

NÂNG CAO TỈ LỆ SINH VIÊN CÓ VIỆC LÀM SAU NĂM ĐẦU TIÊN TỐT NGHIỆP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THỰC PHẨM TP.HCM

Hoàng Thị Thoa

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh

Email: thoah@hufi.edu.vn

TÓM TẮT

Xuất phát từ tầm quan trọng của vấn đề việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp, đề tài “Nâng cao tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm sau năm đầu tiên tại HUFPI” nghiên cứu, khảo sát, đánh giá thực trạng có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp trong 03 năm (từ năm 2010 đến 2012) và nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả tìm việc của sinh viên, từ đó đề xuất một số giải pháp có khả năng áp dụng trong thực tiễn để nâng cao tỉ lệ có việc làm của sinh viên HUFPI sau khi tốt nghiệp năm đầu tiên.

Từ khóa: việc làm, việc làm của sinh viên, sinh viên thất nghiệp, nhu cầu lao động, yêu cầu lao động của doanh nghiệp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngày nay, vấn đề việc làm đang là nhu cầu bức thiết của nhiều quốc gia đặc biệt là những quốc gia đang phát triển, nơi có nguồn nhân lực dồi dào trong khi nền kinh tế phát triển chưa cao, do đó sẽ không có sự tương xứng về môi quan hệ cung – cầu ở thị trường lao động trong phạm vi một quốc gia. Vấn đề việc làm luôn được quan tâm cho mọi nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực có trình độ đại học – cao đẳng. Trong hệ thống giáo dục thì giáo dục đại học có tác động mạnh mẽ đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Ở giai đoạn hiện nay, khi khoa học công nghệ tiến bộ vượt bậc, kinh tế tri thức đang hình thành và phát triển thì sứ mạng đào tạo nhân lực của trường đại học, việc khai thác và sử dụng các sản phẩm của giáo dục ở Việt Nam đang là đề tài thu hút sự quan tâm đặc biệt của toàn xã hội.

Chiến lược phát triển giáo dục năm 2011 – 2020 của Chính phủ đã xác định mục tiêu đào tạo của giáo dục đại học là “Đào tạo ra những con người có năng lực sáng tạo, tư duy độc lập, trách nhiệm công dân, đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kỹ luật lao động, tác phong công nghiệp, năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với những biến động của thị trường lao động...”. Nhận thức sâu sắc về việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng với yêu cầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa của đất nước, trong những năm qua, bằng những nỗ lực có thể, Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh đã thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo: cập nhật chương trình, giáo trình đào tạo theo hướng hiện đại; tích cực đổi mới phương pháp dạy học; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong soạn giảng, áp dụng sơ đồ tư duy, tăng cường thực hành, thực tập, tổ chức các câu lạc bộ tuổi trẻ sáng tạo, chú trọng giáo dục cho sinh viên những kỹ năng mềm về giao tiếp, xử lý tình huống, ngoại ngữ, tin học, khuyến khích sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học... Chính vì thế, sinh viên ngày càng trở nên

hiểu biết, có kiến thức cơ bản, kiến thức chuyên ngành và những kỹ năng cần thiết để trở thành người lao động tốt sau khi tốt nghiệp.

Hàng năm, khảo sát sinh viên sau tốt nghiệp là việc làm quan trọng đối với HUFI, là một trong những tiêu chí của công tác kiểm định chất lượng nhà trường theo điều lệ trường đại học và hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tỷ lệ sinh viên có việc làm còn là cơ sở quan trọng để xác định chỉ tiêu tuyển sinh, gián tiếp ảnh hưởng đến thương hiệu, uy tín nhà trường và tựu chung lại tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm là tiêu chí quyết định sự “sống còn” của một cơ sở giáo dục đại học.

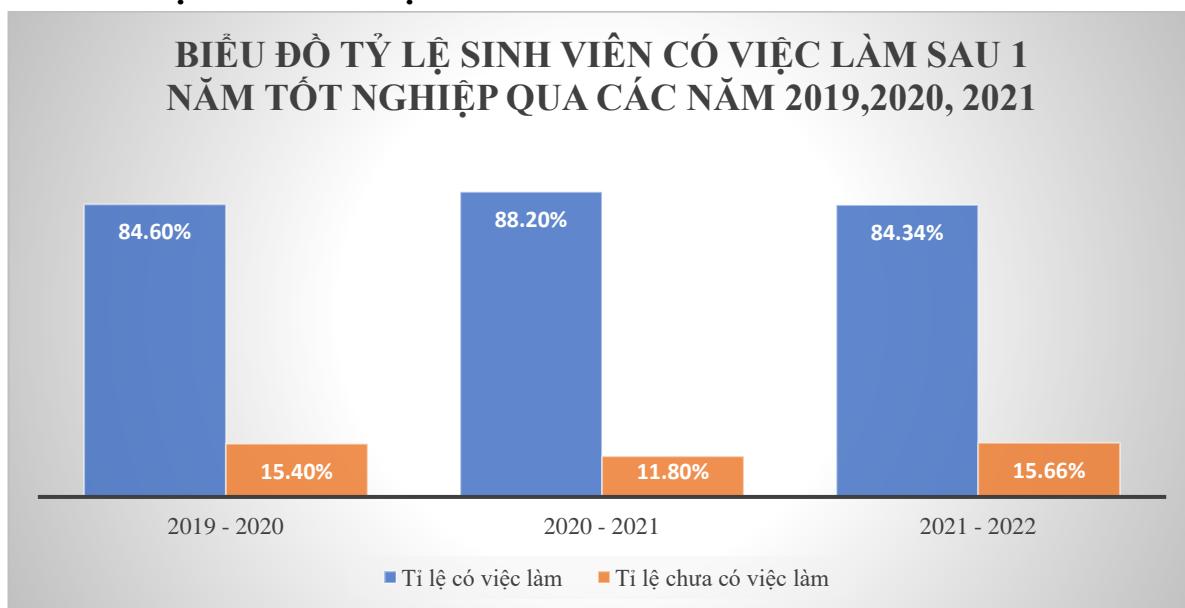
Xuất phát từ những lý do trên, chúng tôi lựa chọn đề tài “Nâng cao tỷ lệ sinh viên có việc làm sau năm đầu tốt nghiệp tại HUFI” để tiến hành nghiên cứu. Chúng tôi hy vọng kết quả thu được từ cuộc nghiên cứu sẽ đưa đến một cái nhìn tổng thể về tình hình việc làm của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh sau khi tốt nghiệp và có những ý kiến đóng góp trên những khía cạnh cụ thể để công tác đào tạo của trường đạt được hiệu quả cao hơn.

2. THỰC TRẠNG KẾT QUẢ CÓ VIỆC SAU KHI TỐT NGHIỆP CỦA SINH VIÊN HUFI TRONG 03 NĂM 2009 – 2021 và 06 THÁNG ĐẦU NĂM 2022

2.1. Phân tích từ nhóm sinh viên có việc làm sau

2.1.1. Kết quả sinh viên có việc làm sau 01 năm tốt nghiệp, thống kê qua các năm 2019, 2020, 2021 và 06 tháng đầu năm 2022

2.1.1.1. Tỷ lệ sinh viên có việc làm



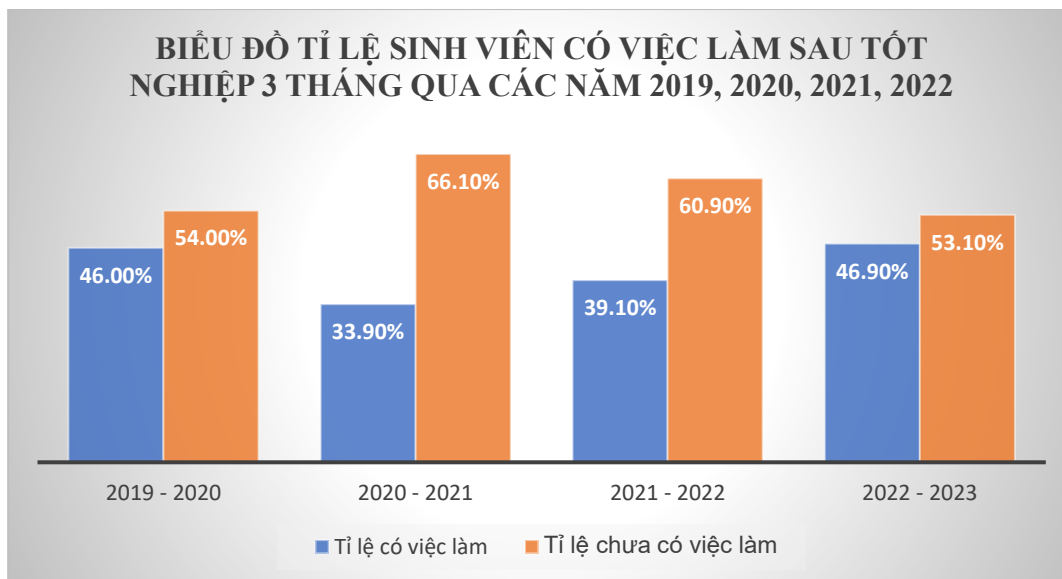
Hình 1.1. Biểu đồ thể hiện tỷ lệ sinh viên có việc làm sau 01 năm tốt nghiệp (tỷ lệ %)

Nhận xét:

- Kết quả qua 03 năm cho thấy tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm ở mức cao luôn trên 84% và duy trì ổn định qua các năm, điều đó cho thấy các hoạt động đào tạo, hỗ trợ việc làm cho sinh viên đang phát huy hiệu quả, đi đúng hướng.

