũng như trong việc trang bị cho sinh viên đã và sắp tốt nghiệp những năng lực, khả năng cần và đủ để khởi nghiệp.

*Phát hiện 5: Có sự khác biệt đáng chú ý theo giới tính và ngành học về đặc điểm công việc như thu nhập, tương thích ngang và loại hình việc làm.*

Nam sinh viên đã tốt nghiệp có tương thích ngang tốt hơn, có thu nhập cao hơn, và nhiều khả năng để làm việc tại doanh nghiệp FDI hơn so với nữ giới. Tương tự như vậy, sinh viên tốt nghiệp ngành khoa học và kỹ thuật cũng có thu nhập cao hơn, có mức tương thích ngang tốt hơn, nhiều khả năng làm việc trong doanh nghiệp FDI,

và họ cũng đang hài lòng với công việc hơn những người tốt nghiệp ngành khoa học xã hội. Điều này ngụ ý rằng, các trường đại học khoa học xã hội có thể cần phải hoạt động tích cực hơn trong việc kết nối sinh viên đã và sắp tốt nghiệp của họ với nhà tuyển dụng tiềm năng để có được những công việc chất lượng tốt hơn. Các trường đại học cũng cần phải được chú ý nhiều hơn đến nhu cầu của sinh viên nữ, những người có thể không năng động như sinh viên nam trong việc tìm kiếm sự giúp đỡ, hỗ trợ việc làm.

*Phát hiện 6: Quan hệ cá nhân/mạng xã hội và Internet có vẻ được sử dụng thường xuyên nhất như các kênh tìm kiếm việc làm, trong khi các dịch vụ do trường đại học cung cấp hầu như không được sử dụng bởi sinh viên tốt nghiệp.*

Các mạng xã hội, Internet, và các trang web của các công ty được sử dụng nhiều nhất để tìm kiếm việc làm. Các kênh này chủ yếu là cung cấp thông tin về vị trí tuyển dụng việc làm. Làm thế nào để tiếp cận nhà tuyển dụng tiềm năng và tìm việc thành công cần tập trung vào việc chứng minh sự phù hợp giữa năng lực của sinh viên và yêu cầu công việc. Việc tiếp xúc trực tiếp với nhà tuyển dụng hoặc sử dụng dịch vụ hướng nghiệp có thể giúp phát triển các chiến lược này. Tuy nhiên, không một chiến lược nào trong số những chiến lược trên được thường xuyên sử dụng. Thực tế cho thấy, ít hơn 5% sinh viên tốt nghiệp sử dụng dịch vụ việc làm trường đại học, cho thấy một nhu cầu rất lớn để thúc đẩy và cải thiện dịch vụ việc làm, hỗ trợ việc làm tại trường đại học (hoặc dịch vụ hướng nghiệp) cho sinh viên đã và tốt nghiệp đại học.

*Phát hiện 7: Thiếu kinh nghiệm thực tế và hiểu biết hạn chế về bối cảnh công việc là trở ngại lớn nhất cho việc tìm kiếm công việc.*

Theo nhóm sinh viên đã tốt nghiệp nhưng hiện đang thất nghiệp, ba trong số bốn trở ngại lớn nhất trong việc tìm kiếm việc làm, liên quan đến thiếu kinh nghiệm chuyên môn và thực tiễn cũng như thiếu hiểu biết về bối cảnh công việc. Những trở ngại này còn được xếp hạng là quan trọng hơn so với việc thiếu kỹ năng tìm kiếm việc làm hay thiếu hụt kiến thức trong giáo dục đại học. Điều này cho thấy chương trình học bậc đại học cần phải được gắn kết chặt chẽ với bối cảnh thực tiễn để giúp sinh viên bắt kịp với trào lưu của thị trường lao động cũng như các yêu cầu của thị trường này. Phát hiện này đồng nhất với Phát hiện 1 về tương quan ngang cũng như Phát hiện 7 về năng lực cần thiết.

