

ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC CẦN THƠ

Trần Thị Phụng Hà¹

¹ Khoa Khoa học Xã hội & Nhân văn, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 07/08/2014

Ngày chấp nhận: 31/10/2014

Title:

Value perceptions on career perspectives of Can Tho university's students

Từ khóa:

Việc làm, nghề nghiệp, định hướng giá trị, sinh viên, Trường Đại học Cần Thơ

Keywords:

Employment, career, value perceptions, higher education students, Can Tho University

ABSTRACT

Shortage of career perspectives for students after graduation may affect their mentality while studying. This study aimed to assess students' perceptions, future career orientations and support activities. The results from a survey involved in 170 students from 5 schools/colleges at Can Tho University (CTU) as well as from in-depth interviews showed that CTU students were worried about the prospects of unemployment after graduation. Through the various strategies, the majority of students had to train themselves in attitudes and skills that would enhance their career perspectives. The results showed that students in different genders, fields of study, hometowns and family status have different value perceptions on career attitudes and skills. They perceived career's values rightly and would be willing to improve their knowledge and professional skills to meet the market's demands. In the context of shortage in employment, this research was conducted to understand students' value perceptions on career and then contribute some suggestions for references.

TÓM TẮT

Vấn đề việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên (SV) là vấn đề nan giải và ảnh hưởng đến tâm lý SV ngay khi còn ngồi ghế nhà trường. Đề tài nghiên cứu quan niệm của SV về vấn đề việc làm và định hướng nghề nghiệp của họ trong tương lai. Kết quả từ phỏng vấn bằng bảng hỏi 170 SV của 5 Khoa thuộc Trường Đại học Cần Thơ (ĐHCT) phối hợp với phỏng vấn sâu cho thấy SV ĐHC T rất lo lắng cho tương lai trước viễn cảnh thất nghiệp và phân đông SV đã tự vạch cho mình chiến lược rèn luyện thái độ và kỹ năng nghề nghiệp bằng nhiều biện pháp khác nhau. Kết quả cho thấy SV khác nhau về giới tính, ngành học, năm học, quê quán và hoàn cảnh xuất thân có định hướng nhận thức, thái độ và kỹ năng nghề nghiệp khác nhau. Nhìn chung, SV có nhận thức đúng đắn về giá trị nghề nghiệp và có ý thức trong việc tự rèn luyện nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề cần thiết để phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Trước tình hình tìm kiếm việc làm khó khăn, đề tài nghiên cứu tìm hiểu định hướng của SV về giá trị nghề nghiệp và từ đó đề xuất một số giải pháp tham khảo.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo thống kê, hằng năm có hàng triệu học sinh tốt nghiệp phổ thông thì có đến 90% thi vào các trường Đại học và Cao đẳng (ĐH&CĐ). Rất

hiều học sinh cho rằng việc đầu vào Đại học (ĐH) là cơ hội bước qua cánh cửa cuộc đời để hướng đến tương lai, không qua được cửa ĐH là bước vào đời mất phương hướng. Tuy nhiên, điều này gần như không đúng nữa, đặc biệt là trong những năm gần

đây vì hiện nay cả nước có hơn 400 trường ĐH&CD, thì việc học sinh tìm được cơ hội học ở các trường ĐH&CD không còn là vấn đề khó khăn. Cái khó là sau 3-5 miệt mài ở ghế nhà trường, bản thân và gia đình đã mất bao công sức và tiền bạc, nhưng khi tốt nghiệp ra trường thì “cánh cửa cuộc đời” đóng lại, rất nhiều sinh viên không tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp. Theo báo cáo từ Hội nghị Tuyển sinh toàn quốc do Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) tổ chức năm 2011 có đến 37% SV tốt nghiệp ra trường không tìm được việc làm, 57% sinh viên ra trường phải học thêm nghề khác do phát hiện ra mình không phù hợp với chuyên ngành đã học. Đó là chưa kể tại một số trường đại học, số lượng sinh viên không hứng thú học ngành nghề đã chọn lên tới 50% (MoLISA, 2011). Gần đây nhất, theo thống kê từ Bộ Lao động Thương binh Xã hội, Tổng cục Thống kê và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), trong quý 1/2014 có 162.400 người có trình độ đại học trở lên thất nghiệp, đưa con số thất nghiệp cả nước lên đến 1,3 triệu người (Minh, 2014) và chắc chắn con số thực tế còn lớn hơn nhiều. Sinh viên ra trường thất nghiệp hoặc không có việc làm chính thức, làm trái ngành nghề hoặc làm công việc không xứng tầm là rất phổ biến. Điều này đã gây lãng phí lớn không những chỉ cho bản thân sinh viên, gia đình mà còn cho toàn xã hội.

Việc định hướng nghề nghiệp của mỗi cá nhân góp phần quan trọng trong việc tìm kiếm được việc làm. Điều đó không những chỉ có ý nghĩa đối với bản thân cá nhân ấy mà còn có ý nghĩa đến phát triển nguồn nhân lực cho cả nước. Một khi cá nhân tìm được việc làm phù hợp với khả năng thì họ sẽ hứng thú trong công việc, cải tiến phương cách lao động mang lại hiệu quả cao và họ sẽ gắn bó với công việc nhiều hơn. Việc định hướng nghề nghiệp diễn ra trong thời gian dài, có thể được thực hiện ở trường phổ thông trước khi SV chọn ngành để thi vào ĐH, trong thời gian học ở trường ĐH hoặc ngay cả sau khi tốt nghiệp ĐH. Thông thường việc định hướng chọn ngành khi còn học phổ thông (hoặc trước đó) là quan trọng và thường bị chi phối bởi gia đình, bạn bè cũng như trào lưu xã hội. Trong khi đó, định hướng nghề nghiệp lúc SV đang học ĐH thì do tinh thần chủ động của bản thân sinh viên, do ý thức học hỏi chuyên môn, rèn luyện kỹ năng nghề phù hợp. Ngay cả sau khi tốt nghiệp sinh viên có thể tự rèn luyện, phát triển để phù hợp với nhiều ngành nghề khác nhau trong thị trường lao động. Thông thường việc chọn lựa ngành học ở trường ĐH quyết định đến nghề nghiệp sau này của SV nhưng thực tế không phải lúc nào cũng bắt đi

bắt dịch. Giờ đây nhiều cử nhân anh văn (AV) có thể đi làm du lịch, kỹ sư nông nghiệp có thể mở cửa hàng kinh doanh... Do khoa học kỹ thuật tiến bộ hơn, thị trường nghề nghiệp rộng mở nên có nhiều ngành nghề hơn và do yêu cầu công việc đa dạng hơn nên SV có thể có nhiều cơ hội việc làm, ngược lại chính điều đó cũng mang lại nhiều thách thức hơn khi SV xin việc. Nhiều người đã có việc làm và làm tốt công việc mình nhờ biết khai thác những khả năng tiềm ẩn, ngược lại không ít SV không tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp.

Từ những thực tế trên, đề tài tiến hành nghiên cứu thực trạng định hướng nghề nghiệp của SV ĐHCT, phân tích quan niệm về định hướng nghề nghiệp của SV, làm rõ xu hướng của thời đại về nghề nghiệp, tìm hiểu tính quy luật phát triển xã hội ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của SV và khuyến khích những định hướng nghề nghiệp hợp lí. Cụ thể nghiên cứu này nhằm các mục tiêu sau:

- Trình bày một số quan niệm về vấn đề việc làm hiện nay.
- Trình bày các yếu tố ảnh hưởng đến suy nghĩ, nguyện vọng và quan niệm của SV liên quan đến việc chọn nghề và tìm kiếm việc làm.
- Thảo luận một số giải pháp tích cực cho việc định hướng nghề nghiệp của SV ĐHCT.

