ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

NGUYỄN THỊ DIỆN

THỰC TRẠNG VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN SAU TỐT NGHIỆP

(Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh)

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Xã hội học

Hà Nội - 2016

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

NGUYỄN THỊ DIỆN

THỰC TRẠNG VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN SAU TỐT NGHIỆP

(Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh)

Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành: Xã hội học

Mã số: 60.31.03.01

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Nguyễn Hồi Loan

Hà Nội - 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn tốt nghiệp với tiêu đề "*Thực trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp (Nghiên cứu trường hợp trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh)"* hoàn toàn là công trình do cá nhân tác giả thực hiện trong thời gian: Từ 4/2016 – tháng 10/2016 dưới sự hướng dẫn của thầy giáo – PGS. TS. Nguyễn Hồi Loan. Kết quả nghiên cứu là kết quả của công sức lao động trung thực, có trách nhiệm, đúng lương tâm của một người làm xã hội học, tất cả các tài liệu tham khảo sử dụng trong luận văn đều được trích dẫn tường minh, theo đúng quy định.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về tính trung thực của số liệu và các nội dung khác trong luận văn của mình.

Hà Nội, ngày 19 tháng 12 năm 2016

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Diện

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tác giả xin gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất tới thầy giáo hướng dẫn PGS. TS. Nguyễn Hồi Loan – Người đã tận tình hướng dẫn, tạo điều kiện tốt nhất giúp đỡ tôi từ ngày xác định đề tài nghiên cứu cho đến khi triển khai thu thập thông tin và hoàn thành báo cáo. Từ những giúp đỡ tận tình của Thầy mà tôi đã được thực hành những kĩ năng cần có khi thực hiện nghiên cứu xã hội học.

Tác giả chân thành cảm ơn các Thầy giáo, Cô giáo trong khoa Xã hội học đã dạy dỗ và tạo mọi điều kiện cần thiết cho tôi được học tập và thực hành các phương pháp nghiên cứu xã hội học.

Tác giả chân thành cảm ơn Lãnh đạo Ban giám hiệu, các giảng viên thuộc khoa Mỏ Công trình, Khoa Điện - trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh, các cán bộ quản lý và cựu sinh viên tốt nghiệp khoa Mỏ Công trình, Khoa Điện các khóa K2, K3, K4 đã tạo mọi điều kiện thuận lợi, giúp đỡ tôi trong việc tiến hành lấy số liệu điều tra, phỏng vấn để hoàn thành luận văn.

Tác giả rất mong muốn nhận được sự hướng dẫn, đóng góp ý kiến của Quý Thầy, Cô để hoàn thiện luận văn và rút kinh nghiệm cho những lần nghiên cứu sau này.

Trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày 19 tháng 12 năm 2016

Tác giả

Nguyễn Thị Diện

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU 1
1. Lý do chọn đề tài 1
2. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn 3
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu 4
4. Đối tượng, khách thể, phạm vi nghiên cứu 4
5. Câu hỏi nghiên cứu 5
6. Giả thuyết nghiên cứu 5
7. Phương pháp nghiên cứu 5
8. Khung lý thuyết 7
NỘI DUNG CHÍNH 8
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI 8
1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu 8
1.1.1. Những nghiên cứu về chất lượng đào tạo, chất lượng giáo dục bậc đại học 9
1.1.2. Những nghiên cứu về thực trạng việc làm hiện nay của sinh viên sau khi tốt nghiệp 12
1.1.3. Những nghiên cứu về yêu cầu của nhà tuyển dụng về các kỹ năng đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp 17
1.2. Khái niệm công cụ của đề tài 21
1.2.1. Khái niệm sinh viên 21
1.2.2. Khái niệm sinh viên tốt nghiệp 22
1.2.3. Khái niệm việc làm: 22
1.2.4. Khái niệm thị trường lao động 23
1.2.5. Khái niệm quan hệ xã hội 24
1.3. Các lý thuyết áp dụng trong nghiên cứu 24
1.3.1. Lý thuyết hành động xã hội 24
1.3.2. Lý thuyết nhu cầu của Maslow 26
1.3.3. Lý thuyết mạng lưới xã hội 28
1.4. Một vài nét về Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh 29
CHƯƠNG 2: ĐẶC ĐIỂM VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN SAU TỐT NGHIỆP 31
2.1. Tình hình việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp 31