- So sánh với các trường đại học trong khu vực, tương đồng với HUFI thì tỷ lệ sinh viên có việc làm của chúng ta là cao (Đại học Tài chính Marketing trung bình 80%, Đại học Mở Tp.HCM 81%, Đại học Công nghiệp Tp.HCM 88%).

- Trong 02 năm 2020 – 2021 và 2021 – 2022 do ảnh hưởng tình hình dịch bệnh Covid 19 nên tỉ lệ sinh viên có việc làm thấp hơn năm 2020-2021 (giao động từ 85% đến 88%). Tuy nhiên, trong thời gian tới cần phải nâng tỷ lệ này lên khoảng >6% để phù hợp quy định của Bộ GDĐT, là cơ sở để đảm bảo chỉ tiêu tuyển sinh.



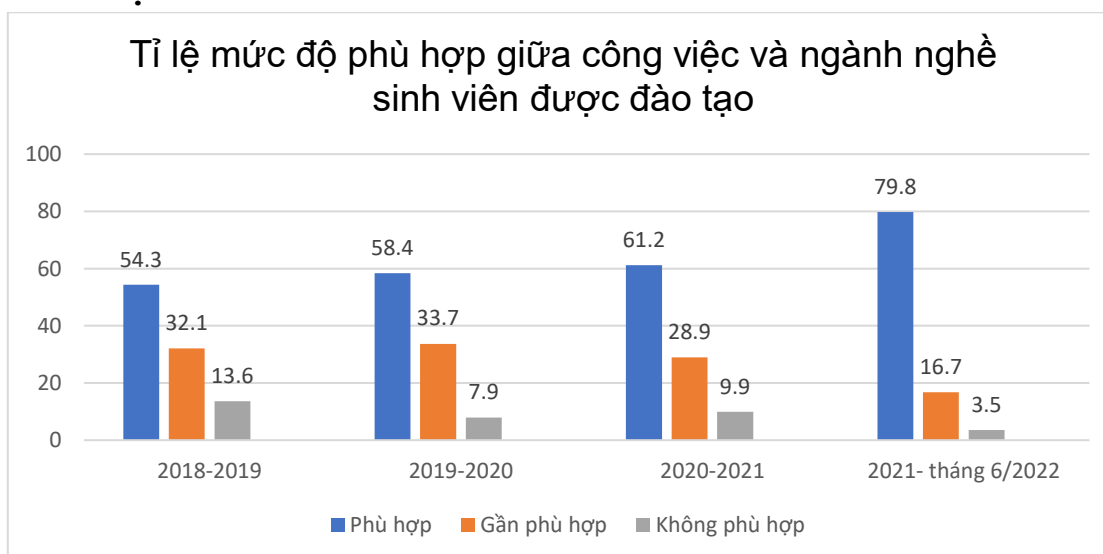
Hình 1.2. Biểu đồ thể hiện tỉ lệ sinh viên có việc làm sau 03 tháng tốt nghiệp (tỉ lệ %)

Nhận xét:

- Tỉ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp 3 tháng giao động từ trên 39% đến 46.90%. Như vậy hơn 1/3 số sinh viên của trường có việc làm sau 3 tháng tốt nghiệp.

- Năm trong 02 năm 2020, 2021 tỉ lệ sinh viên có việc làm sau 3 tháng có chiều hướng giảm khoảng 12% do ảnh hưởng bởi tình hình dịch COVID19. Tuy nhiên trong 06 tháng đầu năm 2022, tỉ lệ có việc làm tăng đạt 46.9% điều này cho thấy tình hình dịch COVID19 sau khi được khống chế nhu cầu nguồn nhân lực lớn dẫn đến tỷ lệ sinh viên có việc làm tăng. Đây một tín hiệu rất tốt cho hoạt động hỗ trợ việc làm tăng tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp.

2.1.1.2. Tỉ lệ phù hợp giữa công việc làm của sinh viên so với ngành nghề được đào tạo



Hình 1.2. Biểu đồ thể hiện tỉ lệ phù hợp giữa công việc và ngành nghề sinh viên được đào tạo (tỉ lệ %)

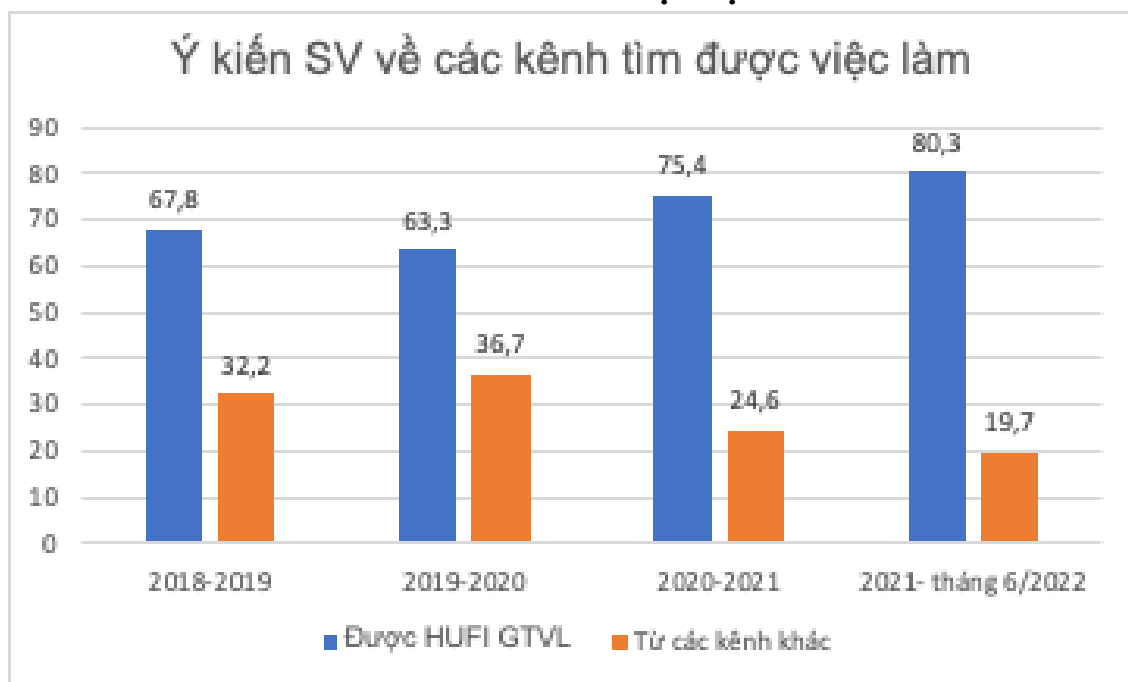
Nhận xét:

- Mức độ sinh viên có việc làm phù hợp với ngành nghề được đào tạo luôn trên 54%, đây là kết quả cao sau nhiều nỗ lực phấn đấu của tập thể nhà trường. Kết quả trên phản ánh định hướng phát triển hoạt động đào tạo của nhà trường là hợp lý; chất lượng đào tạo được xã hội công nhận; công tác tư vấn tuyển sinh, tư vấn ngành nghề, tư vấn giới thiệu việc làm được thực hiện xuyên suốt, kết quả tốt; phản ánh hoạt động đào tạo của HUFİ đáp ứng tốt, bám sát nhu cầu xã hội.

- Giai đoạn năm 2020 đến 2021: do ảnh hưởng của tình hình dịch bệnh, tỉ lệ này chỉ đạt 54% đến 58% có việc làm phù hợp với ngành nghề được đào tạo. Tuy nhiên, kết quả sinh viên hài lòng với công việc mình làm lại khá cao (kết quả hình 1.3). Các sinh viên HUFİ trong quá trình học tập đã được trang bị kỹ năng, thái độ để thích ứng với nhu cầu và thị trường lao động, các sinh viên sẵn sàng, chủ động thay đổi, nâng cấp bản thân để phù hợp với thực tiễn công việc, đây là kết quả có được thông qua một chuỗi các hoạt động đào tạo và trải nghiệm các kỹ năng mềm.

- 06 tháng đầu năm 2022: chỉ số này thể hiện các sinh viên có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp hoặc đã có việc làm từ năm 3, năm 4. Do đó, công việc các sinh viên có được liên quan trực tiếp đến ngành nghề các sinh viên theo học (các sinh viên có việc làm trong quá trình thực tập, học kỳ doanh nghiệp, các buổi giao lưu, tiếp xúc với các doanh nghiệp...). Kết quả này phản ánh công tác hỗ trợ sinh viên, kết nối doanh nghiệp mà HUFİ thực hiện trong thời gian qua rất tốt.