2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT

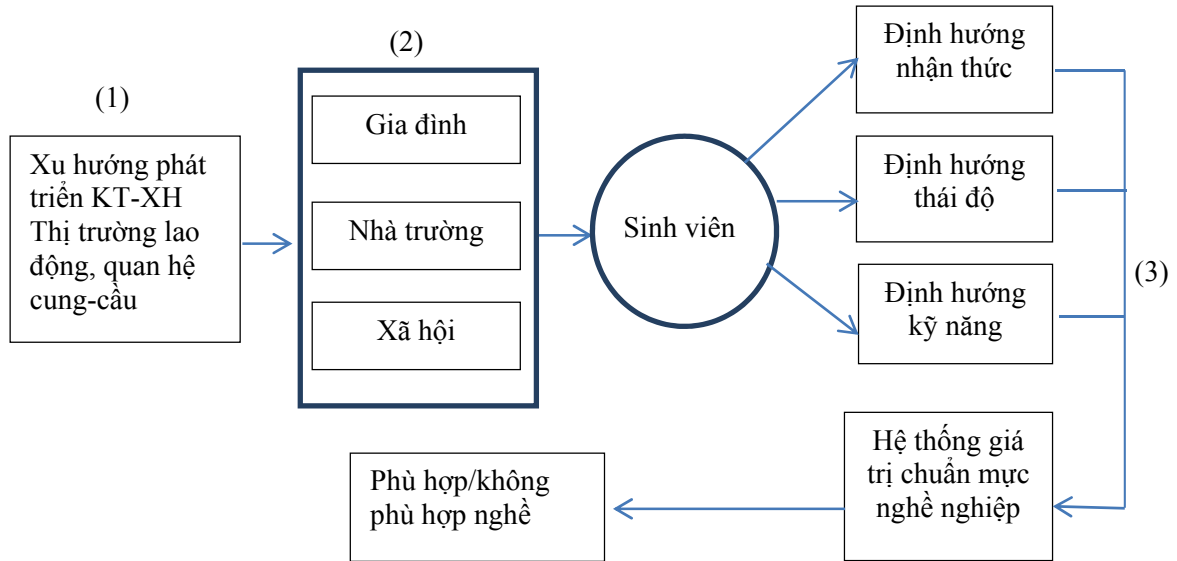
Đề định nghĩa về *giá trị*, J.H. Fichter, nhà XHH Hoa Kỳ cho rằng “Tất cả cái gì có ích lợi, đáng ham chuộng, đáng kính phục đối với cá nhân, hoặc XH đều có giá trị” (Fichter, 1972). Một vật có giá trị khi nó được thừa nhận là có ích và cần thiết, tiền bạc, nhà cửa, xe cộ, hàng hóa được công nhận là có giá trị vì nó có ích và cần thiết. Tuy nhiên, không những chỉ hàng hoá vật chất mà cả lý tưởng và những khái niệm, ví dụ như “tự do”, “hạnh phúc”, “sự thật”, “luong thiện”, “công lý”... đều có giá trị, và việc mong muốn có được những thứ đó (giá trị vật chất và tinh thần) đã ảnh hưởng đến thái độ và hành vi của con người. Như vậy, có được một nghề như mong muốn là giá trị, điều đó trở nên là điều khao khát đối với SV chuẩn bị ra trường; tuy nhiên, định hướng giá trị nghề đó khác nhau theo quan điểm của mỗi cá nhân SV.

Thuật ngữ *định hướng giá trị* được sử dụng phổ biến trong tâm lý học và xã hội học. Định hướng giá trị là cấu tạo tâm lý đặc trưng của nhân cách, là cơ sở của hành vi, thúc đẩy con người hành động để đạt được mục đích trong cuộc sống. Định hướng giá trị có vai trò hết sức quan trọng đối với sự hình

thành và phát triển nhân cách, góp phần xây dựng lý tưởng, niềm tin, hình thành đạo đức, lối sống, thúc đẩy động cơ học tập, rèn luyện, hình thành ý thức và trách nhiệm công dân.

Định hướng giá trị nghề nghiệp là quá trình mà mỗi cá nhân xác định, lựa chọn cho mình một nghề nghiệp phù hợp nhất. Trong sự lựa chọn nghề

ng nghiệp, cá nhân (SV) chịu chi phối bởi rất nhiều yếu tố: sự phát triển kinh tế xã hội, vị trí ngành nghề đó trong xã hội, uy thế của nghề đó, tiềm năng của nghề đó trong tương lai, sở thích và năng lực cá nhân, lợi ích về vật chất và tinh thần mà nghề đó mang lại... Để tổng hợp các nhân tố chi phối định hướng nghề nghiệp của cá nhân, đề tài sử dụng sơ đồ sau đây (Hình 1).



Hình 1: Các yếu tố liên quan đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên

Sơ đồ chỉ ra các yếu tố tham gia vào quá trình định hướng nghề nghiệp của SV: (1) các yếu tố khách quan bao gồm xu hướng phát triển kinh tế xã hội (KTXH), thị trường lao động thay đổi và mối quan hệ cung cầu trong thị trường lao động; (2) các yếu tố từ gia đình, bạn bè, nhà trường, các mối quan hệ trong xã hội và quan niệm của xã hội về nghề nghiệp; và (3) các yếu tố do định hướng từ bản thân SV theo 3 hướng: định hướng nhận thức, định hướng thái độ, và định hướng kỹ năng đối với nghề nghiệp đó.

Dựa theo sơ đồ Hình 1, đề tài tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng (và bị ảnh hưởng) đến suy nghĩ và hành động của SV, định hướng họ tìm được việc làm phù hợp (hoặc không phù hợp). Quan điểm của nhóm nghiên cứu là cá nhân phù hợp với một nghề nào đó khi họ có phẩm chất đạo đức, trình độ văn hóa, năng lực, tri thức, kỹ năng và tình trạng sức khỏe đáp ứng được đòi hỏi do nghề ấy đưa ra. Tuy nhiên, họ có thể phù hợp với nghề ấy một cách hoàn toàn hoặc từng phần. Vì trong thực tế, không ai sinh ra có thể phù hợp hoàn toàn với nghề nào đó một cách tự nhiên mà phải có sự rèn luyện để

hình thành những tố chất mà nghề nghiệp đòi hỏi. Vậy nên, mỗi cá nhân đều tiềm ẩn sở trường, năng lực đặc biệt để tạo nên sự phù hợp nghề. Nếu biết tận dụng những sở trường năng lực đó, kết hợp với sự tự rèn luyện thì sẽ tạo nên sự phù hợp nghề. Chính đặc điểm này ảnh hưởng đến chất lượng chọn nghề của sinh viên.

3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu thứ cấp được thu thập, tổng hợp từ các nguồn tài liệu, tư liệu khác nhau như từ thống kê của Sở Lao động thương binh xã hội, của Bộ Giáo dục và Đào tạo, từ các bài báo và tạp chí,...

Số liệu sơ cấp được thu thập từ phỏng vấn theo bảng hỏi 170 SV ĐHTC. Đề tài sử dụng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo 5 Khoa, bao gồm Sư phạm (SP), Kinh tế & Quản trị kinh doanh (KT&QTKD), Nông nghiệp và Sinh học Ứng dụng (NN&SHUD), Công nghệ (CN), Khoa học Xã hội Nhân văn (XH&NV). SV mỗi khoa chiếm khoảng 20%, trong đó số SV Khoa NN&SHUD ít hơn số SV các Khoa khác. Số mẫu

phân bố khá đều theo giới tính (49% nam và 51% nữ) và theo năm học (năm I và năm IV). Nếu tính đặc điểm quê quán từ cấp thị trấn trở lên là thành phố thì có đến 105 SV (chiếm khoảng 65%) có gia đình đang sinh sống ở thành phố và số còn lại 35% là nông thôn. Phần lớn SV tự nhận hoàn cảnh KT gia đình ở mức trung bình (65%), và khá giả (25%), chỉ có số ít cho rằng gia đình họ đang gặp khó khăn (10%) và đặc biệt không một SV nào tự nhận mình thuộc gia đình giàu có.

Ngoài ra, đề tài thực hiện phỏng vấn sâu 10 cán bộ Đoàn Khoa và phụ huynh có con em đã trưởng thành, đang xin việc hoặc đã có việc làm. Họ là những người giàu kinh nghiệm trong cuộc sống, quan tâm đến các vấn đề liên quan đến cơ hội việc làm trong xã hội và là người ảnh hưởng nhiều đến định hướng nghề nghiệp của con em.

3.2 Phương pháp phân tích số liệu

Sau khi nhập liệu, một số mẫu bị loại trừ do cung cấp thiếu thông tin, số mẫu còn lại để xử lý là 162. Đề tài sử dụng phương pháp định tính để nghiên cứu về nhận thức, thái độ kỹ năng và quan niệm nghề nghiệp, các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nghề, khả năng và kỹ năng mềm trong cuộc sống của SV hiện nay. Phối hợp định tính với định lượng, đề tài sử dụng phương pháp tính giá trị trung bình, phân tích Anova, Crosstab để tìm mối tương quan giữa các biến định tính định lượng, kiểm tra mối tương quan giữa các biến dựa và phân chỉ số tương quan Spearman. Những thông tin thu thập được nhằm hoàn thiện bức tranh chung về vấn đề định hướng giá trị nghề nghiệp, các tiêu chí trong chọn nghề, quan niệm về nghề nghiệp, nỗi khó khăn và mong muốn của SV hiện nay cùng với những vấn đề bất cập liên quan đến định hướng giá trị nghề nghiệp.