2.1.1. Tỷ lệ việc làm và thời gian có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. 31
2.1.2. Thu nhập của sinh viên tốt nghiệp 36
2.2. Khu vực làm việc và nơi làm việc mà cựu sinh viên lựa chọn 38
2.2.1. Lựa chọn khu vực làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp 38
2.2.2. Lựa chọn nơi làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp 40
2.3. Khả năng thích ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp 41
2.3.1. Sự phù hợp giữa chuyên môn và công việc hiện tại của sinh viên tốt nghiệp. 41
2.3.2. Mức độ ổn định với công việc hiện tại 46
2.3.3. Mức độ hài lòng với công việc hiện tại 52
CHƯƠNG 3: CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI QUÁ TRÌNH XIN VIỆC CỦA SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP 56
3.1. Các yếu tố ảnh hưởng trong quá trình xin việc 56
3.1.1. Tác động từ hoạt động làm thêm của sinh viên trong quá trình học đại học .56
3.1.2. Vai trò của kiến thức và kỹ năng tác động vào quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp 63
3.1.3. Các mối quan hệ xã hội tác động vào quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp 70
3.2. Những khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm 73
3.3. Các yếu tố sinh viên nên trang bị trong quá trình xin việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp 75
KẾT LUẬN 80
KHUYẾN NGHỊ 83
TÀI LIỆU THAM KHẢO 86
PHỤ LỤC 88

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Tỷ lệ có việc làm của sinh viên tốt nghiệp 32
Bảng 2.2: Lý do sinh viên sau tốt nghiệp làm việc trái ngành.....43
Bảng 2.3: Mức độ ứng dụng các kiến thức, kỹ năng và phương pháp 45
được trang bị ở đại học và công việc hiện tại của SVTN 45
Bảng 2.4: Mức độ ổn định trong công việc hiện tại của sinh viên tốt nghiệp 47
Bảng 2.5: Thay đổi công việc kể từ khi tốt nghiệp.....48
Bảng 2.6: Mối quan hệ giữa sự thay đổi công việc với mức độ ổn định công việc..49
Bảng 2.7: Tương quan Xếp loại tốt nghiệp * Thay đổi công việc kể từ khi tốt nghiệp
.....50
Bảng 2.8: Mối quan hệ giữa thời điểm tốt nghiệp và mức độ ổn định công việc.....51
Bảng 2.9: Mối quan hệ giữa thu nhập hàng tháng và mức độ ổn định công việc.....52
Bảng 2.10: Mức độ hài lòng trong công việc hiện tại của SVTN.....53
Bảng 2.11: Mối quan hệ giữa khu vực làm việc và mức độ hài lòng với công việc
hiện tại của SVTN.....54
Bảng 3.1: Bảng tương quan giữa làm thêm trong thời gian học đại học * Thực trạng
việc làm của sinh viên tốt nghiệp (đơn vị %).....59
Bảng 3.2: Tương quan Làm thêm trong thời gian học đại học * Thời điểm có việc
làm đầu tiên của sinh viên sau tốt nghiệp 60
Bảng 3.3: Tương quan Làm thêm trong thời gian học đại học*Thu nhập/tháng của
sinh viên tốt nghiệp.....61
Bảng 3.4: Nguyên nhân sinh viên tốt nghiệp tìm việc chưa thành công.....63
Bảng 3.5: Đánh giá của sinh viên tốt nghiệp về chất lượng chương trình đào tạo của
Khoa 65
Bảng 3.6: Đánh giá của sinh viên tốt nghiệp về chất lượng giảng viên của Khoa ...67
Bảng 3.7: Đánh giá của sinh viên tốt nghiệp về cơ sở vật chất phục vụ các môn học
.....68
Bảng 3.8: Nguồn thông tin tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp.....71
Bảng 3.9: Sự hỗ trợ trong quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp.....71

Bảng 3.10: Những khó khăn của sinh viên tốt nghiệp trong quá trình tìm kiếm việc làm.....74
Bảng 3.11: Sinh viên tốt nghiệp tham gia các khoá đào tạo sau tốt nghiệp.....76
Bảng 3.12: Lý do sinh viên tốt nghiệp tham gia các khoá đào tạo sau tốt nghiệp....76
Bảng 3.13: Những giải pháp giúp sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm 77

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Thời điểm có việc làm đầu tiên của sinh viên tốt nghiệp..... 34
Biểu đồ 2.2: Thu nhập bình quân hàng tháng của sinh viên sau khi tốt nghiệp 36
Biểu đồ 2.3: Biểu đồ thể hiện khu vực làm việc sinh viên tốt nghiệp đang tham gia..... 38
Biểu đồ 2.4: Mức độ phù hợp giữa chuyên môn và công việc hiện tại của sinh viên tốt nghiệp..... 42
Biểu đồ 3.1: Sinh viên làm thêm trong quá trình học đại học..... 56

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

SV	Sinh viên
SVTN	Sinh viên tốt nghiệp
ĐH	Đại học
GV	Giảng viên
GVĐH	Giảng viên đại học

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong chiến lược phát triển của mỗi quốc gia, việc làm là một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu. Việc làm không chỉ là nhu cầu của con người mà còn là nguồn gốc tại ra của cải, vật chất trong xã hội. Việc làm có vai trò quan trọng trong việc ổn định tình hình kinh tế - xã hội, là giải pháp để xóa đói giảm nghèo, là cách thức để thông qua đó người lao động tích cực tham gia và khẳng định sự đóng góp của mình đối với sự phát triển của đất nước.