*Phát hiện 8: Kỹ năng giải quyết vấn đề, khả năng thích ứng và học tập liên tục là những yếu tố quan trọng nhất để làm việc đạt được hiệu quả cao. Những năng lực này đòi hỏi sự hiểu biết nhất định về bối cảnh và khả năng sử dụng một cách hiệu quả kiến thức chuyên môn để giải quyết các vấn đề trong những bối cảnh cụ*

thể. Phát hiện này nhấn mạnh hơn nữa sự cần thiết phải trang bị cho sinh viên hiểu biết tốt hơn về bối cảnh công việc. Những chương trình học cho phép học tập kinh nghiệm và có định hướng nghề nghiệp sớm sẽ giúp ích cho sinh viên rất nhiều để làm tốt những yêu cầu này.

## 7.2. Khuyến nghị

Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị nhằm nâng cao khả năng tìm kiếm việc làm của sinh viên về cả khả năng tiếp cận và chất lượng công việc. Các khuyến nghị dành cho 2 nhóm là các trường đại học và Bộ Giáo dục và Đào tạo.

### 7.2.1. Khuyến nghị dành cho các trường đại học

*Khuyến nghị 1 - Liên quan đến nội dung chương trình đào tạo: Cần xem xét thiết kế chương trình đào tạo của các trường nhằm đảm bảo cho sinh viên được trải nghiệm thực chất công việc, và được định hướng công việc sớm (ví dụ: vào đầu chương trình).* Kết quả khảo sát cho thấy rằng, sinh viên tốt nghiệp thiếu kiến thức thực tiễn cũng như kinh nghiệm nghề nghiệp để tìm kiếm việc làm phù hợp. Những cơ hội này chỉ có thể được cung cấp thông qua học tập trải nghiệm bằng cách cho sinh viên tham gia vào việc giải quyết những vấn đề thực tế, giao lưu với các chuyên gia trong lĩnh vực mà họ đang theo học, và tham gia những hoạt động việc làm trong các lĩnh vực liên quan. Sinh viên tốt nghiệp không nên chỉ hiểu và thực hành các kiến thức thu được, họ cũng nên “sống và cảm nhận” như các chuyên gia thực sự. Bên cạnh đó, nhiều trường đại học chỉ cho phép sinh viên đi thực tập tại nửa sau của chương trình học, lý do chính là các trường tin rằng, sinh viên chỉ có đủ kiến thức để thực hành sau khi đã học ít nhất một nửa chương trình. Chúng tôi tin rằng, một số yếu tố thực tiễn nên được giới thiệu ngay cả trong những năm đầu tiên và thứ hai của chương trình học nhằm giúp cho sinh viên có thể làm quen với lĩnh vực chuyên môn của mình. Những kiến thức và cảm xúc sẽ định hướng cho sinh viên học tập và chuẩn bị tốt hơn cho công việc trong tương lai.

*Khuyến nghị 2 - Phối hợp với thị trường lao động và nhà tuyển dụng tiềm năng: Hợp tác sâu với các nhóm ngành nghề trên thị trường lao động (mời chuyên gia từ các lĩnh vực khác nhau vào giảng bài, thăm và làm việc tại doanh nghiệp, thực tập, mời doanh nghiệp tham gia phát triển chương trình đào tạo).* Các trường đại học mời những nhà tuyển dụng tiềm năng của sinh viên sắp tốt nghiệp của mình tham gia thiết kế chương trình đào tạo. Theo luật, việc nhà tuyển dụng tiềm năng tham gia vào thiết kế chương trình đào tạo là bắt buộc. Thực tế cho thấy, nhiều trường đại học đã mời các chuyên gia từ các ngành công nghiệp tham gia giảng dạy hoặc tạo cơ hội cho sinh viên

thực tập ở công ty của họ. Hiện có một xu hướng trong các trường đại học là chỉ mời các công ty lớn, các cựu sinh viên thành công, hoặc người đại diện của các tổ chức chính phủ. Tuy nhiên theo kết quả nghiên cứu, hầu hết các công việc được cung cấp bởi các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) hoặc doanh nghiệp FDI. Do vậy, đại diện từ hai loại hình doanh nghiệp này nên được mời tham gia thường xuyên hơn vào thiết kế chương trình đào tạo. Mỗi trường đại học có thể hướng tới thị trường lao động tiềm năng riêng cho sinh viên của mình. Do đó, nhóm tác giả khuyến nghị rằng, các trường đại học cần xác định nhà tuyển dụng tiềm năng phù hợp nhất với nhu cầu của mình và sau đó mời họ tham gia vào thiết kế chương trình đào tạo.