4 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Định hướng giá trị nghề nghiệp là quá trình của cá nhân, hoặc gia đình và nhà trường hướng cho cá nhân xác định, lựa chọn nghề nghiệp trong tương lai một cách phù hợp nhất. Định hướng nghề nghiệp bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố bên ngoài và bên trong. Yếu tố bên ngoài do gia đình, nhà trường, xã hội tác động và bên trong do chính suy nghĩ và cảm nhận của bản thân SV khi quyết định lựa chọn nghề. Các yếu tố này có mối liên quan đan xen vào nhau, chi phối, chịu ảnh hưởng và tác động qua lại lẫn nhau.

Phân tích sơ lược về đặc điểm của mẫu phỏng vấn ta thấy có mối tương quan chặt giữa quê quán xuất thân của SV với ngành học ($\rho = 0.215$

$p=0.01$), SV nông thôn tập trung đồng đều ở các Khoa, trong khi đó SV thành thị tập trung nhiều ở Khoa KT&QTKD và Khoa Sư phạm. Tương tự như vậy, hoàn cảnh kinh tế gia đình cũng tương quan chặt với nơi chốn xuất thân ($\rho=0.258$, $p=0.01$), trong khi chỉ có 3,6% SV thành thị cho rằng gia đình họ gặp khó khăn về KT thì có đến 13,3% SV nông thôn bày tỏ như vậy.

Tất cả các yếu tố trên liên quan đến việc định hướng nghề nghiệp của SV, ngoài ra định hướng nghề nghiệp còn chịu ảnh hưởng ảnh hưởng rất lớn từ các yếu tố khách quan, chủ quan, kinh tế thị trường, sự phát triển của khoa học kỹ thuật, các yếu tố KTXH... sẽ được trình bày bao quát tiếp theo.

4.1 Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của SV

Xu hướng phát triển KTXH

Hiện nay, trước xu thế phát triển công nghiệp hóa hiện đại hóa, tiến đến toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, thị trường lao động cần nhiều ngành nghề hơn, đa dạng hơn nhưng đòi hỏi chuyên môn hóa, kỹ thuật cao. Thanh niên có cơ hội tiếp cận với nền kinh tế tri thức, họ có nhiều cơ hội tiếp cận với những ngành nghề phù hợp với khả năng và nguyện vọng. Tuy nhiên, đó cũng là thách thức, SV ngày nay phải đối mặt với nhiều thách thức mới, họ phải tự nâng mình lên để đáp ứng với nhu cầu của xã hội về nghề nghiệp, họ cần hướng đến những nghề mới, ví dụ như dịch vụ trở thành những nghề phổ biến và cần thiết trong nền kinh tế tri thức. Trong bối cảnh kinh tế hội nhập hiện nay, việc thay đổi cơ cấu ngành nghề dẫn đến một số ngành nghề mất đi, số nghề mới xuất hiện, điều đó khiến cho người lao động đối diện với tương lai không chắc chắn, không ổn định trong nghề nghiệp, vì vậy họ cần phải thích ứng với hoàn cảnh mới, thích nghi để thay đổi nghề nghiệp.

Song song đó, sự phát triển KTXH ngày nay đã giảm dần sự phân biệt nghề lao động tay chân hay trí óc, nhân viên văn phòng hay kinh doanh, khối nhà nước hay tư nhân... Tuy nhiên, kết quả điều tra cho thấy có đến 82/162 SV (50,6%) vẫn mong muốn được làm cho khối nhà nước. Số còn lại là 38% chia đều cho khối doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nước ngoài. Chỉ có số ít 8.6% SV là muốn mở công ty riêng và số rất ít còn lại muốn làm cho các dự án phi chính phủ (NGO). Điều đó chứng tỏ SV vẫn chưa mạnh dạn tách ra khỏi khối nhà nước, đặc biệt là SV ở 3 Khoa (XH&NV, SP và CN) muốn làm cho khối nhà nước là rất đông,

ngược lại SV Khoa NN&SHƯĐ mong muốn đi làm ở các công ty tư nhân (43%) còn SV Khoa KT&QTKD thì cho rằng đi làm cho các công ty nước ngoài và dự án NGO cũng là lựa chọn tốt cho tương lai (36%). Ý kiến từ nhiều phụ huynh cho rằng khoảng 5 năm trước đây, khi nền kinh tế khởi sắc, nhiều doanh nghiệp tư nhân làm ăn hiệu quả, cung cấp thị trường lao động đa dạng, nhiều ngành nghề, nhưng từ năm 2012 đến nay, do nền kinh tế suy giảm khiến nhiều doanh nghiệp phải đóng cửa dẫn đến tình trạng thất nghiệp, thị trường lao động kém phát triển thì khả năng kiếm việc làm lại khó khăn hơn, vì vậy lao động ở khối tư nhân không có triển vọng nên không còn là lựa chọn tốt nữa.

Thị trường cung cầu

Mất cân đối trong thị trường cung cầu ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của SV. Theo kết quả khảo sát, SV tin rằng chỉ khoảng 45,6% số SV ra trường xin được việc làm, số còn lại không xin được việc làm vì nhiều lí do trong đó do mất cân đối trong thị trường lao động cung-cầu là quan trọng nhất. Điều này ảnh hưởng xấu đến tâm lý SV khi đang ngồi ghế nhà trường, họ hoang mang, lo lắng sẽ bị thất nghiệp khi ra trường. Có tài liệu cho rằng, hiện nay chỉ cần khoảng vài chục nghìn sinh viên ra trường mỗi năm là đáp ứng đủ nhu cầu, nhưng thực tế có đến hàng trăm ngàn sinh viên được đào tạo thì việc cử nhân, kỹ sư làm trái ngành nghề, lao động chân tay hoặc thất nghiệp là điều không thể tránh khỏi (GSO, 2013; Minh Thông, 2013). Số lượng sinh viên được đào tạo vượt xa ngưỡng nhu cầu là hệ quả của hàng loạt các trường ĐH&CD đã được mở ra những năm trước đây. Để minh họa, Vũ Diệu (2012) trong báo Giáo dục Việt Nam đã so sánh số lượng trường ĐH&CD cũng như GDP bình quân đầu người của Việt Nam và Đức¹. Ông cho rằng quy mô mạng lưới các trường ĐH và CD của Việt Nam đã phát triển vượt ngưỡng chịu đựng của nền tài chính quốc gia. Hơn nữa, việc mất cân đối trong qui mô đào tạo kể cả trong cơ cấu cung-cầu giữa các ngành cần đào tạo dẫn đến có ngành đào tạo quá dư thừa. Ví dụ, việc đào tạo ở ạt ngành kinh tế những năm gần đây.

¹ Năm 2010, Việt Nam có gần 90 triệu dân, GDP 101 tỉ USD, GDP danh nghĩa bình quân đầu người 1.546 USD, số trường đại học và cao đẳng là 409. Cũng năm 2010, Đức có 82 triệu dân, GDP của họ là 3.900 tỉ USD (gấp ta 38 lần), GDP danh nghĩa bình quân đầu người của họ là 39.339 USD (gấp ta 25 lần), số trường Đại học của họ là 323. Để tham khảo thêm, cũng trong năm 2010, Pháp chi từ ngân sách bình quân cho mỗi sinh viên trong năm học là 10.150 Euro tương đương 304 triệu VND/1 sinh viên/năm (Vũ Diệu, 2012).

Theo thống kê của Bộ GD&ĐT, nhóm ngành kinh tế, quản trị kinh doanh, tài chính-ngân hàng, kế toán có số đăng kí tuyển sinh cao nhất (~ 37% trong 8 nhóm ngành). Điều này càng trở nên bất cập khi trong 416 trường ĐH&CD thì có đến 248 trường tuyển sinh một trong 4 ngành nêu trên (Hà, 2012). Hiện không ít trường chuyên về lĩnh vực kỹ thuật, nông, lâm lại lấy chỉ tiêu ngành kinh tế làm trọng tâm, gây ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và kết quả là số SV tốt nghiệp ngành kinh tế cao gấp đôi quy hoạch nguồn nhân lực.

Những vấn đề trên ảnh hưởng tiêu cực đến tâm lí SV hiện đang học ở ĐHCT. SV cho rằng tình hình xin việc ngày càng khó khăn và họ tin rằng rất ít SV xin được việc dựa vào năng lực bản thân mà phần lớn nhờ vào các mối quan hệ XH và nguồn tài chính của gia đình họ. Do vậy, năng lực bản thân là yếu tố được đánh giá thấp nhất trong các yếu tố để xin được việc làm (Bảng 1).