Tuy nhiên, hiện 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 mà có nguồn nhân lực dồi dào trong khi nền kinh tế phát triển chưa cao, do đó sẽ không có sự tương xứng về cung – cầu lao động trong phạm vi một nước. Vấn đề việc làm luôn được quan tâm cho mọi nguồn nhân lực, đặc biệt chú trọng nhất là nguồn nhân lực có trình độ đại học – cao đẳng.

Trong thời gian gần đây, việc làm trở nên khó tìm do nhiều nguyên nhân, trong đó có tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh có nhiều khó khăn, nhu cầu tuyển dụng lao động bị thu hẹp. Đối với các cơ quan, tổ chức nhà nước, nhu cầu tuyển dụng công chức, viên chức ngày càng có yêu cầu cao hơn về chất lượng và có nơi thừa về số lượng. Không chỉ đối với các trường đại học (ĐH) ngoài công lập, ngay cả các trường đại học công lập có danh tiếng, không phải sinh viên tốt nghiệp (SVTN) ra trường đều có việc làm. Một nguyên nhân khác, việc có thêm nhiều cơ sở đào tạo (trường cao đẳng, đại học) ra đời dẫn đến số lượng sinh viên (SV) được đào tạo ở cùng các ngành, chuyên ngành ngày càng nhiều, cung vượt cầu. Về chủ quan, việc có được việc làm hay không, liên quan rất nhiều đến phẩm chất, năng lực, trình độ, kỹ năng của người được đào tạo. Thực tế cho thấy, số lượng ứng viên đăng ký dự tuyển hàng năm để tìm việc làm khá đông, song kết quả số người đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng còn rất hạn chế. Các doanh nghiệp, cơ quan muốn tuyển chọn những sinh viên tốt nghiệp tốt về trình độ tay nghề, kỹ năng mềm và trình độ ngoại ngữ trong khi sinh viên ngồi trên ghế nhà trường ít khi chủ động trang bị cho mình những kỹ năng đó. Tình trạng thừa

thầy thiếu thợ vẫn xảy ra trong xã hội hiện nay. Trước những thách thức nêu trên, đòi hỏi các cơ sở đào tạo và bản thân người học (sinh viên) phải có cách nhìn nhận mới về vấn đề việc làm sau khi tốt nghiệp ra trường.

Tình trạng sinh viên ra trường không có việc làm đã và đang là vấn đề nan giải trong nhiều năm nay. Theo thống kê ở nước ta có 433 trường Đại học và Cao đẳng trong đó có 248 trường Đại học (chiếm 57,27%) và 185 trường Cao đẳng. So với thời kỳ những năm 90, quy mô đào tạo bậc Đại học đã tăng gần 13 lần, các cơ sở đào tạo phủ kín cả nước. Hằng năm, chúng ta có gần 400.000 sinh viên cao đẳng và khoảng 500.000 sinh viên đại học tốt nghiệp các h ệ đào tạo, trong đó đào tạo chính quy chiếm khoảng 65%. Tính đến cuối năm 2014, trong tổng số 984.000 người thất nghiệp, có 55.400 người tình độ cao đẳng (5,4%) và 111.100 người có trình độ đại học trở lên (11,3%). Theo Bản tin cập nhật thị trường lao động số 5 - quý I năm 2015, trong quí I năm 2015, cả nước có 177 nghìn người có trình độ từ đại học trở lên thất nghiệp, tăng 12.100 người so với quí IV năm 2014; số lao động thất nghiệp có trình độ cao đẳng là 100.600 người tăng 25.900 người so với quí IV năm 2014.

Qua tìm hiểu tác giả được biết đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề việc làm và thất nghiệp của sinh viên, nhưng những công trình này mới chỉ nói đến những lý do trực tiếp và gián tiếp dẫn đến tình trạng thất nghiệp hay những khó khăn trong vấn đề tìm kiếm việc làm của sinh viên thuộc khối khoa học xã hội mà chưa hướng đến nhóm đối tượng sinh viên ngành kỹ thuật.