2.1.1.3. Ý kiến sinh viên về các cách thức tìm được việc làm



Hình 1.3. Biểu đồ thể hiện tỉ lệ sinh viên tìm được việc làm qua các kênh (tỉ lệ %)

Nhận xét:

- Qua số liệu khảo sát, có thể nhận thấy hơn 60% SV tìm được việc do HUFİ giới thiệu.

- Số liệu trên phù hợp với điều kiện thực tế của trường. Từ năm 2016, Bộ phận hỗ trợ sinh viên đa dạng hoá các hình thức giới thiệu việc làm định kỳ và thường xuyên trong năm học. Cụ thể:

- Thường xuyên tiếp nhận thông tin tuyển dụng từ các doanh nghiệp và rà soát, tìm kiếm, giới thiệu việc làm cho sinh viên trong suốt năm học.

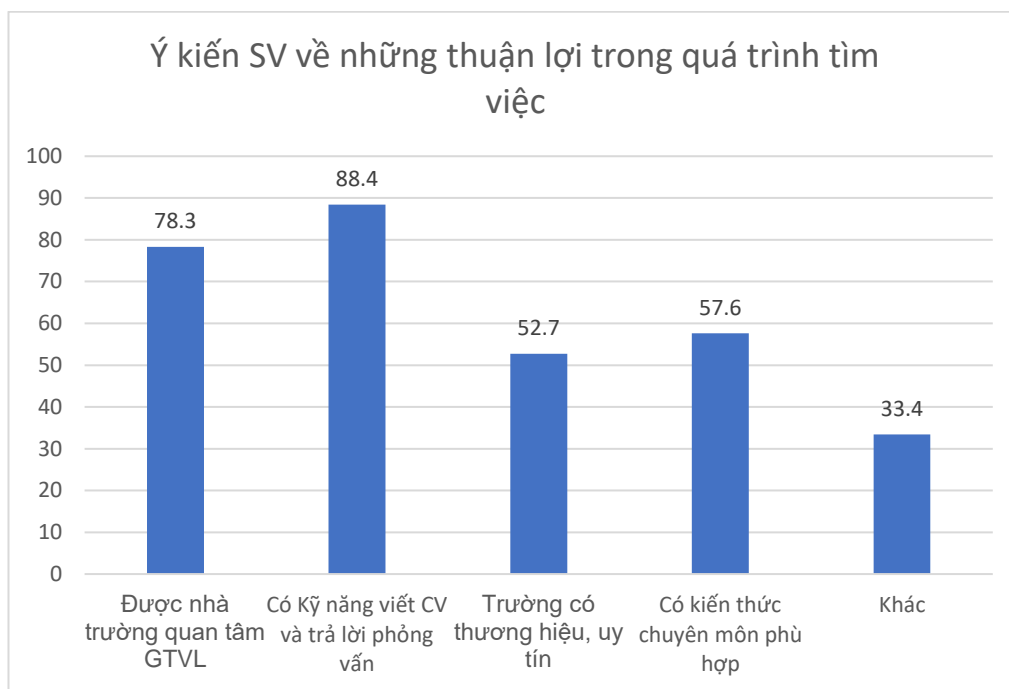
- Thường xuyên tổ chức các hoạt động, các chương trình gặp gỡ, giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm giữa doanh nghiệp và sinh viên, qua đó nhà tuyển dụng và ứng viên có dịp gặp gỡ, tìm hiểu nhu cầu lẫn nhau.

- Ngày Hội tuyển dụng được định kỳ tổ chức 02 lần/ năm vào dịp các sinh viên nhận bằng tốt nghiệp.

- Thông qua Học kỳ doanh nghiệp, thực tập, tham quan kiến tập.... (thể hiện trong kế hoạch đào tạo) sinh viên được trực tiếp tiếp xúc thực tế, làm việc tại doanh nghiệp ... qua đó doanh nghiệp có điều kiện quan sát, đánh giá và lựa chọn ứng viên phù hợp; sinh viên có cơ hội tìm được công việc phù hợp ngay sau học kỳ doanh nghiệp.

- Năm 2021 – 2022, mặc dù ảnh hưởng dịch bệnh nhưng công tác giới thiệu việc làm vẫn duy trì thường xuyên, đa dạng các hình thức online, trực tuyến...

2.1.1.4. Ý kiến sinh viên về những thuận lợi trong quá trình tìm việc



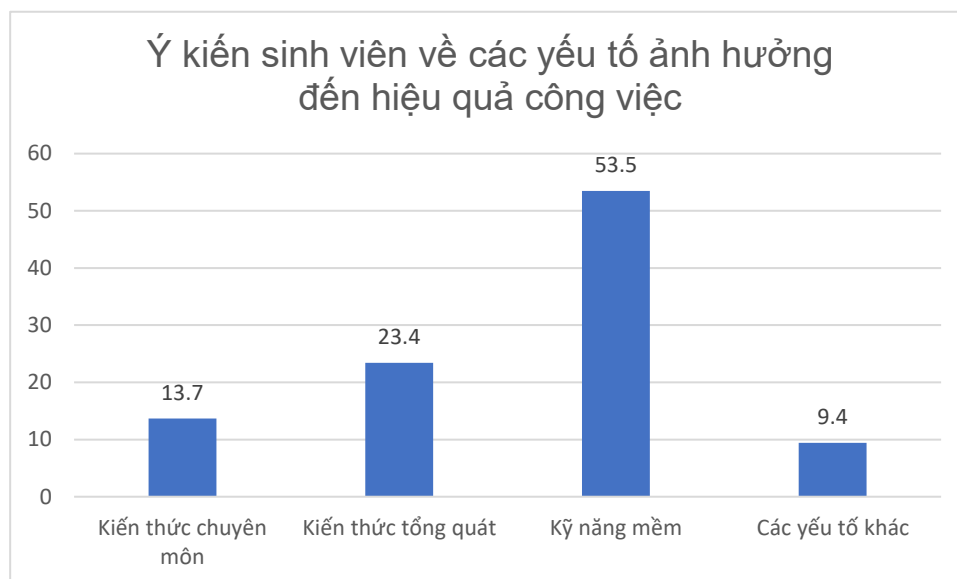
Hình 1.4. Biểu đồ thể hiện tỷ lệ các yếu tố thuận lợi khi sinh viên tìm việc làm (tỷ lệ %)

Nhận xét:

- Tỷ lệ cao nhất (88%) nằm ở yếu tố sinh viên có kỹ năng viết CV và trả lời phỏng vấn. Do, trong chương trình học, các sinh viên được học tập, rèn luyện các kỹ năng mềm trong đó chú trọng kỹ năng tìm việc, chinh phục nhà tuyển dụng. Bên cạnh đó, Bộ phận hỗ trợ sinh viên thường xuyên tổ chức các hoạt động trải nghiệm: phỏng vấn thử với các doanh nghiệp, thi viết CV ấn tượng...

- Tỷ lệ cao thứ hai (78,3%) nằm ở yếu tố nhà trường quan tâm giới thiệu việc làm. Thực tế, hàng năm Bộ phận hỗ trợ sinh viên đều tổ chức các hoạt động, sự kiện kết nối doanh nghiệp hỗ trợ việc làm cho sinh viên; công tác giới thiệu việc làm được thực hiện thường xuyên.

2.1.1.5. Ý kiến sinh viên về các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc

