

# CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĨ TRƯỜNG TOÀN

NGUYỄN QUỐC NGHI (\*)

**TÓM TẮT:** Mục tiêu của nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên Trường Đại học Võ Trường Toàn. Trên cơ sở đó giúp Trường Đại học Võ Trường Toàn có định hướng đào tạo sinh viên đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao.

**Từ khóa:** khả năng, yêu cầu công việc, sinh viên.

**ABSTRACT:** A study aims to determine factors affecting the ability to meet the job requirements of students in Vo Truong Toan University. On that basis, It helps VTT University has the right orientation on training students to meet the higher working requirement.

**Key words:** ability, job requirements, students.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trường Đại học Võ Trường Toàn với chức năng đào tạo đa hệ, đa ngành và đa trình độ góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Trong thời gian qua, cùng với sự quan tâm sâu sát của lãnh đạo nhà trường, tập thể giảng viên đã luôn cố gắng truyền đạt kiến thức và kinh nghiệm để đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo tri thức đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, để cung cấp một góc nhìn rõ hơn về thành quả đào tạo của Trường Đại học Võ Trường Toàn, cần phải đánh giá từ chất lượng sản phẩm đào tạo thông qua khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên, những nhân tố tác động ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm đào tạo này, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên Trường Đại học Võ Trường Toàn trong thời gian tới.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Mô hình nghiên cứu

Khả năng đáp ứng yêu cầu công việc là các khả năng đảm bảo sự chính xác, hoàn

chỉnh của kết quả công việc, đảm bảo thời gian hoàn thành, tư duy linh hoạt, dễ thích ứng trong mọi hoàn cảnh,... Các khả năng này đã được chứng minh bởi các nghiên cứu của Peter D. Hart (2006), Ngô Thị Thanh Tùng (2009) và Trần Thị Minh Hiếu (2013).

Dựa vào các nghiên cứu được lược khảo cho thấy, có ba yếu tố ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên là kỹ năng, kiến thức và thái độ. Theo Trần Thị Minh Hiếu (2013), kỹ năng làm việc của sinh viên ảnh hưởng rất nhiều đến khả năng đáp ứng các yêu cầu công việc; Maguire Associates (2012), kiến thức là yếu tố tác động mạnh đến khả năng đáp ứng yêu cầu của sinh viên; Ken Barnes (2014), Ngô Thị Thanh Tùng (2009) cũng đã chỉ rõ tầm quan trọng của yếu tố thái độ đối với khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên.

Như vậy, dựa vào các nghiên cứu liên quan đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên đã được lược khảo, tác giả đề xuất 16 tiêu chí thuộc 3 nhóm yếu tố kỹ năng, kiến thức và thái độ được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ để đo lường

(\*) Tiến sĩ. Trường Đại học Cần Thơ.

mức độ tác động đến khả năng đáp ứng công việc của sinh viên Trường Đại học Võ

Trường Toàn, các biến quan sát được diễn giải như sau:

**Bảng 1: Diễn giải các biến trong mô hình nghiên cứu**

Tên biến	Kỹ năng	Kiến thức	Thái độ
Diễn giải	1. Lập kế hoạch và tổ chức công việc; 2. Giao tiếp; 3. Làm việc nhóm; 4. Làm việc độc lập; 5. Giải quyết vấn đề; 6. Khai thác và sử dụng thông tin; 7. Khả năng chịu áp lực cao.	1. Chuyên môn; 2. Thực tế; 3. Ngoại ngữ; 4. Tin học và ứng dụng công nghệ mới; 5. Hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp.	1. Nhiệt tình trong công việc; 2. Thái độ tích cực đóng góp cho đơn vị; 3. Ý chí cầu tiến; 4. Tinh thần trách nhiệm cao.
Thang đo	Likert 1-5	Likert 1-5	Likert 1-5

**2.2. Phương pháp thu thập và phân tích số liệu**

Dữ liệu của nghiên cứu được thu thập từ 148 sinh viên Trường Đại học Võ Trường Toàn đã tốt nghiệp và có thời gian làm việc ít nhất 3 tháng tại các doanh nghiệp và đơn vị hành chính, đơn vị sự nghiệp ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của thang đo. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên Trường Đại học Võ Trường Toàn, đây là phương

pháp phân tích hiệu quả trong việc tìm ra các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến mục tiêu nghiên cứu, đồng thời xác định tầm quan trọng của từng nhân tố trong nhóm nhân tố.

**3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN**

**3.1. Khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên**

Tác giả tiến hành khảo sát 148 sinh viên tốt nghiệp 4 năm trở lại đã có việc làm ít nhất 3 tháng, trong đó: hoạt động thương mại (chiếm 35,8%); nhân viên tài chính - kế toán (chiếm 22,3%); cán bộ công chức, viên chức (chiếm 15,5%); nhân viên văn phòng (chiếm 14,9%) và các công việc khác chiếm 10,1%.