Riêng đối với trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh – một trường thuộc khối kỹ thuật, từ khi chuyển từ cao đẳng lên đại học đến nay (25/12/2007), đã có năm khóa sinh viên tốt nghiệp ra trường. Họ là những thế hệ sinh viên đầu tiên tốt nghiệp hệ đại học chính quy của nhà trường. Vì vậy, vấn đề việc làm hiện nay của các sinh viên đã tốt nghiệp này là một trong những mối quan tâm hàng đầu của Ban giám hiệu, thầy cô làm công tác đào tạo tại trường và của chính các bạn sinh viên. Những thông tin do các cựu sinh viên cung cấp sẽ góp phần rất lớn vào việc đánh giá đúng đắn thực trạng tình hình việc làm, cũng như tính phù hợp của chương trình đào tạo với thực tiễn. Thông qua đó, nhà trường có thêm những căn cứ khoa học để

điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo nhằm đáp ứng ngày càng cao nhu cầu của người học và thực tiễn hiện nay. Ngoài việc khảo sát việc làm của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh sau tốt nghiệp, tác giả còn tìm hiểu, đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả xin việc và những yếu tố sinh viên nên trang bị khi còn trên ghế nhà trường. Đồng thời, đề tài đưa ra những giải pháp muốn đóng góp, chia sẻ với nhà trường và các doanh nghiệp, mong cả hai có cùng tiếng nói chung để tìm giải pháp nâng cao chất lượng tìm kiếm việc làm và chất lượng lao động mà các doanh nghiệp đã đề cập.

Chính vì những lý do trên, tôi đã lựa chọn đề tài: "*Thực trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp (Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh)* giúp chúng ta có cái nhìn thực tiễn, toàn diện và tổng thể về tình trạng việc làm của các sinh viên sau khi tốt nghiệp trường Đại học Công nghiệp Quảng ninh và có những ý kiến đóng góp cụ thể để công tác đào tạo của nhà trường đạt hiệu quả tốt hơn.

2. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn

2.1. Ý nghĩa khoa học

Đề tài góp phần vận dụng những kiến thức xã hội học đã được học để nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần làm sáng tỏ và chứng minh cho tính thực tiễn của phép duy vật biện chứng và phép duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lê nin, lý thuyết hành động xã hội, lý thuyết xã hội hóa, lý thuyết cấu trúc – chức năng, lý thuyết quan hệ xã hội … để tìm hiểu và giải thích thực trạng việc làm của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Quảng ninh sau khi tốt nghiệp hiện nay. Đề tài giúp tìm ra được những yếu tố tác động tới quá trình xin việc của sinh viên. Đồng thời, cũng đưa ra một số giải pháp tích cực giúp cho sinh viên nâng cao khả năng tìm kiếm việc làm.

2.2. Ý nghĩa thực tiễn

Từ những kết quả nghiên cứu trong đề tài cho chúng ta một cái nhìn sâu sắc về thực trạng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên trường đại học Công nghiệp Quảng Ninh hiện nay. Trên cơ sở đó chúng tôi có đưa ra những khuyến nghị nhằm giúp khoa và nhà trường có những đánh giá và điều chỉnh hợp lý về chương trình

học, phương pháp dạy nhằm nâng cao nhận thức về những kĩ năng cần thiết, cơ bản, cũng như những kĩ năng mềm cho sinh viên để giúp sinh viên có thể đáp ứng được tốt nhất yêu cầu của nhà tuyển dụng khi đi xin việc. Thêm vào đó chúng tôi cũng đề cập đến vai trò của nhà tuyển dụng với mục đích tạo ra sự kết hợp chặt chẽ giữa đơn vị đào tạo và đơn vị tuyển dụng, tạo ra sự hài hòa, thống nhất giữa cung và cầu trong vấn đề đào tạo cũng như việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Tìm hiểu thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh trong thời gian gần đây, những yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên. Trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp nhằm giúp nâng cao năng lực, mở rộng cơ hội tìm được công việc tốt cho sinh viên sau khi ra trường.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Đánh giá thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp qua các yếu tố thời gian có việc làm sau khi tốt nghiệp, thu nhập, môi trường làm việc, sự phù hợp của công việc đối với chuyên môn đào tạo...

- Phân tích những yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên như làm thêm trong thời gian học đại học, xếp loại học lực tốt nghiệp....