*Khuyến nghị 3 - Dịch vụ hướng nghiệp: Cung cấp dịch vụ hướng nghiệp cho sinh viên giúp cho sinh viên có kiến thức tốt hơn về bối cảnh công việc và kỹ năng tìm việc.* Nhiều trường đại học ở Việt Nam hiện nay đã cung cấp dịch vụ hướng nghiệp cho sinh viên. Hầu hết các dịch vụ trên tập trung vào việc cung cấp thông tin về vị trí tuyển dụng việc làm và nâng cao kỹ năng tìm kiếm công việc. Tuy nhiên, điều hiện đang thiếu là sự hiểu biết về bối cảnh công việc và bản chất của công việc, tức là giá trị cốt lõi, đạo đức nghề nghiệp, và các yếu tố quan trọng để có thể thành công trong công việc. Do đó, dịch vụ hướng nghiệp không nên chỉ giúp sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm, mà còn nên chuẩn bị cho họ những kiến thức để thành công với sự nghiệp của họ. Các dịch vụ này nên dễ tiếp cận, đặc biệt đối với sinh viên nữ.

*Khuyến nghị 4 - Khảo sát sinh viên tốt nghiệp (Graduate Tracer Study - GTS): Tiến hành khảo sát sinh viên tốt nghiệp để cung cấp thông tin phản hồi với mục đích phục vụ thiết kế chương trình đào tạo, các dịch vụ hướng nghiệp, và các dịch vụ khác để cải thiện khả năng tìm kiếm việc làm và thành công của sinh viên tốt nghiệp.* Nhiều trường đại học ở Việt Nam hiện nay tiến hành khảo sát sinh viên tốt nghiệp vì lý do hành chính (theo yêu cầu của Bộ GD&ĐT). Kết quả khảo sát được sử dụng để nhận chỉ tiêu tuyển sinh và kiểm định chất lượng mà chưa được sử dụng hết tiềm năng. Nghiên cứu này đã chỉ rõ, kết quả của khảo sát sinh viên tốt nghiệp có thể được sử dụng để rà soát lại chương trình đào tạo và dịch vụ hướng nghiệp nhằm nâng cao khả năng tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp và hỗ trợ để sinh viên có thể thành công trong sự nghiệp của họ. Nhóm tác giả khuyến khích các trường đại học hướng mục đích của khảo sát sinh viên tốt nghiệp tới những lợi ích mang tính dài hạn cho sinh viên tốt nghiệp và trường đại học.

*Khuyến nghị 5 - Khảo sát sinh viên tốt nghiệp: Áp dụng phương pháp chặt chẽ hơn trong khảo sát sinh viên tốt nghiệp.*

Các phương pháp và quá trình thực hiện khảo sát sinh viên tốt nghiệp là chưa chặt

chẽ và không nhất quán giữa các trường đại học. Nhóm tác giả đề nghị các trường đại học áp dụng các phương pháp và quy trình chặt chẽ hơn, đặc biệt là trong việc lấy mẫu, thiết kế bảng câu hỏi và phân tích. Các phương pháp được sử dụng trong nghiên cứu này có thể được sử dụng làm tham chiếu.

### 7.2.2. Kiến nghị với Bộ Giáo dục và Đào tạo

*Khuyến nghị 6 - Khảo sát sinh viên tốt nghiệp: Xem xét sử dụng báo cáo việc làm độc lập để công nhận chất lượng và chỉ tiêu tuyển sinh.* Việc sử dụng kết quả tự báo cáo về khả năng tìm việc của sinh viên để kiểm định chất lượng và quyết định chỉ tiêu tuyển sinh tiềm ẩn nhiều xung đột lợi ích. Bên cạnh đó, các trường đại học sử dụng cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu rất khác nhau khi thực hiện khảo sát sinh viên tốt nghiệp, đặt ra ra vấn đề về sự không tương thích trong kết quả. Nhóm tác giả kiến nghị Bộ GD&ĐT tiến hành hoặc sử dụng đơn vị thứ ba để thực hiện khảo sát sinh viên tốt nghiệp theo dõi độc lập cho các trường đại học. Các nghiên cứu có thể được thực hiện vài năm một lần với các phương pháp phù hợp và thống nhất.