Bảng 1: Các yếu tố để xin được việc làm theo quan niệm của SV

Yếu tố	Không phổ biến (%)	Trung bình (%)	Rất phổ biến (%)
Gia đình có mối quan hệ XH	1,2	16,7	82,1
Lo tiền	5,5	17,9	76,6
Bản thân SV có mối quan hệ, bạn bè	8,1	33,3	58,6
Thị trường có nhiều cơ hội	13,0	35,8	51,2
Bản thân có đủ năng lực	12,4	37,0	50,6

Ảnh hưởng của gia đình nhà trường và xã hội đến định hướng nghề nghiệp

Chọn ngành gì, nghề gì trong tương lai là bài toán khó của cả cuộc đời. Chính vì vậy, học sinh (HS) có nhận sự giúp đỡ của gia đình, nhà trường và xã hội; ảnh hưởng của những tác nhân này rất quan trọng trong quá trình định hướng nghề nghiệp của HS-SV.

Cha mẹ và người thân ảnh hưởng rất lớn đến định hướng nghề cho SV. Không ít SV chọn ngành nghề theo mong muốn của cha mẹ, theo nghề của cha mẹ hoặc của người thân để dễ xin việc làm khi ra trường. Họ còn theo xu hướng của bạn bè. Một số chọn ngành học bị ảnh hưởng bởi giá trị nghề, các em muốn được nghề nghe “kêu”, đang “hot”, dễ đậu, dễ học, dễ kiếm tiền... hơn là nghề mà XH

đang cần hoặc theo khả năng, sở thích. Tuy nhiên, kết quả điều tra cho thấy khoảng 76% SV cho rằng chính họ là người quyết định chọn ngành học, chỉ có khoảng 10% là bị chi phối bởi gia đình và số ít còn lại bị ảnh hưởng bởi thầy cô, bạn bè... Rất may, phần lớn trong số họ (74.7%) hài lòng với ngành đang học. Tuy nhiên, trong số 7 SV không hài lòng với ngành đang học thì có đến 6 SV thuộc Khoa CN.

Nhà trường phổ thông và thầy cô giáo đã góp phần định hướng nghề cho các em. Kết quả cho thấy khoảng 80% SV đã có tham dự các buổi tư vấn hướng nghiệp lúc học phổ thông và 75% cho rằng các buổi tư vấn tuyển sinh này có ích. Tuy nhiên, vấn đề nghịch lý ở đây là đa số HS làm hồ sơ dự thi vào ĐH thường căn cứ vào điểm chuẩn và tỉ lệ chọi hơn là căn cứ vào năng lực và sở thích cá nhân.

SV có ngành học và hoàn cảnh KT gia đình khác nhau quan niệm về tính lợi ích của công tác hướng nghiệp. Phân tích Spearman cho thấy quan niệm về tính lợi ích tương quan với ngành học ($\rho = -0.163, p = 0.05$). Có đến hơn 90% SV Khoa CN cho rằng tư vấn hướng nghiệp là cần thiết, trong khi đó con số này chỉ là 65,6% ở SV Khoa KT. Quan niệm về tính lợi ích của công tác hướng nghiệp cũng tương quan với hoàn cảnh KT gia đình ($\rho = -0.225, p = 0.01$), trong khi 93,4% SV thuộc gia đình khó khăn cho rằng tư vấn hướng nghiệp rất có ích thì chỉ có khoảng 72% SV thuộc gia đình khá giả đồng ý với quan niệm trên, ngược lại có 13% SV gia đình khá giả cho rằng tư vấn hướng nghiệp không mang lại lợi ích gì (Bảng 2). Điều đó có thể nhận thấy rằng quan niệm về tính lợi ích của công tác hướng nghiệp của SV ở mỗi khoa mỗi khác, ở mỗi hoàn cảnh gia đình mỗi khác.

Bảng 2: Quan niệm về tính lợi ích của tư vấn tuyển sinh

	Không lợi ích	Bình thường	Có lợi
SV các khoa*			
Công nghệ	6,3	3,1	90,6
KHXH&NV	2,9	17,6	79,4
NN&SHUD	10,8	17,9	71,4
Sư phạm	6,1	24,2	69,7
KT&QTKD	9,4	25	65,6
Hoàn cảnh gia đình**			
Khó khăn	0	6,7	93,4
Trung bình	5,7	20	74,3
Khá	12,8	15,4	71,8

* tương quan có ý nghĩa thống kê, $p = 0,05$

** tương quan có ý nghĩa thống kê, $p = 0,01$

4.2 Định hướng nghề nghiệp từ bản thân SV

SV xây dựng những viễn cảnh nghề nghiệp tương lai và chính những mong muốn này định hình nên những tiêu chí mà SV tự đề ra cho mình để phấn đấu và do đó cũng ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của SV. Brown-Volkman (2003) tin rằng có thể khám phá việc thành công trong công việc qua quan điểm và suy nghĩ của cá nhân về công việc đó. Quan điểm về công việc là yếu tố quan trọng định hướng nghề nghiệp của cá nhân đó trong tương lai. Câu hỏi nghiên cứu trong phần này là “quan điểm của SV về việc chọn nghề như thế nào?”. Định hướng nghề nghiệp của SV được tìm hiểu qua định hướng nhận thức, định hướng thái độ và định hướng kỹ năng của SV về nghề ấy.

Định hướng nhận thức nghề nghiệp

Là hiểu được giá trị của nghề nghiệp ấy trong xã hội và những đòi hỏi của xã hội đối với nghề ấy; về những đặc điểm cá nhân, khả năng sở trường của bản thân; và đặc điểm tâm sinh lý của những con người làm việc trong nghề nghiệp đó. Hầu như tất cả SV lựa chọn ngành nghề để học xuất phát từ lợi ích cá nhân (hợp khả năng, dễ kiếm việc làm, điểm chuẩn thấp, lương cao, có cơ hội thăng tiến, làm việc ở thành thị...). Mức độ tác động của các yếu tố này lên SV có ngành học khác nhau sẽ khác nhau phụ thuộc vào bản thân người SV, phụ thuộc vào khả năng học tập, hoàn cảnh gia đình và môi trường xã hội. Tóm lại, vấn đề cốt lõi để SV định hướng nhận thức nghề nghiệp tương lai một cách đúng đắn, đó là cần phải trả lời 3 câu hỏi: Đặc điểm của nghề muốn chọn, điều kiện yêu cầu của ngành nghề, khả năng chuyên môn và sở trường của bản thân. Định hướng nhận thức giúp SV hiểu được “tôi là ai và nghề tôi mong muốn như thế nào?”.

Trước hết, đề tài tìm hiểu SV *mong muốn làm việc ở đâu* sau khi ra trường. Kết quả cho thấy số SV mong muốn làm việc ở thành phố là cao nhất (46%), số còn lại mong muốn về quê (22%) hoặc chấp nhận làm việc bất cứ nơi nào (20%) và số ít sẵn sàng nhận công việc ở vùng xa (7%). Kết quả cho thấy nơi chốn mong muốn làm việc chi tương quan với giới tính ($\rho = -0,227, p = 0,01$) mà không tương quan với các đặc điểm khác như ngành học, quê quán và hoàn cảnh KT gia đình. So với nam, nữ SV mong muốn được làm việc ở thành phố hơn, ít muốn về quê hoặc ngại dần thân chọn việc bất kỳ ở nông thôn xa xôi (Bảng 3). Chọn nơi làm việc ở đâu cũng liên quan với ngành nghề đang học và được định hướng từ đầu ngay khi chọn ngành, vì

độ số SV Khoa Nông nghiệp mong muốn làm việc ở quê nhà rất cao (31,3%) và ngành NN có vẻ không phù hợp để ở lại thành phố (37,5%); trong

khi đó SV Khoa Kinh tế thì ngược lại, số mong muốn về quê là rất thấp (12,1%) mà chỉ tập trung chọn lựa ở lại thành phố (66,7%) (Bảng 3).