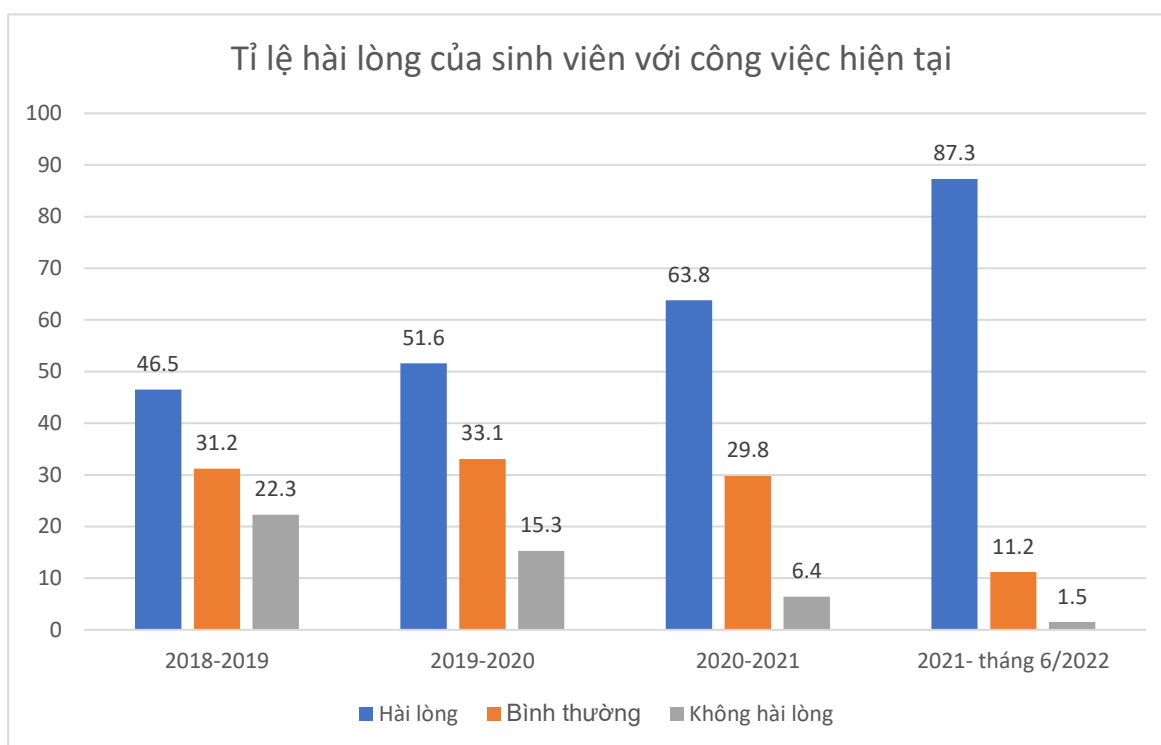


Hình 1.5. Biểu đồ thể hiện tỉ lệ các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc (tỉ lệ %)

Nhận xét:

- Kết quả trên gần với các nghiên cứu được phổ biến, trong đó Kỹ năng mềm là yếu tố quan trọng nhất quyết định sự thành công của người lao động, sau đó là kiến thức tổng quát
- Sinh viên HUFV được học tập, rèn luyện và trải nghiệm các kỹ năng mềm trong suốt quá trình học tập; các kỹ năng mềm được đưa vào chương trình học chính khóa, cùng với đó là các cuộc thi, các hoạt động trải nghiệm được thường xuyên tổ chức giúp sinh viên có cơ hội thực hành, vận dụng các kỹ năng mềm được học.
- Bên cạnh các giờ học chính khóa, Bộ phận hỗ trợ sinh viên thường xuyên tổ chức các hội thảo, chuyên đề, talkshow... về các chủ đề thiết thực, gắn bó mật thiết với sinh viên... thông qua đó kiến thức xã hội của sinh viên cũng được nâng cao.
- Tổng hợp các hoạt động hỗ trợ sinh viên mang lại đã góp phần nâng cao kỹ năng, thái độ cho sinh viên, tạo sự chuyển biến tích cực trong suy nghĩ và hành động của các sinh viên theo hướng chủ động, tích cực, trách nhiệm hơn

2.1.1.6. Ý kiến đánh giá của sinh viên với công việc hiện tại



Hình 1.6. Biểu đồ thể hiện tỉ lệ hài lòng của sinh viên với công việc hiện tại (tỉ lệ %)

Nhận xét:

- Tỉ lệ sinh viên hài lòng với công việc hiện tại có sự dao động, mức độ hài lòng thấp nhất là 46,5% đến cao nhất là 87,3%. Tuy nhiên, trung bình qua các năm thì tỉ lệ sinh viên hài lòng với công việc hiện tại đạt trên 60%.

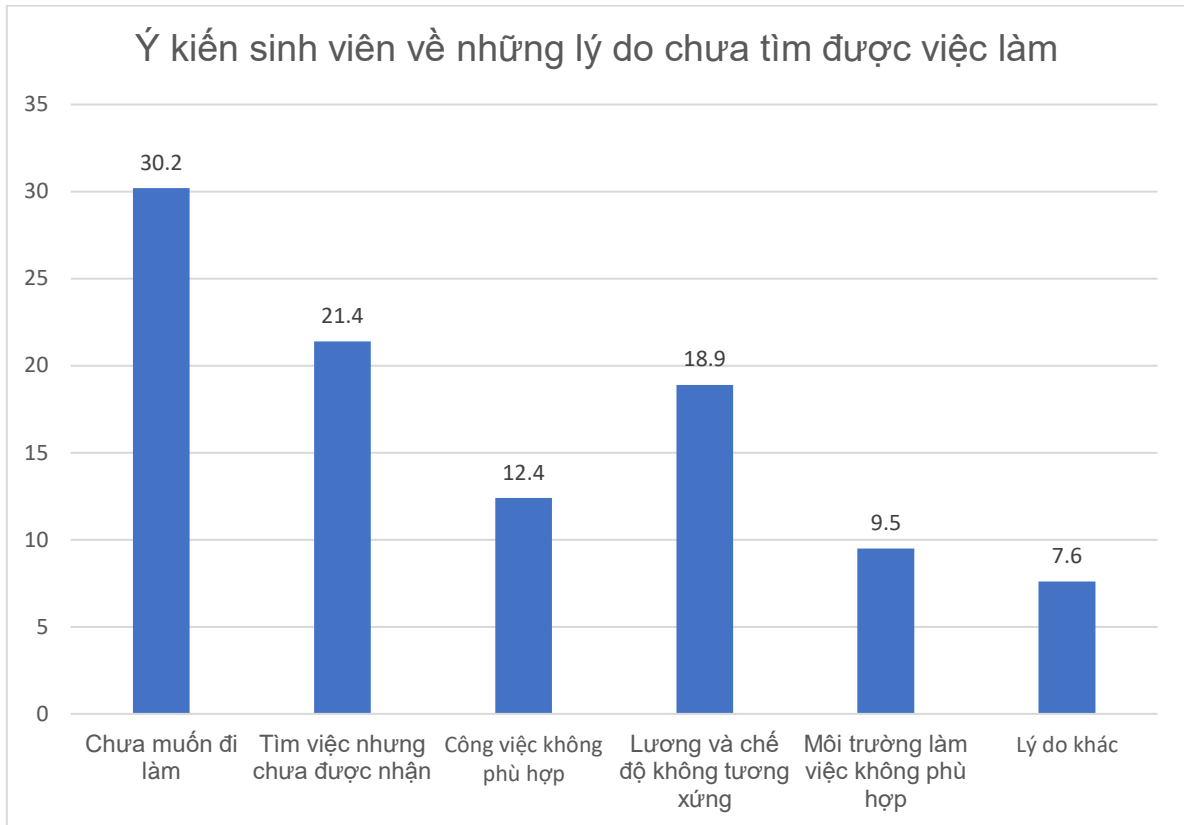
Chỉ số sinh viên hài lòng với công việc hiện tại đều tăng qua các năm, chứng tỏ quy trình giới thiệu việc làm hiện nay tại HUFU hiệu quả, cụ thể:

- Bộ phận hỗ trợ sinh viên (HTSV) tiếp nhận thông tin tuyển dụng.
- Bộ phận HTSV kiểm tra thông tin, xem xét yêu cầu công việc và đặc điểm doanh nghiệp tuyển dụng.
- Thông báo thông tin tuyển dụng trên các phương tiện truyền thông nội bộ và các khoa đào tạo
- Tiếp nhận thông tin ứng tuyển.
- Bộ phận HTSV phối hợp doanh nghiệp tiến hành sơ tuyển, training cho ứng viên một số kỹ năng cần thiết.
- Kết nối doanh nghiệp với các khoa đào tạo và ứng viên.
- Quản lý kết quả, nếu không phù hợp sẽ giới thiệu ứng viên khác. Nếu ứng viên được nhận làm việc, định kỳ khảo sát ý kiến doanh nghiệp và cựu sinh viên.

- Năm 2022, tỉ lệ sinh viên hài lòng với công việc là cao nhất. Lý do, các sinh viên này đều có việc làm đúng chuyên ngành từ khi còn là sinh viên hoặc được nhận làm việc trong quá trình thực tập.