*Khuyến nghị 7 - Khảo sát sinh viên tốt nghiệp: Chia sẻ phương pháp nghiên cứu khảo sát sinh viên tốt nghiệp của EVENT cho các trường đại học không tham gia chương trình.* Phương pháp nghiên cứu và quá trình thực hiện khảo sát sinh viên tốt nghiệp của EVENT đáp ứng các tiêu chuẩn chặt chẽ được chấp nhận bởi các trường đại học quốc tế. Bộ GD&ĐT có thể chia sẻ phương pháp này cho các trường đại học không tham gia dự án thông qua nhiều kênh khác nhau, chẳng hạn như các hội thảo, các khóa đào tạo, các trang web, hoặc hướng dẫn trực tiếp.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ LĐ-TB-XH và GSO (2019). *Báo cáo thị trường lao động hàng quý*, cập nhật năm 2018, Hà Nội.
2. Das, K. (2018). *Xu hướng thị trường lao động ở Việt Nam*, Việt Nam nhìn toàn cảnh.
3. Lunt, I., Peiró, JM, Poortinga, Y., & Roe, R. (2014). *EuroPsy: Tiêu chuẩn và chất lượng trong giáo dục đối với nhà tâm lý học*. NXB Hogrefe.
4. Roe, Robert A. (2002). Điều gì làm cho một nhà tâm lý có thẩm quyền? Châu Âu: Nhà tâm lý học, 7 (3), 192 - 202.
5. Tran, C. và Crawford, M. (2015). Vietnamese higher education system: Characteristics and challenges. *Unpublished manuscript*.

## PHỤ LỤC

# BẢNG HỎI KHẢO SÁT

Xin chào anh/chị!

Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Huế, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh và Trường Đại học Kinh tế Quốc dân hợp tác với bốn trường đại học của châu Âu (Đại học Uppsala - Thụy Điển, Đại học Valencia - Tây Ban Nha, Đại học Groningen - Hà Lan và Học viện Kỹ thuật Hoàng gia Thụy Điển) thực hiện khảo sát tình hình việc làm của sinh viên Việt Nam sau một năm tốt nghiệp đại học. Những thông tin thu thập được sử dụng cho việc nâng cao chất lượng đào tạo và hỗ trợ việc làm cho sinh viên.

Sự tham gia của các anh/chị vào khảo sát này là rất quan trọng. Anh/chị được lựa chọn một cách ngẫu nhiên trong những sinh viên tốt nghiệp năm 2016 tại trường. Anh/chị tham gia vào khảo sát bằng cách trả lời các câu hỏi dưới đây. Thông tin thu thập là khuyết danh, được bảo mật và chỉ được sử dụng riêng cho nghiên cứu này. Anh/chị mất khoảng 10 phút trả lời các câu hỏi trong bảng hỏi này.

Xin trân trọng cảm ơn anh/chị!

### THÔNG TIN CHUNG

***SD1. Trước hết, hãy cho biết trường đại học nơi anh/chị nhận bằng cử nhân:***

1. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (NEU)
2. Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội (HAUI)
3. Đại học Huế (Trường Đại học Nông Lâm, Trường Đại học Khoa học, và Khoa Du lịch) (HueUni)
4. Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh (HUTECH)
5. Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh (HCMUTE)

**SD2. Hãy cho biết ngành anh/chị theo học:**

1. Chăn nuôi
2. Công nghệ Chế tạo máy
3. Công nghệ kỹ thuật Cơ điện tử
4. Công nghệ kỹ thuật Cơ khí
5. Công nghệ kỹ thuật Công trình xây dựng
6. Công nghệ kỹ thuật Điện tử - Truyền thông
7. Công nghệ kỹ thuật Điện - Điện tử
8. Công nghệ kỹ thuật Môi trường
9. Công nghệ kỹ thuật Nhiệt
10. Công nghệ kỹ thuật Ô tô
11. Công nghệ Sinh học
12. Công nghệ Thông tin
13. Công nghệ Thực phẩm
14. Kế toán
15. Kinh tế
16. Ngân hàng - Tài chính
17. Nuôi trồng Thủy sản
18. Quản trị Dịch vụ Du lịch và Lữ hành
19. Quản trị Kinh doanh
20. Thú y

**SD3. Giới tính:**

0. Nam
1. Nữ

**SD4. Hiện tại, anh/chị bao nhiêu tuổi.....**

**SD5. Năm bắt đầu chương trình học:.....**

**MỤC A**

Trong bảng hỏi này, việc làm được định nghĩa là hoạt động tạo thu nhập. Người có việc làm là người thực hiện các hoạt động tạo thu nhập. Định nghĩa này bao gồm

cả người tự tạo việc làm, không bao gồm những người làm việc tự nguyện không nhận lương.