Bảng 3: Nơi SV mong muốn làm việc phân theo giới tính, quê quán và hoàn cảnh KT (%)

	Về quê	Thành phố	Vùng xa	Bất kỳ	Khác
Giới tính**					
Nam	23,8	38,1	9,5	22,6	6
Nữ	20	54,1	4,7	17,6	3,5
Khoa					
KHXH&NV	16,2	40,5	8,1	24,3	10,8
Sư phạm	26,5	35,3	8,8	29,4	0
Công nghệ	24,2	51,5	6,1	15,2	3
NN&SHƯD	31,3	37,5	6,3	18,8	6,3
Kinh tế	12,1	66,7	6,1	12,1	3
Quê quán					
Nông thôn	24,3	44,9	5,6	20,6	4,7
Thành thị	18	47,5	9,8	19,7	4,9
Hoàn cảnh gia đình					
Khó khăn	18,8	31,3	0	37,5	12,5
Trung bình	23,9	50,5	7,3	14,7	3,7
Khá giả	18,2	40,9	9,1	27,3	4,5
KQ chung	21,9	46,2	7,1	20,1	4,7

***tương quan có ý nghĩa thống kê, p = 0,01*

Thông thường SV dựa vào các tiêu chí ưu tiên để chọn nghề được sắp xếp từ trên xuống sau đây: (1) đúng khả năng chuyên môn, (2) có thu nhập cao, (3) có triển vọng trong tương lai (làm ở thành phố, có cơ hội thăng tiến, có cơ hội học thêm), (4)

được làm việc ở môi trường tốt (công việc ổn định, lãnh đạo tốt, đồng nghiệp thân thiện), và (5) được xã hội trọng vọng. Trong đó, 3 tiêu chí đầu lần lượt tương quan với năm học, giới tính, hoàn cảnh KT gia đình của SV.

Bảng 4: Quan niệm của SV về giá trị nghề nghiệp phân theo giới tính, năm học, quê quán và hoàn cảnh KT của gia đình (%)

	Giới tính		Năm học		Xuất thân		Hoàn cảnh KT			Tổng
	Nam	Nữ	I	IV	NT	TT	Nghèo	TB	Khá	
Làm đúng chuyên môn **	83,6	83,9	90,5	70,3	89,3	73,2	93,7	86,2	70,5	82,4
Có thu nhập cao**	69,7	90,2	82,3	77,8	81,5	76,8	73,1	84,6	70,8	78,5
Có triển vọng ở tương lai*	77,3	79,2	72,2	84,0	75,8	82,1	73,4	77,0	82,9	78,2
Môi trường làm việc tốt	72,6	74,1	70,8	75,9	74,8	70,5	55,6	71,4	76,2	71,3
Nghề được XH trọng vọng	46,5	49,4	47,7	48,3	45,8	50,9	37,5	46,8	74,6	49,7
Tổng	69,9	75,4	72,7	71,3	73,4	70,7	66,7	73,2	75,0	

***tương quan có ý nghĩa thống kê, p=0,01*

**tương quan có ý nghĩa thống kê, p=0,05*

Phân tích Spearmancho thấy có sự tương quan giữa các biến sau:

– *Nguyên vọng làm đúng chuyên môn* tương quan chặt với năm học của SV (năm I hoặc IV) ($\rho = -0.232$; $p = 0,01$); hơn 90% SV năm nhất cho rằng làm đúng chuyên ngành được đào tạo là quan trọng trong khi đó chỉ có khoảng 70% SV năm tư

có cùng quan điểm này. Tương tự như vậy, nguyên vọng làm đúng chuyên môn tương quan chặt với hoàn cảnh gia đình ($\rho = -0,326$; $p = 0,01$), SV ở gia đình khó khăn xem việc làm đúng chuyên môn là quan trọng (93,7%), ngược lại số SV khá giả lại không đánh giá cao tiêu chí này, họ có thể uyển chuyển, thay đổi ngành nghề theo nhu cầu XH.

– Mong muốn có *thu nhập cao* là nguyện vọng đầu tiên của SV khi được hỏi. Có mối tương quan chặt giữa giới tính và mong muốn được thu nhập cao ($\rho=0,231$; $p=0,01$); trong khi hơn 90% SV nữ cho rằng thu nhập cao là yếu tố quan trọng khi chọn nghề thì chỉ có khoảng 70% nam SV quan tâm đến yếu tố này.

– Theo quan niệm của SV, *nghề có triển vọng trong tương lai* là những nghề ổn định và phát triển, có cơ hội thăng tiến, cơ hội học hành để nâng cao khả năng chuyên môn, nghề mới mẻ và hấp dẫn, nhiều cơ hội việc làm và có thu nhập cao. Việc mong muốn nghề có triển vọng trong tương lai tương quan thuận với nhóm SV năm nhất hoặc năm tư ($\rho=0,186$; $p=0,05$). Trong khi khoảng 72% SV năm nhất quan niệm chọn nghề có triển vọng cho tương lai là quan trọng thì có đến 84% SV năm IV có cùng quan điểm ấy. Họ còn cho rằng muốn có cơ hội thăng tiến trước nhất phải hoàn thiện bản thân bằng cách nâng cao khả năng chuyên môn, kiến thức và nghiệp vụ. Họ sẵn sàng tự học, tự nghiên cứu để thích nghi với môi trường làm việc mới.

– Về mặt vật chất, *môi trường làm việc* tốt là môi trường được trang bị đầy đủ thiết bị và phương tiện làm việc; về mặt tinh thần, trong môi trường này nhân viên và thủ trưởng phải bình đẳng và nhất trí với quy tắc, quy định chung của cơ quan, mối quan hệ lãnh đạo và nhân viên đúng mực, lãnh đạo thực sự là đầu tàu, có nhiều nhân viên có năng lực, họ được phát huy năng lực và được hưởng xứng đáng với công sức làm ra. Nhân viên và thủ trưởng ứng xử với nhau trí thức và có văn hóa, không bè phái, trù dập. Bảng 3 cho thấy số SV mong muốn có môi trường làm việc tốt tập trung nhiều ở SV nữ so với nam, năm tư so với năm nhất, nông thôn so với thành thị, SV gia đình khá giả so với SV gia đình khó khăn.

– Theo quan niệm phong kiến, *nghề được XH trọng vọng* được sắp xếp theo 4 hạng: sĩ - nông - công - thương, từ đó cho thấy từ xưa người Việt đã coi trọng việc học hành, khoa cử. Nhiều phụ huynh vẫn có quan niệm bằng mọi giá phải cho con đi học ĐH. Tuy nhiên, ngày nay sự sắp xếp trên đã có thay đổi đáng kể. Hơn nữa, trong nền KT thị trường thì hoạt động của thương nhân cũng được tôn vinh. Ngày nay, rất khó phân định rạch ròi như thế nào là nghề được trọng vọng theo quan điểm của mỗi người; tuy nhiên, truyền thống văn hóa tôn sư trọng đạo thấm sâu vào tư tưởng và quan niệm sống nên gia đình và XH luôn ủng hộ chuyện học

hành và nghề được XH trọng vọng luôn là những nghề tri thức, đòi hỏi trình độ cao. Nhiều gia đình đã dốc tài sản cho con cái theo đuổi chuyện học hành để có được nghề tri thức. Theo kết quả điều tra, SV không quan tâm phân biệt nghề được trọng vọng hay không và số SV đánh giá tiêu chí chọn nghề này là rất thấp, trung bình chỉ có 48% SV cho rằng đây là yếu tố quan trọng, trong số đó, SV ở thành phố và có gia đình khá giả chiếm tỉ lệ cao hơn số SV còn lại.

Định hướng thái độ

Định hướng thái độ đối với nghề nghiệp rất quan trọng vì nó cấu thành nhân cách, biểu hiện sắc thái tình cảm, mức độ say mê đối với hoạt động nghề nghiệp. Thái độ liên quan đến nhu cầu, động lực chọn nghề và cảm hứng đối với nghề nghiệp. Thái độ tích cực ảnh hưởng đến tác phong lao động, đến tinh thần trách nhiệm, lòng say mê nghề và hiệu quả công việc. Vì vậy trong tâm lí học lao động, người ta cho rằng cơ sở khoa học trong công tác hướng nghiệp đó là phải xác định được xu hướng nghề nghiệp, thể hiện ở hứng thú chọn nghề, khuynh hướng chọn nghề và nguyện vọng vươn lên nắm lấy chuyên môn cần học. Câu hỏi đặt ra cho SV là tôi muốn làm nghề gì? Động cơ nào thúc đẩy? Ai (tổ chức) nào ảnh hưởng nhiều đến việc chọn nghề...