- Thông qua kết quả nghiên cứu, đề xuất một số giải pháp, kiến nghị đối với trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh về định hướng đào tạo nhằm giúp cho vấn đề tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp đạt hiệu quả cao nhất, vận dụng những kiến thức đã được học góp phần vào công cuộc xây dựng đất nước

4. Đối tượng, khách thể, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp

4.2. Khách thể nghiên cứu:

- Những sinh viên đã tốt nghiệp hệ chính quy của trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh từ khóa K2 đến K4

4.3. Phạm vi nghiên cứu

- Không gian: Do đặc điểm phân tán về địa bàn làm việc và cư trú của sinh viên Khoa Mỏ công trình và Khoa Điện sau khi tốt nghiệp, hầu hết các cuộc tiếp cận thu thập thông tin được tiến hành thông qua liên lạc bằng điện thoại và sự hỗ trợ của hệ thống thư điện tử và mạng xã hội.

- Thời gian: Từ tháng 4 đến tháng 10 năm 2016

5. Câu hỏi nghiên cứu

1) Tỷ lệ sinh viên sau tốt nghiệp hàng năm có việc làm là bao nhiêu, phạm vi làm việc mà sinh viên lựa chọn là gì?

2) Sinh viên tốt nghiệp thích ứng như thế nào với các yêu cầu cơ bản của công việc trong thực tế về kiến thức, kỹ năng chuyên môn và thái độ nghề nghiệp?

3) Những yếu tố nào ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp ra trường?

6. Giả thuyết nghiên cứu

- Hiện nay, hầu hết sinh viên tốt nghiệp hệ chính quy trường trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh từ khóa K2 đến K4 ra trường đã có việc làm và phạm vi làm việc chủ yếu ở đô thị.

- Có một khoảng cách nhất định giữa ngành nghề, kỹ năng được đào tạo và yêu cầu thực tế của việc làm đỏi hỏi sinh viên phải biết thích nghi và đáp ứng ở mức độ cao

- Các mối quan hệ xã hội và phương tiện truyền thông đại chúng là những nhân tố chính ảnh hưởng tới quá trình tìm việc của sinh viên sau khi ra trường.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp phân tích tài liệu

Trong bài sử dụng những tài liệu thu thập qua những luận văn thạc sỹ, đề tài cấp nhà nước, những thông tin qua báo, đài và các phương tiện truyền thông đại chúng, các sách chuyên khảo và giáo trình, tạp chí. Những tài liệu được chúng tôi tiếp cận sẽ được chỉ rõ ra ở phần tổng quan vấn đề nghiên cứu.

7.2. Phương pháp phỏng vấn bằng bảng hỏi:

Để có số liệu phục vụ cho nghiên cứu, với phương pháp phỏng vấn bằng bảng hỏi, tôi chọn mẫu theo ngẫu nhiên thuận tiện với số lượng là 210 cựu sinh viên. Đối tượng là sinh viên đã tốt nghiệp hệ đại học chính quy khóa 2, 3 và 4 của hai khoa: Khoa Mỏ công trình, Khoa Điện. Nội dung bảng hỏi bao gồm thông tin cá nhân, thực trạng việc làm, những yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên, các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tìm kiếm việc làm của sinh viên. Số liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0