***SA1. Anh/chị đã có bao nhiêu việc làm từ khi tốt nghiệp?***

0

1

2

3

4

5<sup>+</sup>

***SA2. Tình trạng công việc hiện tại của anh/chị?***

1. Tôi có việc làm và làm việc cho một nhà tuyển dụng → chuyển tới MỤC CJ
2. Tôi tự tạo việc làm → chuyển tới MỤC CJ
3. Tôi chưa có việc làm và đang tìm việc → chuyển tới MỤC JS
4. Tôi không có việc làm và KHÔNG có nhu cầu tìm việc → chuyển tới MỤC EIP

**MỤC CJ**

(Mục này chỉ dành cho những người chọn phương án 1 và 2, câu SA2):

***FJ1. Kể từ khi anh/chị nhận bằng, anh/chị cần bao nhiêu thời gian để tìm được việc làm đầu tiên?***

1. Tôi đã có việc từ trước khi tốt nghiệp và đang làm công việc đó.
2. Tôi cần ..... tháng

***FJ2. Anh/chị tìm được công việc đầu tiên sau khi tốt nghiệp bằng cách nào (bao gồm cả công việc đã có từ trước khi tốt nghiệp và hiện vẫn đang tiếp tục)? (chọn 3 phương án thích hợp nhất)***

Thông qua mối quan hệ cá nhân (họ hàng, bạn bè,...)

1. Thông qua việc thực tập tại công ty/tổ chức
2. Thông qua mạng xã hội hoặc mạng lưới nghề nghiệp
3. Nhà tuyển dụng liên hệ với tôi
4. Tôi tự tạo việc làm
5. Tôi đã liên hệ với nhà tuyển dụng
6. Thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm

7. Qua cổng thông tin, trang web của công ty và thông tin tuyển dụng
8. Thông qua dịch vụ giới thiệu việc làm của trường
9. Khác (ghi cụ thể).....

Xin hãy nghĩ về công việc hiện tại của anh/chị (nếu anh/chị có nhiều hơn 1 việc làm, hãy nghĩ về việc làm có thu nhập cao nhất). Các câu hỏi sau đây liên quan tới công việc hiện tại của anh/chị. Công việc hiện tại này có thể là công việc đầu tiên anh/chị làm sau khi tốt nghiệp hoặc công việc mà anh/chị đã có khi tốt nghiệp. Đó là công việc anh/chị đang có.

**CJ1. Làm thế nào anh/chị tìm được công việc hiện tại?** (chọn 3 phương án thích hợp nhất)

1. Thông qua liên hệ cá nhân (họ hàng, bạn bè,...)
2. Thông qua quá trình thực tập tại công ty/tổ chức
3. Thông qua mạng xã hội hoặc mạng lưới nghề nghiệp
4. Nhà tuyển dụng liên hệ với tôi
5. Tôi tự tạo việc làm
6. Tôi đã liên hệ với nhà tuyển dụng
7. Thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm
8. Qua cổng thông tin, trang web của công ty và thông tin tuyển dụng
9. Thông qua dịch vụ giới thiệu việc làm của trường
10. Khác (ghi cụ thể).....

**CJ2. Mức độ gắn kết giữa công việc và ngành đào tạo của anh/chị?**

1. Rất ít
2. Một chút
3. Đáng kể
4. Nhiều

**CJ3. Công việc hiện tại của anh/chị đòi hỏi trình độ giáo dục nào?**

1. Chưa tốt nghiệp Trung học phổ thông
2. Tốt nghiệp Trung học Phổ thông
3. Giáo dục nghề nghiệp
4. Cao đẳng và Đại học
5. Thạc sĩ và cao hơn

***CJ4. Mức độ phù hợp giữa năng lực của anh/chị với năng lực yêu cầu của công việc hiện tại?***

1. Năng lực của tôi thấp hơn nhiều so với yêu cầu công việc
2. Năng lực của tôi thấp hơn so với yêu cầu công việc
3. Năng lực của tôi phù hợp với yêu cầu công việc
4. Năng lực của tôi cao hơn so với yêu cầu công việc
5. Năng lực của tôi cao hơn nhiều so với yêu cầu công việc

***CJ5. Tổ chức/công ty mà anh/chị làm việc là...?***

1. Doanh nghiệp nhà nước/tổ chức công
2. Doanh nghiệp /tổ chức tư
3. Doanh nghiệp công - tư
4. Doanh nghiệp FDI
5. Tổ chức quốc tế
6. Tổ chức phi chính phủ
7. Khác (ghi cụ thể).....