2.1.2. Ý kiến của các sinh viên chưa tìm được việc làm

2.1.2.1. Ý kiến sinh viên về những lý do chưa tìm được việc làm

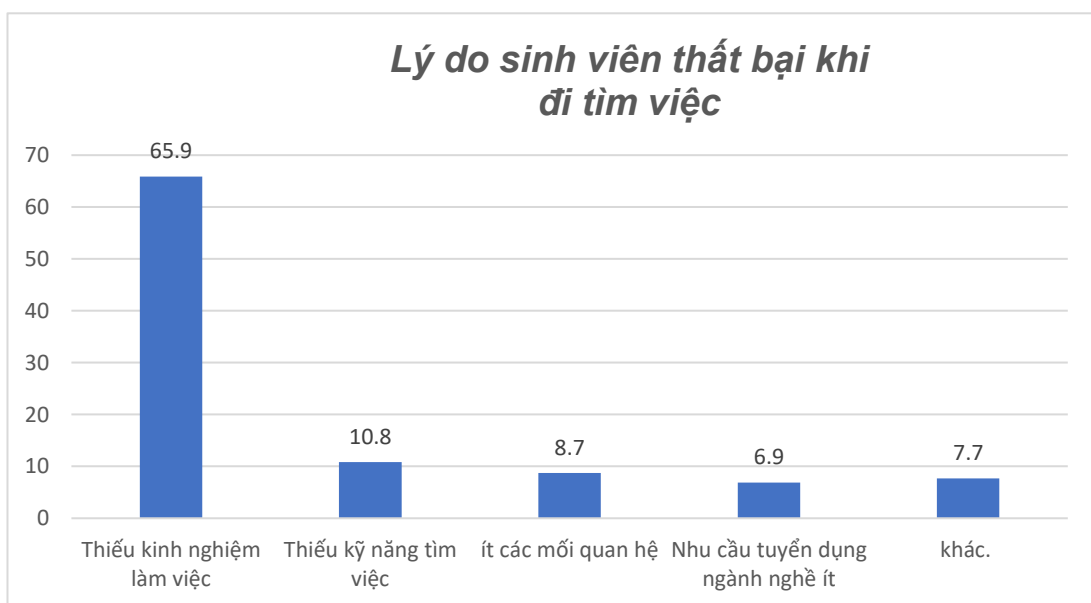


Hình 2.1. Biểu đồ thể hiện ý kiến sinh viên về những lý do chưa tìm được việc làm (tỷ lệ %)

Nhận xét:

Trong các lý do sinh viên chưa tìm được việc làm thì yếu tố được lựa chọn nhiều nhất là “chưa muốn đi làm” chiếm 30,2%. Lý do này xuất phát từ thực tế khi mức sống người dân cao hơn thì nhu cầu học tập nâng cao trình độ cũng vì thế nâng lên. Mặt khác, hiện tại HUFU đang mở rộng chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ nên nhiều sinh viên khi tốt nghiệp lựa chọn tiếp tục học tập lên bậc học cao hơn.

2.1.2.2. Ý kiến sinh viên về việc thất bại khi đi tìm việc



Hình 2.2. Biểu đồ thể hiện lý do sinh viên thất bại khi đi tìm việc (tỷ lệ %)

Nhận xét:

- Yếu tố được sinh viên lựa chọn nhiều nhất khi tìm việc thất bại là do thiếu kinh nghiệm làm việc (65,9). Để cải thiện vấn đề này, HUFÍ đã đưa vào chương trình học hàng loạt các môn học, các hoạt động tham quan, thực tế, kiến tập, thực tập tại các doanh nghiệp và có cả một học kỳ doanh nghiệp để các sinh viên trực tiếp tiếp xúc thực tế sản xuất. Nhưng các biện pháp đó vẫn còn một số hạn chế nhất định hiện nay quá trình triển khai thực hiện chương trình học kỳ doanh nghiệp vẫn chưa được thực hiện đồng bộ, vì thế trong thời gian tới cần thực hiện đồng bộ đúng nghĩa chương trình học kỳ doanh nghiệp và cần có nhiều cách làm sáng tạo hơn để nâng cao kiến thức thực tế và giúp sinh viên tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp ngay trong quá trình học tập.

- Yếu tố được sinh viên lựa chọn thứ 2 là thiếu Kỹ năng tìm việc. Mặc dù, trong chương trình các sinh viên được học kỹ năng tìm việc và chinh phục nhà tuyển dụng cùng nhiều hoạt động trải nghiệm đi kèm (Các cuộc thi viết CV, phỏng vấn thử...) nhưng vẫn còn một bộ phận sinh viên lơ là, thiếu nghiêm túc trong việc học tập các kỹ năng này.

2.1.3. Ý kiến đánh giá của doanh nghiệp đối với cựu sinh viên HUFÍ đang làm việc

2.1.3.1. Những điều kiện của nhà tuyển dụng cần ở ứng viên

Theo khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh, 11,2% doanh nghiệp cho rằng ngành học của sinh viên ít phù hợp với công việc và đây chính là một bất cập của nhân lực có trình độ đại học mới được tuyển dụng. Có đến 16% số doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá chương trình đào tạo đại học hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, sinh viên không có nhiều cơ hội đạt được các kỹ năng phù hợp để cạnh tranh trên thị trường lao động.

Đại diện nhà tuyển dụng cho rằng nhiều lý thuyết đang được giảng dạy ở các trường đại học không sử dụng được, không đúng với thực tế các doanh nghiệp đang sử dụng, vận hành. Hiện nay, các công ty tuyển dụng có khuynh hướng tiếp nhận những người làm được việc ngay. Ngoài chương trình đào tạo, 41,6% số doanh nghiệp đánh giá sinh viên tốt nghiệp đại học đang thiếu kỹ năng mềm. Đây chính là hạn chế lớn nhất của sinh viên, tác động đến cơ hội có được việc làm và việc làm chất lượng.

Bên cạnh đó, chương trình thực tập, thực tế ở nhiều trường vẫn còn nặng về hình thức, thời gian thực tập ít, vì vậy hiệu quả, chất lượng của hoạt động thực tế, thực tập chưa cao. Vì vậy, đề xuất các trường đại học tăng thời gian thực tập của sinh viên để đảm bảo chất lượng của việc thực tập.

Đối với bản thân sinh viên tìm việc, 15,2% doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá sinh viên tốt nghiệp đại học không có định hướng nghề nghiệp và do đó không có đam mê, yêu thích công việc.

Cuộc khảo sát trực tuyến của CareerBuilder (Mạng Việc làm và tuyển dụng hàng đầu thế giới) với hơn 1.000 nhà tuyển dụng ở các công ty khác nhau đã tổng kết được 5 điểm cần chú ý đối với những người mới tốt nghiệp và đang có nhu cầu tìm việc. Đó là:

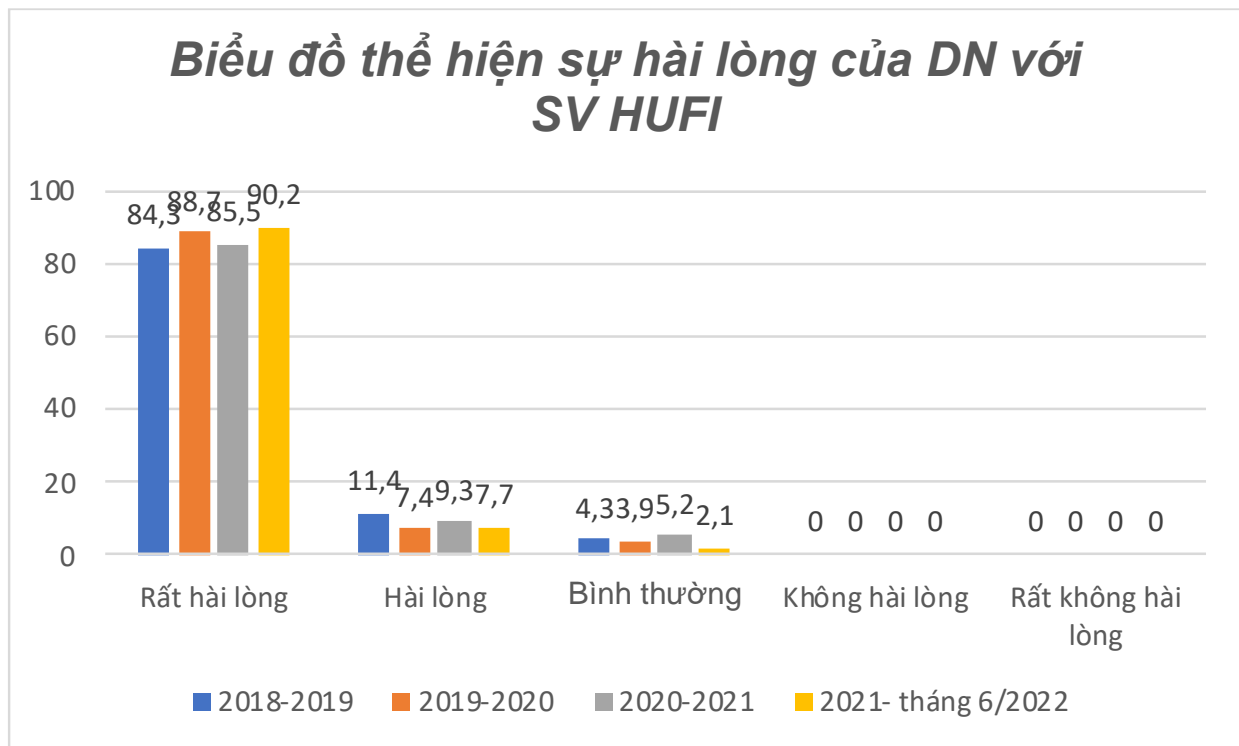
- Kinh nghiệm liên quan đến chuyên môn: 23% nhà tuyển dụng nói rằng khả năng và kinh nghiệm của các ứng viên có liên quan đến công việc là yếu tố quan trọng nhất đối với quyết định tuyển dụng của họ. 63% trong số họ xem những kinh nghiệm mà các sinh viên có được qua các hoạt động tình nguyện, các buổi thực hành ở trường và qua những việc làm part - time như là những kinh nghiệm liên quan rất có giá trị. Tuy nhiên, rất nhiều sinh viên mới ra trường lại không quan tâm đến điều đó.