- Số lượng sinh viên tham gia đánh giá theo các khóa đào tạo

Các khóa	Số lượng	Tỷ lệ %
K2	78	37,2
K3	76	36,0
K4	56	26,8
Tổng	210	100,0

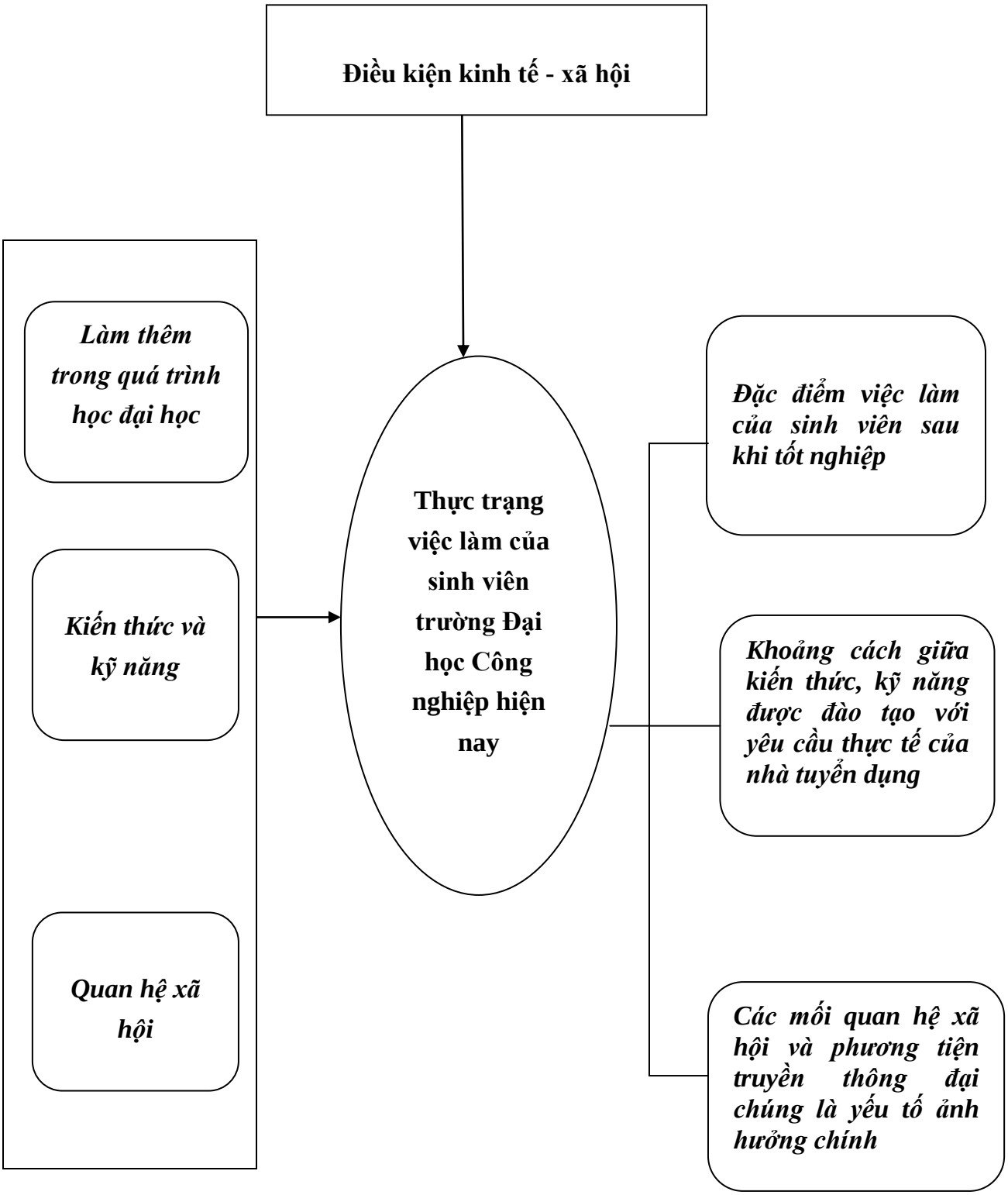
- Số lượng sinh viên tham gia đánh giá theo Khoa đào tạo

Khoa	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Khoa Điện	124	59,0
Khoa Mỏ	86	41,0
Tổng	**210**	**100**

7.3. Phương pháp phỏng vấn sâu:

Là phương pháp quan trọng để thu thập thông tin. Chúng tôi thực hiện 10 cuộc phỏng vấn sâu (1 cán bộ quản lý trong Ban giám hiệu hoặc phòng công tác học sinh – sinh viên, 2 giảng viên đại diện cho 2 khoa, 7 sinh viên đã tốt nghiệp có việc làm) nhằm làm rõ hơn thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, những yếu tố ảnh hưởng và một số giải pháp cụ thể mà trong bảng hỏi chưa thực hiện được.

8. Khung lý thuyết



NỘI DUNG CHÍNH

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI

1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Vấn đề việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp không chỉ là mối quan tâm của các bậc phụ huynh, của chính sinh viên, của nhà trường mà còn là vấn đề lớn đối với các nhà quản lý xã hội. Một thực tế cho thấy, khác hẳn với thời kỳ trước đổi mới, hiện nay các nghiên cứu về việc làm và lao động nhận được sự quan tâm hơn của các ban ngành, nó là biểu hiện của tính trật tự của một tổ chức xã hội. Nhiều đề tài nghiên cứu, các bài báo, sách chuyên khảo, các hội thảo về việc làm giúp người lao động có nhiều cơ hội và thông tin để định hướng việc làm một cách hiệu quả hơn.

Xã hội học về lao động, việc làm và nghề nghiệp là một lĩnh vực rất được chú ý và phát triển ở nhiều quốc gia trên thế giới, bởi tính hiệu quả xã hội của nó là rất cao. Qua đó, có thể đánh giá được mức độ có việc làm hoặc thất nghiệp của sinh viên khi tốt nghiệp. Ở lĩnh vực này, nghiên cứu mối quan hệ việc làm – đào tạo là một trong những vấn đề trung tâm, thu hút được sự quan tâm đặc biệt của các cấp quản lý. Trên thế giới đã có nhiều mô hình tổ chức xã hội nhằm hướng đến mục tiêu kết nối hai lĩnh vực việc làm và đào tạo như mô hình "việc làm căn cứ theo đào tạo" lấy đào tạo làm nền tảng của Pháp, "đào tạo song song" trong doanh nghiệp hay trên giảng đường của Đức hoặc mô hình đào tạo thông qua việc làm của khối Anh – Mỹ. Như vậy, đối với giáo dục ở nước ta hiện nay đó là làm thế nào để tăng cường mối liên hệ chặt chẽ giữa đào tạo và việc làm, đáp ứng được những nhu cầu, đòi hỏi ngày càng cao của xã hội.