***CJ6. Lĩnh vực hoạt động chính của doanh nghiệp/tổ chức anh/chị làm việc?***  
(chọn một lĩnh vực gần nhất)

1. Nông, lâm, ngư nghiệp
2. Khai khoáng
3. Chế biến, chế tạo
4. Điện, nhiên liệu, dầu, khí
5. Cấp nước, chất thải, thoát nước
6. Xây dựng
7. Bán buôn, bán lẻ và sửa chữa
8. Vận tải và Logistics
9. Dịch vụ lưu trú và ăn uống
10. Thông tin và truyền thông
11. Ngân hàng, tài chính và bảo hiểm
12. Hoạt động bất động sản
13. Hoạt động chuyên môn khoa học công nghệ
14. Dịch vụ hành chính và hỗ trợ

15. Giáo dục và đào tạo
16. Y tế và bảo vệ sức khỏe
17. Thể thao, văn hóa, nghệ thuật và giải trí
18. Dịch vụ khác.

***CJ7. Chức năng chính của đơn vị anh/chị đang làm việc?***

1. Bán hàng và marketing
2. Sản xuất và/hoặc cung ứng dịch vụ
3. Dịch vụ doanh nghiệp
4. Hành chính và tài chính
5. Kế toán (Computing)
6. Nguồn nhân lực
7. Dịch vụ khách hàng
8. Quản lý
9. Kiểm soát chất lượng
10. Giáo dục
11. Nghiên cứu/nghiên cứu phát triển và Đổi mới
12. Y tế
13. Logistics
14. Không biết
15. Khác (ghi cụ thể).....

***CJ8. Doanh nghiệp của anh/chị có bao nhiêu lao động?***

1. Dưới 10
2. Từ 10 đến 200
3. Từ 200 đến 300
4. Nhiều hơn 300

***CJ9. Công việc của anh chị đang làm ở nơi nào? (Chọn phương án thích hợp nhất)***

1. Tại thị trấn nơi gia đình sinh sống
2. Tại tỉnh nơi gia đình sinh sống
3. Tại vùng nơi gia đình sinh sống
4. Ở một vùng khác trong nước
5. Ở nước ngoài

***CJ10. Vị trí của anh/chị trong doanh nghiệp/tổ chức?***

1. Lãnh đạo
2. Cán bộ quản lý cấp cao
3. Cán bộ quản lý cấp trung
4. Quản đốc
5. Người lao động
6. Người học việc

***CJ11. Anh/chị có ký hợp đồng lao động cho công việc hiện tại?***

1. Có
2. Không

***CJ12. Công việc hiện tại của anh/chị là...?***

1. Công việc ký với thời hạn ngắn
2. Công việc ký với thời hạn dài
3. Không rõ thời hạn
4. Tôi không biết.

***CJ13. Công việc hiện tại của anh/chị là...?***

1. Công việc bán thời gian
2. Công việc toàn thời gian

***CJ14. Hãy cho biết tổng thu nhập của anh/chị một tháng***

1. Dưới 5 triệu đồng/tháng
2. Từ 5 triệu đến 7 triệu/tháng
3. Từ hơn 7 triệu đến 10 triệu/tháng
4. Từ hơn 10 triệu đến 15 triệu/tháng
5. Trên 15 triệu/tháng

***CJ15. Mức độ hài lòng của anh/chị về các khía cạnh công việc mà anh/chị đang làm?*** (Với 1 = Rất không hài lòng, 2 = Không hài lòng, 3 = Một chút không hài lòng, 4 = Một chút hài lòng, 5 = Hài lòng, 6 = Rất hài lòng)

|                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1. Công việc anh/chị nắm giữ  |   |   |   |   |   |   |
| 2. Thu nhập anh/chị nhận được |   |   |   |   |   |   |
| 3. Điều kiện làm việc         |   |   |   |   |   |   |

|                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 4. Cơ hội phát triển nghề nghiệp |   |   |   |   |   |   |
| 5. Về tổng thể công ty           |   |   |   |   |   |   |

**CJ16. Tên công việc/vị trí công việc anh/chị đang nắm giữ?** (ví dụ kế toán, kỹ sư cơ khí, giáo viên tiểu học,...).....