Trong bất cứ nghề nghiệp nào, 3 yếu tố để dẫn đến thành công là kiến thức chuyên môn, kỹ năng hành nghề và thái độ nghề nghiệp. Có thể người ta nhận biết nhau qua kiến thức và kỹ năng vì đó là phần nổi, còn thái độ nghề nghiệp là cái mà khó nhận ra, đó là những giá trị chuẩn mực, cách phê phán và hợp tác, động lực lao động, đạo đức và niềm tin. Những điều này làm nên thái độ con người, tác động đến hành vi cư xử, giao tiếp và hình thành thói quen ứng xử tích cực hay tiêu cực trong cuộc sống. Có nghiên cứu kết luận rằng thái độ làm việc biểu hiện thành công hơn chỉ số thông minh (IQ) và nền tảng học vấn (Martin E Seligman, 2011; Martin EP Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Người ta dựa vào nhiều tiêu chí khác nhau để đánh giá thái độ nghề nghiệp, trong khuôn khổ bài viết, chúng tôi quan tâm đến những tố chất ảnh hưởng đến tính hiệu quả trong lao động như: đạo đức nghề nghiệp, cẩn thận chính xác và tỉ mỉ, trách nhiệm và trung thực, năng động linh hoạt và dễ thích nghi. Hầu như SV ĐHTC đánh giá cao những tố chất vừa nêu và cách họ đánh giá cũng khác nhau theo từng ngành học, giới tính, vùng miền và hoàn cảnh KT gia đình.

Bảng 5: Đánh giá mức độ quan trọng của thái độ nghề nghiệp phân theo giới tính, năm học, quê quán và hoàn cảnh KT gia đình SV (%)

	Giới tính		Năm học		Xuất thân		Hoàn cảnh KT			Tổng
	Nam	Nữ	I	IV	NT	TT	Nghèo	TB	Khá	
Đạo đức nghề nghiệp**	92,9	97,6	95,2	95,3	94,4	96,7	100	94,5	95,4	95,8
Trách nhiệm	92,9	96,4	95,2	94,1	95,4	93,4	100	95,4	90,9	94,9
Năng động linh hoạt	94,1	94,1	90,5	97,6	95,3	93,5	100	92,7	95,5	94,8
Trung thực	89,3	97,5	95,2	91,7	93,4	91,8	93,8	93,6	93,2	93,3
Cần thận chính xác tỉ mỉ**	69	84,7	76,1	77,6	81,3	68,8	87,5	80,7	63,6	76,6
Dễ thích nghi	74,7	71,7	71,4	75	67,9	83,3	68,8	73,8	73,1	73,3
Tổng	85,5	90,3	87,3	88,6	88	87,9	91,7	88,5	85,3	

***tương quan có ý nghĩa thống kê, p=0,01*

Phân tích Spearman cho thấy có mối tương quan chặt giữa hoàn cảnh KT của gia đình SV với quan niệm về đạo đức nghề nghiệp và về tính cần thận chính xác, tỉ mỉ ($\rho = -0,18$, $\rho = -0,212$; $p=0,01$).

Kết quả cho thấy SV đánh giá cao các tố chất để có thái độ làm việc tốt, các tố chất được nhiều SV cho là quan trọng là đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, tính trung thực và năng động linh hoạt trong công việc. Trong khi đó tính cần thận chính xác tỉ mỉ, hoặc tính dễ thích nghi, dễ chuyển đổi công việc thì được cho là kém quan trọng hơn. Kết quả chung cho thấy, SV nữ đánh giá tính quan trọng của các tố chất cao hơn nam (90,3 so với 85,5); tương tự, SV năm tư đánh giá cao hơn năm nhất, nông thôn cao hơn thành thị, SV gia đình khó khăn đánh giá cao hơn SV gia đình khá giả. Đặc biệt mức độ chênh lệch khi đánh giá tính cần thận, chính xác tỉ mỉ giữa các nhóm SV là rất rõ nét. Ta thấy nhóm “yếu thế” quan tâm hơn đến thái độ làm việc hơn là nhóm “ưu thế”, đó là nhóm SV nữ, SV nông thôn hoặc có gia đình khó khăn, họ còn là những SV năm tư, đang khát khao tìm việc và đang lo lắng, căng thẳng vì sợ thất nghiệp. Họ quan tâm hơn đến thái độ trong công việc, chú ý rèn luyện tố chất để mong có được công việc phù hợp.

Định hướng kỹ năng

Từ những định hướng nhận thức đó SV sẽ có những *định hướng kỹ năng* cần trau dồi. Nhận thức kỹ năng sớm thì SV sẽ sớm thích nghi với công việc dễ dàng hơn. Rõ ràng trong tất cả các hoạt

động nghề nghiệp đều cần có những kỹ năng như: giải quyết vấn đề, giao tiếp, ứng xử, làm việc nhóm, quản lí thời gian... SV có thể tham gia các lớp tập huấn, tự rèn luyện bản thân hoặc học hỏi từ bạn bè, người thân. Không những chỉ học trên lớp, SV có thể phát triển kỹ năng mềm qua các buổi ngoại khóa, tham gia diễn đàn, hội thảo, công tác XH, công tác từ thiện, “mùa hè xanh”, ... Đây là quá trình hình thành cái “tôi” chủ động, tích cực và sáng tạo với động lực mong muốn là hoàn thiện bản thân trong môi trường lao động trong tương lai. Để định hướng kỹ năng, SV cần trả lời các câu hỏi “Tôi cần những tố chất gì cho công việc?”, “Kỹ năng mềm nào tôi cần phát huy?”.

Mỗi ngành nghề đòi hỏi những kỹ năng khác nhau. Người ta có thể phân kỹ năng nghề nghiệp ra thành kỹ năng cá nhân (kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm...), kỹ năng chuyên môn (kỹ năng công nghệ, ngoại ngữ, sửa chữa máy móc, công nghệ, thiết bị, nghiên cứu, phân tích...). Theo Vũ Tuấn Anh (2013), kỹ năng chung có thể phân thành 6 nhóm: kỹ năng mềm như làm việc nhóm, giao tiếp; tiếng Anh; tác phong và thái độ làm việc chuyên nghiệp; sáng tạo; tư duy hệ thống; và khung năng lực. Vì đề tài thực hiện với nhiều nhóm SV khác nhau, mỗi nhóm nghề đòi hỏi những kỹ năng cụ thể (ví dụ SV Sư phạm đòi hỏi kỹ năng diễn đạt ngôn ngữ, thuyết trình), bên cạnh những kỹ năng cụ thể còn có những kỹ năng chung, nên chúng tôi chọn ra một số kỹ năng chung tiêu biểu như trình bày trong Bảng 6.

Bảng 6: Đánh giá kỹ năng nghề nghiệp phân theo giới tính năm học, quê quán và hoàn cảnh KT gia đình SV (%)

	Giới tính		Năm học		Xuất thân		Hoàn cảnh KT			Tổng
	Nam	Nữ	I	IV	NT	TT	Nghèo	TB	Khá	
Giao tiếp ứng xử và tạo dựng mối quan hệ*	89,3	94,1	95,3	94,1	92,6	98,4	100	96,3	88,6	94,3
Tự học, tự nâng cao năng lực	90,5	92,9	92,9	90,6	93,5	88,5	100	91,7	88,6	92,1
Kỹ năng ngoại ngữ	88,1	94	95,2	87,1	87,7	96,7	93,8	91,8	88,5	91,4
Kỹ năng thuyết trình	92,9	90,6	94	89,4	92,6	90,2	87,6	91,8	93,2	91,4
Giải quyết vấn đề	86,9	91,7	90,4	88,3	88,8	90,1	87,5	90,9	86,4	89,0
Kỹ năng làm việc nhóm	84,5	87,1	86,9	84,7	86,9	83,6	93,8	89	75	85,7
Kỹ năng công nghệ	82,1	85,9	85,7	82,4	83,2	85,2	93,8	84,4	79,6	84,7
Tổng	87,8	90,9	91,5	88,1	89,3	90,4	93,8	90,8	85,7	

*: Mối tương quan có ý nghĩa thống kê, $p=0.05$

Định hướng kỹ năng giao tiếp và tạo dựng mối quan hệ có tương quan với giới tính và năm học ($\rho = -0.152$ và $\rho = -0.154$; $p=0,05$). SV nam và SV năm tư cho rằng kỹ năng này kém quan trọng hơn SV nữ và SV năm nhất (Bảng 6).

Nhìn chung, SV đánh giá cao các kỹ năng lao động, trong đó kỹ năng giao tiếp để tạo dựng mối quan hệ XH và kỹ năng tự học để hoàn thiện bản thân là rất cần thiết. Tuy nhiên, có những kỹ năng rất cần thiết như làm việc nhóm thì không được SV đề cao. Bảng 6 một lần nữa cho thấy nhiều SV thuộc nhóm “yếu thế” gồm nữ giới và những SV có hoàn cảnh khó khăn đánh giá kỹ năng nghề nghiệp là quan trọng, trong khi đó nhóm “uru thế” (nhóm nam SV và gia đình khá giả) đánh giá cao kỹ năng thuyết trình. Việc đánh giá kỹ năng thuyết trình là quan trọng có phải là do 2 nhóm này cảm thấy họ kém kỹ năng này và cần phải rèn luyện thêm hay không. Đó là giả thuyết đặt ra để thảo luận ở phần tiếp theo.