Theo báo cáo mới nhất của Ngân hàng Phát triển Châu Á (Asia Development Bank) thì: "Việc phát triển các hoạt động có giá trị thặng dư cao đòi hỏi phải tăng cường tiềm năng công nghệ của các nguồn lao động – cái mà khu vực Đông Nam Á hiện nay đang cần có khả năng mềm dẻo cao và có trình độ chuyên môn cao". Như vậy, theo Ngân hàng Thế giới thì có hai yếu tố "khả năng thích ứng" được đặt trước trình độ đào tạo; đây là hai yếu tố cơ bản để cạnh tranh trong lĩnh vực đào tạo. Trong thời gian gần đây, khi nền kinh tế toàn cầu đang gặp nhiều khủng hoảng, các cộng đồng doanh nghiệp đi vào cắt giảm nhân sự để tiết kiệm chi phí, những nhà

tuyển dụng cũng trở nên khắt khe hơn với các sinh viên tốt nghiệp trong đó có sinh viên các ngành kỹ thuật – một trong những ngành bị đánh giá là khó kiếm việc làm và tỷ lệ sinh viên làm trái ngành nghề cao. Và thực tiễn diễn ra rất nhiều sinh viên không tìm được việc làm, không trải qua được vòng phỏng vấn do thiếu những kỹ năng cơ bản, chưa đáp ứng được các yêu cầu của các nhà tuyển dụng. Nghiên cứu "*Thực trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp*" (Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh) hi vọng làm rõ hơn về vấn đề thực trạng sinh viên sau khi tốt nghiệp, cùng với đó là những yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Bởi vì vấn đề việc làm nói chung và việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp nói riêng đã và đang trở thành vấn đề nghiên cứu của nhiều đề tài đi trước, các nhận định, các bài viết đánh giá về vấn đề này.

1.1.1. Những nghiên cứu về chất lượng đào tạo, chất lượng giáo dục bậc đại học

Trong Báo cáo dự án "Đánh *giá chất lượng giáo dục bậc Đại học ở Việt Nam*" (Cách tiếp cận từ thị trường lao động) được Liên hiệp các hội Khoa học kỹ thuật Việt Nam (VUSTA) tiến hành trong tháng 2 năm 2009 – 2010. Nội dung chính của báo cáo gồm 4 phần: *Phần I: Những thành tựu và hạn chế của giáo dục đại học Việt Nam trong giai đoạn 2000 – 2010; Phần II: Hiện trạng chất lượng giáo dục đại học Việt Nam dưới góc độ thị trường lao động; Phần III: Nguyên nhân yếu kém về chất lượng giáo dục Đại học Việt Nam hiện nay; Phần IV: Các khuyến nghị và giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay*. Báo cáo đã tập trung làm rõ hiện trạng chất lượng giáo dục Đại học từ góc độ tiếp cận thị trường lao động, báo cáo nhấn mạnh: "Trong khoảng 10 năm trở lại đây giáo dục Việt Nam có những thay đổi đáng kể cả về chất và về lượng. Tuy nhiên mặt chất lượng vẫn tồn tại nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được với yêu cầu thực tế xã hội, trong khi số lượng các trường tăng gấp đôi trong giai đoạn này nhưng mặt chất lượng lại tăng không đáng kể. Báo cáo cũng chỉ ra thực tế tỷ lệ thất nghiệp của sinh viên Việt Nam ở mức thấp, hầu hết sinh viên ra trường tìm được việc làm, tuy nhiên tỷ lệ làm trái ngành ở mức cao. Xem xét vấn đề này từ góc độ thị trường lao động, nghiên cứu cho rằng việc nhà sử dụng lao động nói riêng và thị trường lao động nói chung đang thay đổi hình thức tuyển dụng và có 3 yếu tố làm căn cứ tuyển dụng

nhân lực là: *khả năng chuyên môn, khả năng tự đào tạo và kỹ năng mềm*. Đây là những cơ sở quan trọng để các trường Đại học, Cao đẳng nói chung và sinh viên nói riêng có những định hướng cụ thể trong việc hoạch định, xây dựng các chương trình đào tạo nhằm bị cho sinh viên những kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng và thị trường lao động, qua đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục Đại học ở Việt Nam.