**CJ17. Đánh giá tầm quan trọng của các yếu tố dưới đây đối với công việc của bạn.** Hãy lựa chọn một trong những phương án trả lời dưới đây để đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố: (với 1 = Không quan trọng; 2 = Ít quan trọng; 3 = Bình thường; 4 = Quan trọng; 5 = Rất quan trọng)

|                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>NĂNG LỰC NHẬN THỨC</b>                    |   |   |   |   |   |
| Tư duy phản biện                             |   |   |   |   |   |
| Tư duy hệ thống                              |   |   |   |   |   |
| Giải quyết vấn đề                            |   |   |   |   |   |
| Sáng tạo                                     |   |   |   |   |   |
| Áp dụng lý thuyết vào thực tiễn              |   |   |   |   |   |
| Học tập không ngừng                          |   |   |   |   |   |
| Viết báo cáo                                 |   |   |   |   |   |
| <b>NĂNG LỰC QUẢN LÝ</b>                      |   |   |   |   |   |
| Quản lý thời gian                            |   |   |   |   |   |
| Khích lệ người khác                          |   |   |   |   |   |
| Lãnh đạo                                     |   |   |   |   |   |
| Lập kế hoạch                                 |   |   |   |   |   |
| Ra quyết định                                |   |   |   |   |   |
| <b>KỸ NĂNG GIAO TIẾP</b>                     |   |   |   |   |   |
| Giải quyết mâu thuẫn                         |   |   |   |   |   |
| Làm việc nhóm                                |   |   |   |   |   |
| Kỹ năng giao tiếp                            |   |   |   |   |   |
| Kỹ năng thuyết trình                         |   |   |   |   |   |
| Kỹ năng đàm phán                             |   |   |   |   |   |
| Kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa |   |   |   |   |   |
| Kỹ năng quan hệ khách hàng                   |   |   |   |   |   |
| <b>NĂNG LỰC BỔ TRỢ</b>                       |   |   |   |   |   |
| Ngoại ngữ                                    |   |   |   |   |   |
| Kỹ năng tin học                              |   |   |   |   |   |
| Kỹ năng văn phòng                            |   |   |   |   |   |

| THÁI ĐỘ              |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|
| Khả năng thích ứng   |  |  |  |  |  |
| Sự cam kết           |  |  |  |  |  |
| Tinh thần doanh nhân |  |  |  |  |  |
| Tuân thủ quy định    |  |  |  |  |  |
| Đúng giờ             |  |  |  |  |  |
| Chịu trách nhiệm     |  |  |  |  |  |

## MỤC JS

(Mục này chỉ dành cho những người chọn phương án 3, câu SA2):

**JS1. Anh/chị đã tiến hành tìm việc được bao lâu? .....tháng**

**JS2. Hãy chọn 3 cách thức tìm kiếm việc làm mà anh/chị sử dụng thường xuyên nhất:**

1. Quan hệ cá nhân (họ hàng, bạn bè,...)
2. Mạng lưới quan hệ xã hội/hay mạng Internet chuyên nghiệp
3. Liên hệ với các tổ chức giới thiệu việc làm
4. Mạng Internet, website của các công ty, quảng cáo báo chí
5. Sử dụng dịch vụ giới thiệu việc làm của trường đại học của tôi
6. Cách thức khác

**JS3. Những yếu tố dưới đây có ảnh hưởng như thế nào tới khó khăn tìm việc của anh/chị. Để đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố, hãy lựa chọn một trong những phương án trả lời dưới đây (với 1 = Không ảnh hưởng; 2 = Ảnh hưởng ít; 3 = Ảnh hưởng vừa; 4 = Nhiều; 5 = Rất nhiều)**