- Phù hợp với môi trường văn hóa của doanh nghiệp tuyển dụng: Theo nghiên cứu, 21% số nhà tuyển dụng cho rằng điểm mà họ muốn nhìn nhận nhiều nhất ở một ứng viên đó là khả năng phù hợp và thích nghi với môi trường văn hoá của công ty.

- Kiến thức nền: 19% các nhà tuyển dụng nhấn mạnh đến kiến thức nền tảng mà các sinh viên tích lũy được trong quá trình đào tạo ở trường đại học

- Tham vọng và lòng nhiệt tình: Tham vọng tìm kiếm một công việc luôn là một trong những yếu tố hàng đầu mà nhà tuyển dụng mong muốn ở các ứng viên. Bởi theo họ, chính những tham vọng nghề nghiệp là lý do quan trọng để nhân viên của họ trở thành một người cống hiến hết mình cho công việc.

2.1.3.2. *Mức độ hài lòng của doanh nghiệp đối với sinh viên HUFU*



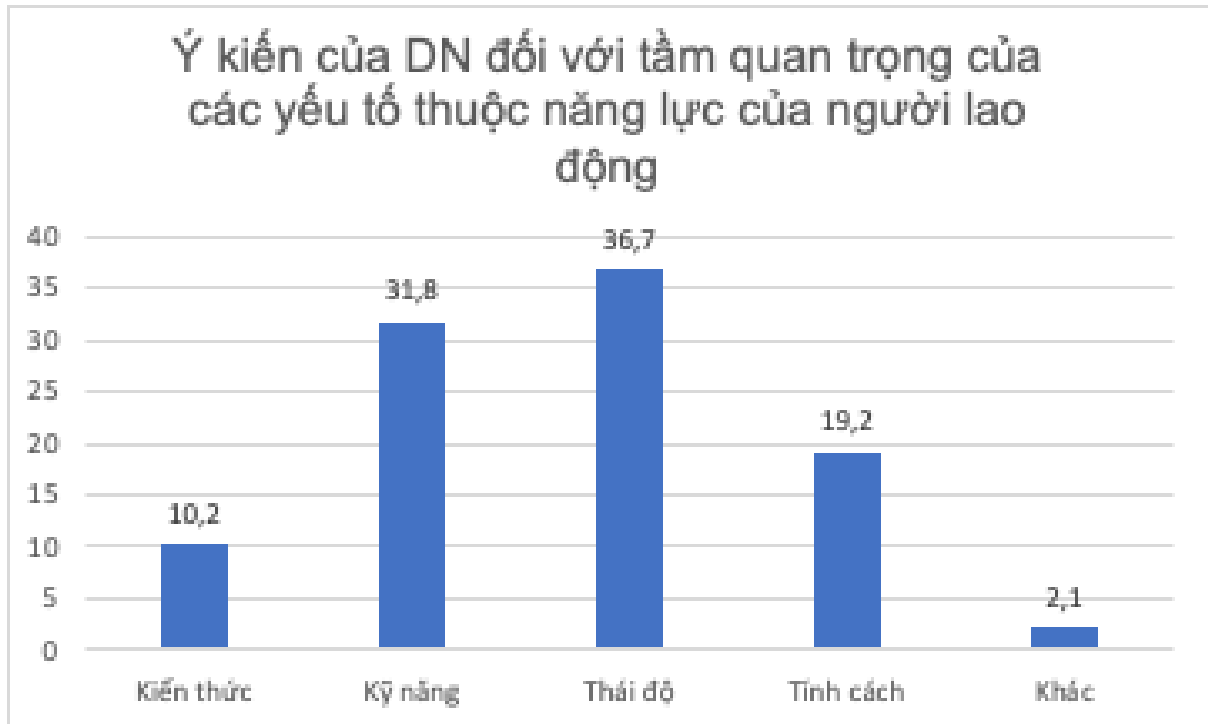
Hình 2.1. Biểu đồ thể hiện sự hài lòng của doanh nghiệp với sinh viên HUFU
ĐV: %

Nhận xét:

- Công tác khảo sát thống kê ý kiến đơn vị sử dụng lao động được nhà trường thực hiện định kỳ hàng năm bằng phiếu khảo sát, kết hợp phỏng vấn... và thường xuyên lắng nghe, tiếp thu ý kiến phản hồi từ các doanh nghiệp.

- Qua các năm tỉ lệ doanh nghiệp hài lòng với sinh viên HUFU luôn cao trên 80%.

2.1.3.3. Ý kiến của doanh nghiệp đối với tầm quan trọng của các yếu tố thuộc năng lực của người lao động



Hình 22.. Biểu đồ thể hiện sự với tầm quan trọng của các yếu tố thuộc năng lực của người lao động
ĐV: %

Nhận xét:

- Trong 04 yếu tố quan trọng cấu thành năng lực người lao động thì các doanh nghiệp quan tâm nhất là Thái độ (36,7%) và Kỹ năng (31,8%), yếu tố xếp thứ 3 là tính cách (19,2%), trong khi đó kiến thức xếp tầm quan trọng thứ 4 (10,2%)

- Trong 04 yếu tố cấu thành năng lực người lao động thì HUFU tham gia vào việc đào tạo, giáo dục, phát triển 03 yếu tố (kiến thức, kỹ năng và thái độ). Trong đó, các hoạt động đào tạo và trải nghiệm kỹ năng mềm được thực hiện thường xuyên với nhiều hình thức đa dạng, phong phú, được đầu tư nghiêm túc... nên đã tạo sự chuyển biến tích cực về kỹ năng mềm và thái độ của sinh viên. Có thể nói HUFU là cơ sở giáo dục đại học tiên phong, đi đầu trong công tác giáo dục các kỹ năng mềm cho sinh viên. Từ năm 2016, các chương trình huấn luyện, trải nghiệm kỹ năng mềm được áp dụng và thường xuyên được nâng cấp, điều chỉnh... duy nhất có 01 yếu tố không đổi là sinh viên không phải đóng bất kỳ khoản phí nào cho các hoạt động học tập, trải nghiệm kỹ năng mềm.

3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO TỈ LỆ SINH VIÊN CÓ VIỆC LÀM SAU 01 NĂM TỐT NGHIỆP TẠI HUFU

Căn cứ vào kết quả nghiên cứu thực trạng việc làm của sinh viên HUFU trong những năm qua, tác giả có đề xuất một số giải pháp sau:

3.1. Giải pháp tác động về phía sinh viên

Sinh viên đóng vai trò quan trọng, chủ động trong quá trình tìm việc, làm việc và tạo dựng tương lai chính mình, các giải pháp tác động về phía sinh viên nhằm thay đổi thói quen, ý thức, trách nhiệm đối với bản thân, chủ động hơn, tích cực hơn trong học tập, rèn

luyện, tìm kiếm việc làm; có thái độ và cách hành xử phù hợp trên bước đường tìm việc, hội nhập thị trường lao động.

Thứ nhất: Công tác tư vấn hướng nghiệp

Đây được xem là nền tảng, bước khởi đầu của quá trình tìm việc của sinh viên sau này. Thực tế cho thấy, chỉ khi sinh viên chọn đúng ngành nghề phù hợp thì việc học tập mới đạt kết quả tốt và từ đó sẽ dễ tìm việc và phát triển nghề nghiệp.

Qua thực tế công việc, tiếp xúc với sinh viên, tác giả nhận thấy rất nhiều sinh viên sau khi trúng tuyển vào học tập trường nhưng không định hình được ngành nghề đang theo học, không biết bản thân thích nghề gì? phù hợp ngành nghề gì?... Vì thế trong những năm qua, nhà trường có nhiều hoạt động tư vấn hướng nghiệp đến các đối tượng sinh viên, đặc biệt năm 01, trong thời gian tới, công tác này cần tập trung cải tiến các nội dung:

Hình thức: Kết hợp nhiều hình thức tư vấn khác nhau, trong đó, chuyển dần các hoạt động tư vấn trực tiếp sang kết hợp hoạt động tư vấn trực tuyến, online; khai thác tốt các thể mạnh, nền tảng công nghệ hiện có; tập trung các kênh truyền thông mạng xã hội, youtube, tik tok;

Nội dung và các thức truyền tải: Các Khoa chủ động xây dựng nội dung tư vấn về ngành nghề mình đào tạo (đặc điểm, yêu cầu, triển vọng phát triển, nhu cầu xã hội...). Hình thức truyền tải sáng tạo, phong phú như video clip, kịch, tiểu phẩm...

Thiết lập tổng đài, đường dây nóng 24/7, luôn có chuyên gia sẵn sàng tư vấn, giải đáp các thắc mắc về nghề nghiệp cho sinh viên.