**Bảng 2: Khả năng đáp ứng và mức độ hoàn thành công việc của sinh viên**

Đánh giá	Ý nghĩa	Tỷ lệ	Đánh giá	Ý nghĩa	Tỷ lệ
<b>Khả năng đáp ứng với công việc</b>			<b>Khả năng hoàn thành công việc</b>		
1 - 2 điểm	Rất thấp	2,0%	Dưới 40%	Rất thấp	0,0%
3 - 4 điểm	Thấp	10,2%	40% - 55%	Thấp	2,0%
5 - 6 điểm	Trung bình	15,5%	55% - 70%	Trung bình	8,1%
7 - 8 điểm	Cao	38,5%	70% - 85%	Cao	36,5%
9 - 10 điểm	Rất cao	33,8%	85% - 100%	Rất cao	53,4%

Qua số liệu khảo sát cho thấy, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Võ Trường Toàn là khá cao (72,7%), mức độ hoàn thành công việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Võ Trường Toàn cũng khá tốt (>70%).

**3.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên**

Nghiên cứu đưa ra bộ tiêu chí các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu

**Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2014**  
 cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Võ Trường Toàn được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's Alpha với 16 biến quan sát cho hệ số là 0,908 nằm trong khoảng từ 0,8 đến 1, chứng tỏ thang đo lường này là tốt. Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted) đều nhỏ hơn Cronbach's Alpha của cả mô hình. Thêm

vào đó, tất cả các biến đều có hệ số tương quan biến tổng (Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3 (Nunnally, 1978; Peterson, 1994; Slater, 1995). Vì thế, toàn bộ 16 biến đều được sử dụng cho bước phân tích nhân tố khám phá tiếp theo.

Kết quả phân tích nhân tố cho các kiểm định được đảm bảo như sau: (1) Độ tin cậy

của các biến quan sát (Factor Loading > 0,5); (2) Kiểm định tính thích hợp của mô hình ( $0,5 < KMO = 0,884 < 1,0$ ); (3) Kiểm định Bartlett's về tương quan của các biến quan sát (Sig. = 0,000 < 0,5); (4) Kiểm định phương sai cộng dồn = 59,208% (Cumulative Variance > 50%).

**Bảng 3: Kết quả phân tích nhân tố khám phá**

Nhân tố	Ma trận xoay nhân tố			Nhân tố	Ma trận điểm nhân tố		
	F1	F2	F3		F1	F2	F3
KN1	<b>0,534</b>	0,281	0,338	KN1	<b>0,172</b>	-0,048	0,036
KN2	<b>0,777</b>	0,199	0,245	KN2	<b>0,372</b>	-0,162	-0,060
KN3	0,226	0,068	<b>0,741</b>	KN3	-0,044	-0,119	<b>0,353</b>
KN4	<b>0,600</b>	0,394	0,064	KN4	<b>0,238</b>	0,029	-0,144
KN5	<b>0,790</b>	0,268	0,147	KN5	<b>0,380</b>	-0,115	-0,125
KN6	<b>0,601</b>	0,315	0,273	KN6	<b>0,218</b>	-0,042	-0,019
KN7	<b>0,508</b>	0,620	0,071	KN7	<b>0,106</b>	0,188	-0,146
KT1	0,089	0,294	<b>0,657</b>	KT1	-0,184	0,065	<b>0,311</b>
KT2	<b>0,551</b>	0,172	0,338	KT2	<b>0,217</b>	-0,116	0,045
KT3	0,394	-0,021	<b>0,668</b>	KT3	0,107	-0,216	<b>0,286</b>
KT4	0,202	0,163	<b>0,689</b>	KT4	-0,078	-0,051	<b>0,319</b>
KT5	0,075	0,432	<b>0,608</b>	KT5	-0,226	0,155	<b>0,270</b>
TD1	0,334	<b>0,747</b>	0,203	TD1	-0,074	<b>0,302</b>	-0,049
TD2	0,284	<b>0,651</b>	0,293	TD2	-0,094	<b>0,252</b>	0,023
TD3	0,219	<b>0,692</b>	0,241	TD3	-0,137	<b>0,302</b>	0,004
TD4	0,221	<b>0,803</b>	0,081	TD4	-0,135	<b>0,384</b>	-0,098

**Nguồn:** Số liệu điều tra của tác giả, 2014

Từ kết quả của ma trận nhân tố sau khi xoay, 3 nhóm nhân tố được rút ra như sau: Nhân tố F<sub>1</sub> có gồm 7 biến quan sát tương quan chặt chẽ với nhau, bao gồm 7 kỹ năng. Nhân tố F<sub>1</sub> được gọi là Kỹ năng nghề nghiệp. Nhân tố F<sub>2</sub> có 4 biến quan sát tương quan chặt chẽ với nhau là 4 thái độ. Nhân tố F<sub>2</sub> được gọi là Thái độ với công việc. Nhân tố F<sub>3</sub> có 5 biến quan sát tương quan chặt chẽ với nhau, đó là các biến kỹ năng 1 và kiến thức 1, 3, 4, 5. Nhân tố F<sub>3</sub> có tên là Kiến thức tác nghiệp.