4.3 Rèn luyện kỹ năng

Tự đánh giá kỹ năng

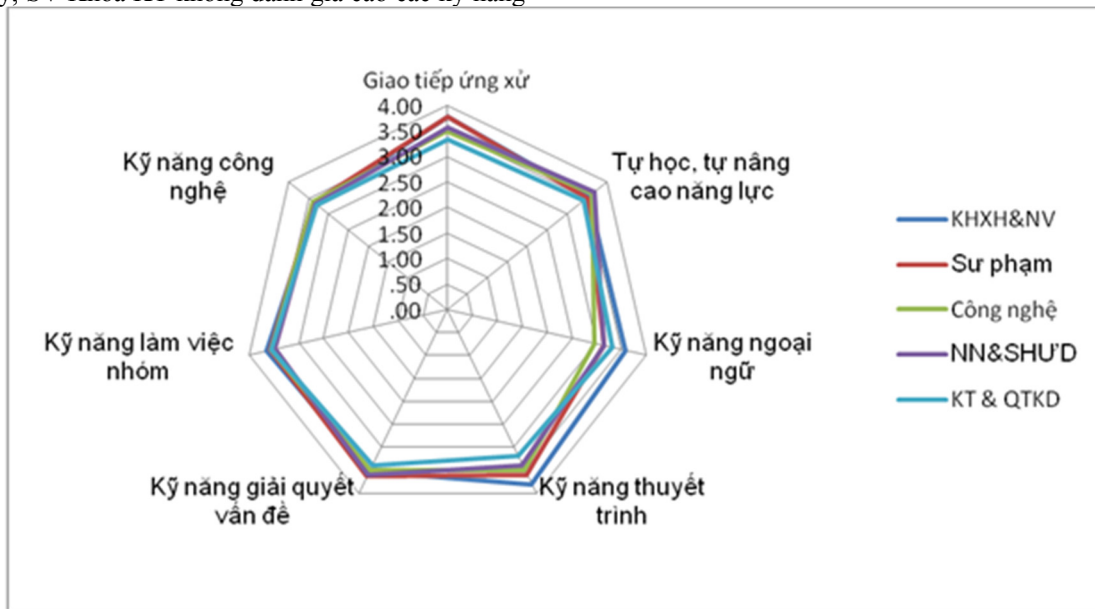
Chìa khóa dẫn đến thành công trong công việc đòi hỏi SV có 2 kỹ năng: kỹ năng cứng và mềm. Kỹ năng cứng là kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng cứng xuất hiện trên hồ sơ xin việc của sinh viên bao gồm: học vấn, kinh nghiệm và sự thành thạo về chuyên môn. Kỹ năng mềm là những kỹ năng thuộc về con người, không mang tính chuyên môn, không thể sờ nắm cũng không phải là kỹ năng cá tính đặc biệt. Ví dụ một số dạng kỹ năng mềm như đã trình bày ở phần trên: kỹ năng làm việc nhóm (teamwork), kỹ năng học và tự học (learning to learn), kỹ năng lắng nghe (listening skill), kỹ năng tư duy sáng tạo (creative thinking skill),... Được

trang bị kỹ năng mềm, SV dễ có cơ hội tìm được công việc thích hợp, dễ uyển chuyển thay đổi, học hỏi phát triển để phù hợp với yêu cầu công việc mới. SV có thể ứng xử hiệu quả trong mối quan hệ hợp tác trong tập thể có nhiều chuyên ngành khác nhau, cùng thực hiện một chương trình, một đề tài hoặc làm việc trong tập thể đa quốc gia, đa văn hoá. Tổng kết của thế giới đương đại cho thấy: Trong số những người thành đạt, chỉ có khoảng 25% hoàn toàn dựa vào kỹ năng cứng, 75% còn lại dựa vào kỹ năng mềm bổ sung cho kỹ năng cứng. SV Châu Âu đã tốt nghiệp thường phải qua 1 thời gian thử việc, nếu thiếu kỹ năng mềm thường khó được tuyển dụng lâu dài. Ở nhiều nước, SV còn được phát triển kỹ năng mềm qua những Trung tâm tổ chức chuyên trách khác nhau và mỗi nước đưa ra danh sách các kỹ năng mềm cần đào tạo cho người lao động tùy thuộc vào ngành nghề họ đảm trách. Vậy ở Trường ĐHTC, SV đã đánh giá bản thân mình như thế nào, họ có được trang bị kỹ năng mềm hay không và họ mong muốn được trang bị như thế nào, đó cũng là vấn đề cần được quan tâm.

Nếu dùng thang điểm 5 để tự đánh giá các kỹ năng thì hầu như tất cả SV các Khoa đều tự đánh giá ở mức khá tốt (trung bình 3,47). Trong các kỹ năng, SV tự đánh giá cao 2 kỹ năng là giao tiếp ứng xử và tự học (3,59 và 3,56); riêng 2 kỹ năng đánh giá thấp nhất là kỹ năng ngoại ngữ và công nghệ (3,24 và 3,32). Riêng kỹ năng thuyết trình thì nhóm nam SV đánh giá là 3,55 (cao hơn mức trung bình) và nhóm SV gia đình khá giả thì đánh giá là 3,43 (thấp hơn mức trung bình). Vì vậy, giả thuyết đã nêu ở phần 4.2 những SV kém ở kỹ năng nào thì cho rằng những kỹ năng đó quan trọng, là sai.

Hình 2 cho thấy hầu như không có sự khác biệt giữa SV các Khoa khi tự đánh giá các kỹ năng giải quyết vấn đề, làm việc nhóm và kỹ năng công nghệ (3,52; 3,55 và 3,32) nhưng có sự khác biệt giữa SV các Khoa khi đánh giá các kỹ năng còn lại. Ở kỹ năng thuyết trình và kỹ năng ngoại ngữ, SV Khoa KHXH&NV tự đánh giá mình khá cao, trong khi đó SV Khoa SP đánh giá họ có khả năng giao tiếp cao hơn so với SV các khoa còn lại. Tương tự như vậy, SV Khoa KT không đánh giá cao các kỹ năng

(ngoại trừ kỹ năng ngoại ngữ), đây là kỹ năng mà SV khoa Công nghệ cho rằng họ yếu kém nhất (Hình 6). Việc khác nhau giữa SV các Khoa có thể do đặc thù nhóm được phỏng vấn. Ví dụ số đông họ là Ban chấp hành Chi Đoàn nên khả năng ứng xử, giao tiếp tốt, hoặc họ là SV ngành Ngoại ngữ nên tự tin với kỹ năng ngoại ngữ. Nhưng quan trọng là tất cả đều đánh giá cao kỹ năng học cách tự học, tự rèn luyện bản thân.



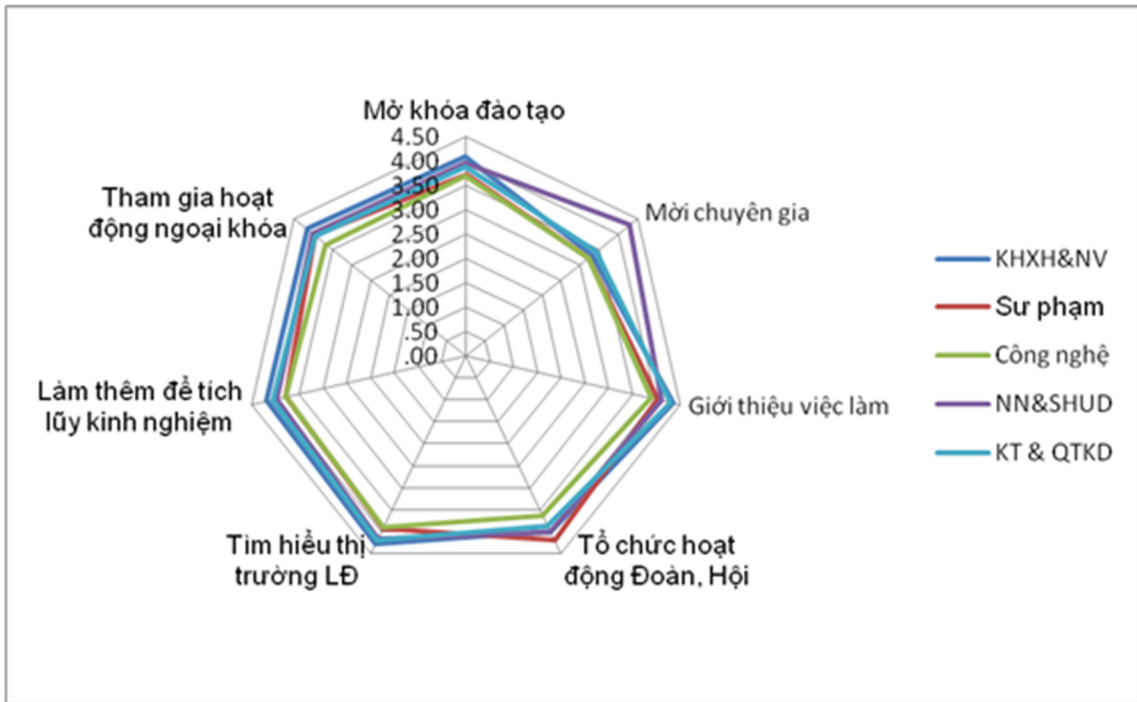
Hình 2: SV các Khoa tự đánh giá kỹ năng mềm