Về nhân sự: Có 01 chuyên gia tư vấn chuyên trách chung và mỗi ngành nghề có 01 chuyên gia tư vấn chuyên sâu.

Công tác tư vấn hướng nghiệp hướng đến 02 đối tượng là sinh viên THPT và các sinh viên năm 1 tại trường. Đối với các sinh viên năm 01, việc tư vấn hướng nghiệp được lồng ghép, thực hiện trong các đợt sinh hoạt tập trung với mục đích giúp sinh viên xác định lần cuối mục tiêu nghề nghiệp của bản thân và nếu cần có thể thay đổi ngay từ giai đoạn học các môn chung.

Giải pháp này muốn phát huy tốt cần có sự đầu tư về nội dung, sự chung tay thực hiện của các Khoa dưới sự chủ trì của đơn vị chuyên trách, có đội ngũ cộng tác viên tốt và phải giới thiệu, lan tỏa rộng rãi dịch vụ này đến sinh viên, sinh viên.

Thứ hai: Trang bị kỹ năng mềm, xây dựng thái độ tích cực cho sinh viên

Thực tế cho thấy rất nhiều sinh viên bỏ dở con đường học tập hoặc học để đối phó... dẫn đến kết quả học tập yếu kém và khi tốt nghiệp không biết cách tìm việc; khi tìm được việc lại không thể hòa nhập môi trường doanh nghiệp... các biểu hiện ấy xuất phát từ việc sinh viên thiếu các kỹ năng mềm.

Quan gần 05 năm triển khai thực hiện các hoạt động huấn luyện, trải nghiệm kỹ năng mềm cho sinh viên, đã gặt hái nhiều kết quả thiết thực. Kết quả rõ nhất là tỉ lệ sinh viên có việc làm ngày một tăng, doanh nghiệp ngày càng tin tưởng, đánh giá cao sinh viên HUFU (các ngày hội việc làm có số lượng doanh nghiệp tham dự ngày càng nhiều); sự biểu hiện của sinh viên qua ý thức học tập, giao tiếp trong trường, tham gia các hoạt động đoàn thể... được cải thiện rõ rệt, ngày một văn minh, hiện đại hơn...

Trên cơ sở phát huy những kết quả đạt được, trong thời gian tới cần tập trung duy trì, cải tiến các hoạt động nâng cao kỹ năng cho sinh viên, cụ thể:

- Ngoài các kỹ năng chung, các Khoa cần chủ động xây dựng các kỹ năng phù hợp, cần thiết với đặc thù nghề nghiệp và môi trường làm việc trong tương lai;
- Kết hợp với doanh nghiệp đa dạng các hoạt động học tập, trải nghiệm, rèn luyện kỹ năng mềm... theo hướng gắn với thực tế sản xuất tại doanh nghiệp;
- Tập trung Kỹ năng tìm việc, chinh phục nhà tuyển dụng và Kỹ năng cần có để hòa hợp môi trường làm việc doanh nghiệp;
- Việc huấn luyện kỹ năng mềm theo hướng thực hành, thực tế, vận dụng... vừa là hoạt động học tập vừa là hoạt động trải nghiệm, ngoại khóa.

Thứ 3: Kết hợp các hoạt động học tập – đoàn hội – công tác xã hội

Các nghiên cứu và qua thực tiễn cho thấy những sinh viên tích cực, năng động trong các hoạt động phong trào ở trường đại học thì cơ hội thành công trong nghề nghiệp và cuộc sống thường cao hơn. Do đó, các hoạt động học tập cần gắn với hoạt động đoàn hội; tăng cường nhiều hoạt động xã hội, thiện nguyện hơn... Các hoạt động này sẽ hỗ trợ sinh viên trong quá trình tìm việc, cụ thể:

- Tự tin, giao tiếp tốt hơn;
- Hòa nhập môi trường làm việc nhanh;
- Có kỹ năng xử lý tốt các tình huống phát sinh, quản lý tốt cảm xúc bản thân;
- Mở rộng các mối quan hệ xã hội.

3.2. Giải pháp về phía Nhà trường

Chất lượng đào tạo là nhân tố quan trọng trong việc hình thành năng lực làm việc của sinh viên nhằm đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và xã hội. Hoạt động đào tạo của trường cần quan tâm đến việc phát triển đội ngũ, cơ sở vật chất và chương trình đào tạo: nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên; cũng như năng lực quản lý cho cán bộ quản lý và huấn luyện nghiệp vụ cho nhân viên. Mở rộng và nâng cấp cơ sở vật chất; cải tiến các trang thiết bị giảng dạy. Luôn cập nhật và cải tiến chương trình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

Thứ nhất: Tăng cường sự kết nối giữa nhà trường với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra.

Hoạt động liên kết, hợp tác với doanh nghiệp: quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp cần được xây dựng trên nền tảng bình đẳng và có lợi cho hai bên nhằm góp phần vào sự phát triển chung cho xã hội. Trong việc hợp tác này, trường đại học sẽ: cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp; sáng tạo ra tri thức mới và chuyên giao công nghệ cho doanh nghiệp; cử giảng viên đến doanh nghiệp làm công tác tư vấn và phối hợp với doanh nghiệp để cùng giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp; cử sinh viên đến tham quan, thực tập tại doanh nghiệp; thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết/hợp tác với doanh nghiệp; hình thành các trung tâm nghiên cứu phục vụ cho doanh nghiệp; mời các doanh nhân có trình độ và kinh nghiệm thực tiễn đến báo cáo chuyên đề hoặc tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại trường...

Nhà trường kết nối với doanh nghiệp để phát triển chương trình, tổ chức đào tạo, đánh giá sinh viên đạt chuẩn đầu ra trước khi họ tham gia vào thị trường lao động;

Rà soát cập nhật xây dựng lại nội dung chương trình đào tạo sát với thực tiễn nhu cầu xã hội, gắn đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động. Tạo điều kiện cho sinh viên có nhiều cơ hội để giao lưu, làm việc với các doanh nghiệp để họ có dịp tiếp xúc với các

nhà tuyển dụng học hỏi kinh nghiệm, kiến thức nghề nghiệp, xác định mục tiêu phấn đấu rõ ràng hơn.

Việc kết nối được với nhiều doanh nghiệp liên quan đến các chuyên ngành đào tạo của từng trường, sẽ là nguồn đầu ra ổn định và bền vững cho nhà trường. Qua đó, góp phần giảm tải áp lực về nguồn nhân lực, cũng là động lực để nhà trường nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn lao động, góp phần đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của doanh nghiệp...

Thứ hai: Phối hợp giữa các ngành, tổ chức giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp.

Trung tâm tuyển sinh và truyền thông là cầu nối giữa Nhà trường và doanh nghiệp, giúp nhà trường thường xuyên dự báo và cập nhật đúng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và tổ chức trong ngắn hạn và dài hạn.

Tiếp tục triển khai có hiệu quả chương trình “Đổi mới Sáng tạo và Khởi nghiệp”, trong đó: Tập trung vào đối tượng chính là: Sinh viên và Cán bộ, Giáo viên; tập trung vào hỗ trợ, đào tạo kiến thức về quản trị doanh nghiệp và đổi mới sáng tạo, tiên phong hội nhập.

Hỗ trợ và nhân rộng các mô hình sinh viên học giỏi – làm việc giỏi; các tấm gương tự lực, tấm gương thành đạt...

Xây dựng nguồn quỹ và cơ chế cấp vốn, hỗ trợ cho sinh viên, cán bộ, giảng viên khởi nghiệp.

Thứ ba: Phối hợp, gắn kết với các địa phương trong việc đào tạo, cung cấp nhân lực cho các tỉnh thành, địa phương

Thực tế, nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp rất muốn về quê hương để làm việc và khởi nghiệp, nhưng thực tế sinh viên không có mối quan hệ xã hội, không biết "bắt đầu từ đâu". Về phía nhà trường nhiều năm qua có mối liên hệ tốt với địa phương nhưng chỉ dừng lại ở công tác tuyển sinh. Trong tương lai, Nhà trường cần gắn kết với chính quyền địa phương, các trung tâm giới thiệu việc làm quận huyện, thành phố... để giới thiệu việc làm cho sinh viên có nhu cầu.

Thứ tư: Ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng cơ sở Dữ liệu Dịch vụ việc làm và Cổng thông tin việc làm cho sinh viên HUPI

Xây dựng 1 website, cổng thông tin việc làm cho sinh viên, từng bước thu thập, xây dựng hệ thống Dữ liệu về việc làm, ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong việc phân tích, tư vấn sự phù hợp với công việc của ứng viên... để có sự tư vấn, giới thiệu phù hợp nhất.

Thứ năm: Ban hành cơ chế, giải pháp đào tạo lại, đào tạo bổ sung, đào tạo nâng cao

Đối với những sinh viên chưa tìm được việc làm phù hợp, nhà trường có trách nhiệm đào tạo bổ sung, trang bị thêm những kiến thức, kỹ năng cho sinh viên theo nhu cầu thị trường lao động để sinh viên có thể tìm việc và làm việc phù hợp... Đây như chính sách “bảo hành” đối với sản phẩm là sinh viên nhà trường đào tạo thực hiện cam kết 100% sinh viên có việc làm.