Từ kết quả của ma trận điểm nhân tố, kết hợp điểm nhân tố với các biến chuẩn hoá, các phương trình nhân tố được thiết lập như sau:

$$F_1 = 0,172KN1 + 0,372KN2 + 0,238KN4 + 0,380KN5 + 0,218KN6 + 0,106KN7 + 0,217KT2$$

$$F_2 = 0,302TD1 + 0,252TD2 + 0,302TD3 + 0,384TD4$$

$$F_3 = 0,353KN3 + 0,311KT1 + 0,286KT3 + 0,319KT4 + 0,270KT5$$

biến quan sát có hệ số lớn nhất sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung, cụ thể như sau: biến KN5 (Kỹ năng giải quyết vấn đề) có tác động mạnh nhất đến nhân tố F<sub>1</sub> Kỹ năng nghề nghiệp vì có hệ số điểm

nhân tố cao nhất là 0,380. iến TD4 (Tinh thần trách nhiệm cao) với hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,384 nên s có ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F<sub>2</sub> Thái độ với công việc . iến KN3 (Kỹ năng làm việc nhóm) có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,353 nên s ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F<sub>3</sub> Kiến thức tác nghiệp . Trong đó, tinh thần trách nhiệm cao là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Võ Trường Toàn.

#### 4. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Thông qua kết quả nghiên cứu cho thấy, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Võ Trường Toàn là khá cao, mức độ hoàn thành công việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Võ Trường Toàn cũng tương đối khá. Các nhân tố tác động đến khả năng đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Võ Trường Toàn là kỹ năng nghề nghiệp, thái độ đối với công việc và kiến thức tác nghiệp. Trong đó, tinh thần trách nhiệm cao là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên tốt nghiệp trường Trường Đại học Võ Trường Toàn. Qua kết quả nghiên cứu, một số khuyến nghị được đề xuất nhằm giúp nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên Trường Đại học Võ Trường Toàn như sau:

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ken Barnes (2014). Featured Article: *Skills Most Sought by Employers*. Program Coordinator Internship and Career Center.
2. Maguire Associates (2012). *The Role of Higher Education in Career Development: Employer Perceptions*. Survey developed by Maguire Associates, Inc. Fielded late August and early September 2012. Published December, 2012.
3. Peter D. Hart (2006). *How Should Colleges Prepare Students To Succeed In Today's Global Economy?*. Peter D. Hart Research Associates, Inc. 1724 Connecticut Avenue, NW, Washington, DC.

Ngày nhận bài: 27/2/2016. Ngày biên tập xong: 25/8/2016. Duyệt đăng: 06/9/2016

*Thứ nhất*, nhà trường cần chủ động điều tra, khảo sát, lấy ý kiến của người học và doanh nghiệp nhằm nắm bắt được nhu cầu xã hội, nhanh chóng cập nhật chương trình đào tạo và xác định những ngành đang có nhu cầu cao. Nhà trường và doanh nghiệp cần phối hợp với nhau để đưa ra bộ tiêu chí về khả năng đáp ứng yêu cầu công việc (kiến thức, kỹ năng, thái độ). Trong đó, đ c biệt chú ý đến yếu tố tinh thần trách nhiệm cao trong công việc nhằm đảm bảo khả năng đáp ứng tốt yêu cầu của nhà tuyển dụng.

*Thứ hai*, kết quả nghiên cứu cho thấy kiến thức tác nghiệp ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc. Để nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên, tính thực tiễn của chương trình đào tạo là một nhân tố rất quan trọng, chương trình đào tạo phải gắn sự thay đổi của kinh tế - xã hội thì những kiến thức mà sinh viên học được mới hữu dụng cho tương lai của sinh viên. Chương trình đào tạo nên được thiết kế theo hướng vừa đảm bảo khối lượng kiến thức chuyên môn vừa mang tính thực tiễn, không quá nặng về lý thuyết. Bên cạnh đó, nhà trường cần tăng cường việc trang bị thêm cho sinh viên các kỹ năng thuyết trình, kỹ năng lập kế hoạch, kỷ luật công việc, xử lý tình huống, ... nhằm giúp sinh viên tăng khả năng đáp ứng yêu cầu công việc.