1. Hạn chế trong chương trình đào tạo đại học
2. Thiếu thực tiễn và kinh nghiệm chuyên môn
3. Thiếu hiểu biết về thị trường lao động
4. Thiếu kỹ năng giao tiếp
5. Thiếu kỹ năng tin học
6. Không thích công việc được giao
7. Mức lương không tương xứng với công việc
8. Công việc không liên quan đến bằng cấp
9. Hoàn cảnh cá nhân cản trở công việc
10. Thiếu kỹ năng tìm việc
11. Thị trường lao động bão hòa

12. Hạn chế từ đặc điểm cá nhân (ví dụ: giới tính, tuổi,...)

13. Yếu tố khác (đề nghị ghi rõ...)

**JS4. Anh/chị có muốn Trung tâm việc làm của trường đại học của mình hỗ trợ tìm việc hay không?**

1. Có. Những hỗ trợ nào bạn muốn Trung tâm giới thiệu việc làm của trường hỗ trợ?

2. Không

Nếu có, những hỗ trợ nào bạn muốn Trung tâm giới thiệu việc làm của trường hỗ trợ?

1. Thông tin chung về thị trường lao động và cơ hội nghề nghiệp

2. Thông tin về cơ hội đào tạo

3. Dịch vụ tư vấn tìm việc

4. Bồi dưỡng kỹ năng mềm

5. Kỹ năng tìm việc

6. Tổ chức ngày hội việc làm và sự kiện với người tuyển dụng

7. Cung cấp cơ hội việc làm cho từng ngành

8. Khác

## MỤC EIP

(Mục này chỉ dành cho người trả lời câu SA2 với phương án 4):

**EIP1. Vì sao thời điểm này anh/chị không tìm việc?** (Chọn phương án quan trọng nhất)

1. Vì tôi còn học tiếp

2. Vì tôi phải chăm lo cho gia đình và công việc nhà

3. Vì không có việc phù hợp cho người có bằng cấp như của tôi

4. Vì tôi đã hết hy vọng tìm được việc

5. Vì tôi không muốn làm việc

6. Vì lý do khác

**TRÂN TRỌNG CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC CỦA ANH/CHỊ!**

# VIỆC LÀM VÀ GIA NHẬP **THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG**

**CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM  
SAU KHI TỐT NGHIỆP**



**NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

Địa chỉ: 207 đường Giải Phóng, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

Website: <http://nxb.neu.edu.vn> - Email: [nxb@neu.edu.vn](mailto:nxb@neu.edu.vn)

Điện thoại/ Fax: (024) 36282486

Chịu trách nhiệm xuất bản:

TS. Nguyễn Anh Tú

*Giám đốc Nhà xuất bản*

Chịu trách nhiệm nội dung:

GS.TS. Nguyễn Thành Độ

*Tổng Biên tập*

Biên tập:

Trịnh Thị Quyên

Chế bản và thiết kế bìa:

Vương Nguyễn

Sửa bản in và đọc sách mẫu:

Trịnh Thị Quyên

In 200 bản, khổ 19x27cm, tại Công ty TNHH FENNEX

Địa chỉ: thôn Chu Xá, xã Kiêu Ky, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

Số xác nhận ĐKXB: 790-2020/CXBIPH/1-58/ĐHKQTQD

Số ISBN: 978-604-946-797-4

QĐXB số: 96/QĐ-NXBĐHKQTQD ngày 31 tháng 3 năm 2020

In xong và nộp lưu chiểu Quý II/2020

# **VIỆC LÀM THỊ TRƯỜNG LÀO ĐỘNG**

## **CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM SAU KHI TỐT NGHIỆP**

(SÁCH CHUYÊN KHẢO)

Cuốn sách này được thực hiện trong khuôn khổ dự án Hợp tác Châu Âu-Việt Nam về Việc làm Sinh viên Tốt nghiệp. Dự án gồm các trường Đại học đến từ Châu Âu và Việt Nam: Đại học Uppsala (Thụy Điển-chủ trì dự án), Đại học Kỹ thuật Hoàng gia Thụy Điển, Đại học Valencia (Tây Ban Nha), Đại học Groningen (Hà Lan), Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Huế, Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh. Cuốn sách này là một sản phẩm của dự án do Đại học Valencia phối hợp với Trường Đại học Kinh tế Quốc dân chủ trì thực hiện.

ISBN: 978-604-946-797-4



Sách không bán