3.3. Giải pháp cho vấn đề tìm công việc làm thêm phù hợp với ngành.

Các SV nên lựa chọn những công việc mang tính chất bán thời gian hoặc tạm thời, liên quan trực tiếp đến những gì đang học tại trường đại học, coi công việc đó chính là những bước thực tập đầu tiên để chuẩn bị cho nghề nghiệp sau này. Qua đó, các SV không chỉ có cơ hội tích lũy được những kinh nghiệm đầu tay, mà còn đạt được một vị trí nào đó, bắt đầu những mối quan hệ mà giá trị của nó là điều quan trọng sau này. Sinh viên nếu biết chọn công việc làm thêm đúng với ngành học của mình sẽ tạo điều kiện thuận lợi

cho họ cọ xát với nghề. Sau khi ra trường ít ngỡ trước môi trường mới và có khả năng được tuyển dụng cao hơn.

Nếu các sinh viên đi làm thêm tích lũy kinh nghiệm là mục tiêu chính, các SV có thể tham gia hoạt động tình nguyện, các chương trình công chúng, hoặc các trung tâm xã hội. Không ít sinh viên đã tích lũy được kinh nghiệm và có cơ hội việc làm tốt khi ra trường nhờ vào các hoạt động đó.

Tóm lại, một số giải pháp cần thực hiện ngay

- Xây dựng chương trình giáo dục định hướng việc làm cho sinh viên: Kỹ năng mềm; giao lưu doanh nghiệp, cựu sinh viên định hướng nghề nghiệp cho sinh viên; tham quan doanh nghiệp, hoạt động ngoại khóa trải nghiệm rèn luyện kỹ năng đưa vào chương trình chung.

- Xây dựng mạng lưới đội ngũ chuyên trách hỗ trợ người học cấp trường và khoa: Tư vấn hướng định hướng nghề nghiệp, theo dõi quá trình học, tư vấn tâm sinh lý, phối hợp đơn vị có liên quan tổ chức thực hiện các hoạt động hỗ trợ người học.

- Có cơ chế “bảo hành” đào tạo lại, đào tạo bổ sung... cho những sinh viên chưa có việc làm;

- Xây dựng cơ chế chính sách, tập huấn đào tạo cho đội ngũ chuyên trách;

- Nâng cao hoạt động đào tạo đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp cho sinh viên để nâng cao tinh thần tự chủ, tuy duy tích cực,....;

- Ứng dụng công nghệ thông tin phản hồi kết quả học tập với phụ huynh;

- Nâng cao hoạt động kết nối doanh nghiệp thực hiện hóa triển khai các hoạt động ký kết hợp tác

- Xây dựng cơ chế đưa hình ảnh doanh nhân tham gia hoạt động đào tạo trong các môn học

- Đẩy mạnh các hoạt động Đoàn, hội, cựu sinh viên khơi dậy tin thần thanh niên, rèn luyện kỹ năng, phẩm chất thái độ của thế hệ trẻ sinh viên HUFU năng động, sáng tạo, đoàn kết, nhân văn

- Xây dựng tiến độ đào tạo linh hoạt tạo điều kiện cho sinh viên thực hành thực tập phù hợp với yêu cầu doanh nghiệp.

4. KẾT LUẬN

Thứ nhất, sinh viên cần định hướng sơ bộ về nghề nghiệp của mình trong tương lai. Sinh viên cần thay đổi nhận thức, hiểu được đầu ra của ngành học. Sinh viên cần học những ngành nghề mà trong đó có sự đam mê, yêu thích của bản thân và phù hợp với khả năng của mình. Đồng thời, các giảng viên của nhà trường nên kết hợp cùng với lãnh đạo của các doanh nghiệp trao đổi và định hướng nghề nghiệp phù hợp với từng tân sinh viên, dựa trên việc phân tích tính cách, đặc điểm gia đình, sở thích...của từng cá nhân để đưa ra lời khuyên cho các em nên chọn ngành nào phù hợp với mình, có cơ hội việc là tốt nhất và phát huy được năng lực cao nhất.

Thứ hai, trải nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp là điều vô cùng quan trọng. Nâng cao chất lượng đào tạo, kỹ năng làm việc cho sinh viên cần có sự kết hợp giữa sinh viên và nhà trường. Việc học đi đôi với thực hành, học đến đâu có thể thực hành đến đó để việc giảng dạy không còn mang ý nghĩa trừu tượng mà còn mang tính ứng dụng thiết thực. Sinh viên cần thực hiện nghiêm túc trong quá trình đi kiến tập, thực tập. Nếu sinh viên coi

hoạt động kiến tập, thực tập cho hết môn thì sẽ không khác gì vẫn chạy theo lý thuyết mà không có thực tế.

Thứ ba, sinh viên cần nghiêm túc học hành ngay khi đang còn ngồi trên ghế nhà trường. Sự nghiêm khắc trong quá trình học tập của bản thân sẽ giúp sinh viên tự rèn luyện tính cách, kỹ năng đồng thời đạt kết quả tốt trong quá trình học tập, sẽ giúp ích rất nhiều cho công việc chuyên môn ngay sau khi ra trường.

Một là, sinh viên cần tích cực học tập rèn luyện tiếp thu kiến thức chuyên môn nghiệp vụ. Ngoài những kiến thức được học tại trường, sinh viên nên bổ sung cho mình những kỹ năng mềm để hòa đồng và thích nghi ngay với môi trường làm việc mới. Vì vậy, ngay trong quá trình học tập sinh viên phải thường xuyên tham gia các hoạt động xã hội, nghề nghiệp, để nâng cao các kỹ năng cơ bản như: kỹ năng giao tiếp, thuyết trình cùng với một số kỹ năng mềm khác cần có đó là: kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng quản lý, lãnh đạo, giao tiếp tự tin, làm việc theo nhóm, các kỹ năng về tin học, ngoại ngữ phục vụ cho công việc sau này. Đồng thời, nên có công việc làm thêm để có sự trải nghiệm. Như vậy, sau khi ra trường được tuyển dụng vào các cơ quan doanh nghiệp, các SV sẽ tự tin hơn với tấm bằng đại học và kinh nghiệm làm việc ở một môi trường hoàn toàn mới.

Thái độ tôn trọng thầy, cô giáo, nghiêm túc trong học tập, trung thực trong thi cử, năng động trong việc tham gia các hoạt động của Nhà trường, ham thích tìm tòi, nghiên cứu khoa học, có phương pháp học tập khoa học, hiệu quả..., đó là những yếu tố ban đầu hết sức quan trọng để các SV trở thành người lao động giỏi, người cán bộ tốt, có phong cách làm việc chuyên nghiệp, trung thực, năng động, sáng tạo, tôn trọng luật pháp, có trách nhiệm đối với xã hội sau này.

Nâng cao kiến thức, kỹ năng sử dụng CNTT, kỹ năng giao tiếp bằng ngoại ngữ (chủ yếu là tiếng Anh) là hết sức cần thiết. Đây là một công cụ quan trọng, thiết yếu để sinh viên tiếp cận với những tiến bộ của khoa học kỹ thuật, mở rộng tầm nhìn ra thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trường Đại học Công nghiệp Thực Phẩm TP. Hồ Chí Minh, Kết quả khảo sát việc làm của sinh viên qua các năm 2019, 2020, 2021, 2022.
2. Trường Đại học Công nghiệp Thực Phẩm TP. Hồ Chí Minh, Báo cáo tổng kết năm của Trung tâm Tuyển sinh và Truyền thông, các năm 2019, 2020, 2021, 2022.
3. Thân Trung Dũng, Việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp - một vấn đề xã hội nan giải, nguồn: <http://tadri.org>, (2015).
4. Trịnh Thị Định, Nguyễn Huyền Anh, Khảo sát chất lượng sinh viên thất nghiệp tại Việt Nam: Một số suy nghĩ về thực tiễn và giải pháp, nguồn: http://www.vnseameo.org/bblam/forum/EMD/Trinh_Thi_Dinh_VN.pdf, (2018).
5. Phan Thị Ngọc Khuyên, Nguyễn Huy Hoàng, Hiện trạng việc làm và các nhân tố kỹ năng cần thiết cho việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên ngành kinh doanh quốc tế, Trường ĐH Cần Thơ, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. 43: 109-119, (2016), tr 109-119.
6. Nguyễn Thành Nhơn, Vài suy nghĩ về việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, <http://www.daihoclongan.edu.vn/tin-tuc-su-kien/tin-tuc-chung/234-vai-suy-nghi-ve-viec-lam-cua-sinh-vien-sau-tot-nghiep.html>, (2021).
7. “Hành trang sinh viên lập nghiệp”, vietnamnet.vn, ngày 11/12/2010.