Rèn luyện kỹ năng

Phần lớn SV cho rằng họ học được những kỹ năng mềm đó từ internet, bạn bè, từ người đi trước, từ kinh nghiệm cuộc sống bản thân, từ sinh hoạt Đoàn Hội, làm bài tập nhóm trên lớp, sinh hoạt ngoại khóa... mà không qua trường lớp bài bản nào.

Có rất nhiều giải pháp để rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp mà SV đã đề xuất cho nhà trường, ví dụ như mở khóa đào tạo ngắn hạn bồi dưỡng kỹ năng xin việc, tổ chức hội thảo mời chuyên gia tư vấn việc làm cho các ngành nghề khác nhau (thay vì phần lớn tập trung vào Kinh tế như hiện nay), có trung tâm tư vấn giới thiệu việc làm bán thời gian, ngắn hạn, dài hạn, trong trường, ngoài trường... cho SV. SV mong muốn có những hoạt động hữu ích từ các tổ chức Đoàn, Hội, CLB để có thể tham

gia rèn luyện kỹ năng tổ chức, quản lí. Về bản thân mình, SV cho rằng việc tham gia các hoạt động này cũng có ích, mang lại tự tin, tạo mối quan hệ bạn bè và tăng cường khả năng giao tiếp. Việc tìm hiểu thị trường lao động và làm thêm bán thời gian cũng có ích vì giúp SV tích lũy kinh nghiệm cuộc sống. SV mỗi Khoa có ý kiến khác nhau về các giải pháp rèn luyện kỹ năng. SV Khoa Công nghệ đánh giá thấp tất cả các giải pháp vừa nêu; ngược lại, SV Khoa KHXH&NV hầu như đánh giá cao tất cả các giải pháp. Cụ thể, SV mỗi Khoa có ý kiến khác nhau về tính hiệu quả của từng giải pháp: SV khoa Sư phạm đánh giá cao các hoạt động Đoàn, Hội; SV Khoa Kinh tế và KHXH&NV tin tưởng vào công tác giới thiệu việc làm; SV Khoa NN&SHUD đề nghị mời chuyên gia và tổ chức hội thảo tư vấn việc làm (Hình 3).



Hình 3: Ý kiến của SV về các giải pháp để rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp

5 KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy SV ĐHCT phần lớn có quan niệm nhận thức đúng đắn và hợp lý về giá trị nghề nghiệp. Nhiều SV chấp nhận làm trái ngành, yên chuyên công việc cho phù hợp với nhu cầu thực tế. Họ còn quan tâm đến tự học và rèn luyện để nâng cao năng lực chuyên môn. Họ có thái độ cần thiết trong lao động và có chiến lược học tập, rèn luyện kỹ năng phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay số lượng SV tốt nghiệp ĐH quá đông dẫn đến cạnh tranh gay gắt và hậu quả là nhiều SV không đáp ứng được nhu cầu nhà tuyển dụng. Đứng trước thử thách đó một số SV trở nên lo lắng, hoang mang và mất lòng tin vào năng lực bản thân. Do vậy, bản thân SV, nhà trường và XH cần có cách nhìn mới về vấn đề việc làm của SV sau khi tốt nghiệp. Dưới đây là một số đề xuất:

- Cần chú trọng phát triển kinh tế cá nhân, “cứu” doanh nghiệp để tạo công ăn việc làm. Khi nền KT khởi sắc, có nhiều công ty được giải cứu thì SV cũng có nhiều cơ hội việc làm, có nơi thực tập để quen dần với kỹ năng nghề.

- Cần lập qui hoạch đào tạo đúng địa chỉ, lập cơ sở dữ liệu dự báo nghề, thông tin về thị trường lao động, công khai về qui trình tuyển dụng. Nhà tuyển dụng cần kết nối với nhà trường để xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp với nhu cầu, mở ra nhiều

“ngày hội việc làm”, tổ chức hội thảo để giới thiệu việc làm và yêu cầu tuyển dụng.

- Về phía nhà trường, cần có chiến lược đào tạo con người có năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với thị trường lao động, giải pháp hiện nay là cần gắn liền với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, công ty, cơ sở sản xuất... để tìm hiểu nhu cầu lao động, bổ sung và điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu nhà tuyển dụng.

- Cần phối hợp với đơn vị tuyển dụng trong công tác thực tập và hỗ trợ việc làm, mở trung tâm tư vấn giới thiệu việc làm, hỗ trợ tìm việc làm cho SV sau khi tốt nghiệp, phát triển những đề tài nghiên cứu địa phương để SV có thể tham gia.

- Nhà trường cần kiên định trong mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo bằng cách phối hợp đồng bộ về cải tiến phương pháp giảng dạy, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, đầu tư cơ sở vật chất, xây dựng đội ngũ giảng viên, cải tiến công tác quản lý, phối hợp với các tổ chức trong và ngoài nước để tạo cơ hội cho SV giao lưu, học tập và lao động ngoài nước.

- Nhà trường cần giám qui mô đào tạo không chính qui và nâng cao chất lượng đào tạo liên thông. Quá trình đào tạo cần hướng đến giáo dục đạo đức, nhân cách và kỹ năng lao động cần thiết để SV có thể trở thành người lao động giỏi,

phong cách làm việc chuyên nghiệp, năng động và sáng tạo.

– Về phần mình, SV không bi quan chờ đợi, cần tự tin, năng động, chuẩn bị trang bị cho mình kiến thức chuyên môn và rèn luyện kỹ năng mềm cần thiết, nâng cao trình độ ngoại ngữ, sử dụng CNTT và xây dựng thái độ lao động tích cực để tạo nền tảng vững chắc, thích ứng với thời đại bùng nổ thông tin và hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Anh, V. T. (2013). Phát triển nghề nghiệp cho sinh viên tại trường đại học. Báo Giáo dục Việt Nam. Online: <http://giaoduc.net.vn/>
2. Brown-Volkman, D. (2003). Coach yourself to a new career: A guide for discovering your ultimate profession. "Tự huấn luyện để thành công cho sự nghiệp mới": iUniverse.
3. Fichter, J. H. (1972). The Concept of Man in Social Science: Freedom, Values and Second Nature. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 11(2), 109-121.
4. GSO. (2013). General Statistics Office. Trung tâm tư liệu thống kê. Tổng cục thống kê. <http://www.gso.gov.vn/>. Tổng cục Thống kê Việt Nam.
5. Hà, N. (2012). Sẽ ngưng mở ngành đào tạo "trái tay". Báo Tuổi trẻ. <http://tuoitre.vn/tuyen-sinh/>
6. Minh, H. (2014). Bản tin thị trường lao động số 2: Hơn 162.000 cử nhân, thạc sĩ thất nghiệp. Hà Nội: Dân Trí Online. <http://dantri.com.vn/>
7. Minh Thông. (2013). Báo động "nạn" cử nhân thất nghiệp. <http://www.tinmoi.vn/>.
8. MoLISA. (2011). Định hướng nghề nghiệp - Cần cả gia đình và xã hội. Online: <http://www.molisa.gov.vn/>. Bộ Lao động Thương binh và xã hội. Ministry of Labour - Invalid and Social Affairs (MoLISA)
9. Seligman, M. E. (2011). Learned optimism: How to change your mind and your life: Random House LLC.
10. Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55(1).
11. Vũ Diệu. (2012). Việt Nam không thể thiết kế được hệ thống giáo dục hoàn chỉnh. <http://giaoduc.net.vn/>. Báo Giáo dục Việt Nam.