Cuốn sách: *"Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế"* (NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội, Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha, đề tài KX – 05 – 10). Nhóm tác giả đã đề cập đến việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, mối quan hệ giữa nguồn nhân lực và quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước. Trong đề tài cũng làm rõ thực trạng lao động và chính sách sử dụng lao động của nước ta hiện nay còn nhiều bất cập và mất cân đối. Chất lượng nguồn lao động của được nhóm tác giả quan tâm, chất lượng lao động có liên quan đến khả năng cạnh tranh trong tiến trình hội nhập quốc tế và khu vực, theo tác giả đối với Việt Nam đây là vấn đề rất đáng lo ngại. Bàn về nguồn nhân lực đào tạo nhưng không có việc làm, thậm chí việc làm không phù hợp với chuyên môn được đào tạo lãng phí gây tổn thất về mặt thời gian và tiền bạc, chất xám của nền giáo dục đất nước. Chính sách sử dụng lao động cũng còn nhiều quan liêu, hai tác giả đưa ra kết luận trong nền kinh tế nhiều thành phần người lao động cần được đối xử bình đẳng, cần có những chính sách phù hợp để sử dụng nguồn lao động đó một cách hiệu quả nhất, tạo điều kiện cho người lao động phát huy được tiềm năng và năng lực của bản thân. Vấn đề đó đã được nhiều nhà nghiên cứu, các nhà tuyển dụng, các nhà hoạch định chính sách quan tâm và nghiên cứu, bài viết đăng thường xuyên trên các sách báo và các sách chuyên khảo chủ yếu tập trung vào tìm hiểu thực trạng việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp, các bài viết nghiên cứu đã đi mô tả khá rõ về việc làm của các nhóm đối tượng này đồng thời phản ánh thực tế mất cân đối về cơ cấu lao động giữa các ngành nghề.

"Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội" là tiêu đề cuốn sách của tác giả Bùi Văn Nhơn (NXB Tư pháp, HN 2006). Tác giả đánh giá cao vai trò của phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, trong đó

có vai trò của các cơ sở giáo dục đào tạo, kể cả các cơ sở đào tạo ngoài công lập. Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực xã hội của các loại hình đào tạo này cũng chính là vấn đề được Giáo sư Bùi Văn Nhơn bàn đến, theo tác giả đây là nhân tố quyết định đến sự phát triển kinh tế, xã hội của một đất nước. Trong *"Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội"* đã đưa ra một số yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề việc làm cho người lao động, tình trạng thiếu việc làm còn trầm trọng do còn chậm trong đổi mới tư duy, giải quyết vấn đề, việc làm trong quan niệm... Trong điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước ta hiện nay theo tác giả tạo việc làm cho người lao động với quan điểm sử dụng tối đa tiềm năng lao động trong xã hội, trong đó có quan điểm đúng đắn về việc làm và tự tạo việc làm là những việc hình thức hiệu quả hơn cả.

Nghiên cứu:*"Đánh giá chất lượng đào tạo từ góc độ cựu sinh viên của trường Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh"* của tác giả Nguyễn Thúy Loan và Nguyễn Thị Thanh Thoản đã chỉ ra rằng: Đảm bảo chất lượng cho giáo dục đại học là hoạt động cần thiết nhằm cung cấp cho sinh viên tốt nghiệp có đủ trình độ đáp ứng yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của xã hội. Kết quả khảo sát sinh viên đã tốt nghiệp phản ánh mức độ thích ứng sản phẩm đào tạo của trường với nhu cầu của thị trường lao động. Theo đó, việc khảo sát được tiến hành với nhóm cựu sinh viên đã tốt nghiệp và đi làm từ hơn 6 tháng trở lên. Bên cạnh việc tìm hiểu về thời gian tìm việc làm, tỷ lệ thay đổi công ty của cựu sinh viên, nghiên cứu cũng cho thấy ảnh hưởng của bằng Đại học với công việc hiện tại của họ còn rất lớn, không ít ý kiến cho rằng đây là căn cứ để trả lương và đề bạt chức vụ cho nhân viên trong quá trình họ làm việc. Ngoài ra nghiên cứu cũng tìm hiểu những đánh giá của cựu sinh viên về chất lượng đào tạo của trường Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh, các tiêu chí được đưa ra để đánh giá bao gồm: chương trình đào tạo; đội ngũ giảng viên; cơ sở vật chất trong đó đánh giá đáng chú ý nhất là kết quả đào tạo. Nghiên cứu cho thấy kết quả đào tạo được thể hiện cụ thể qua những kỹ năng cơ bản mà sinh viên cần được trang bị khi tốt nghiệp như "có lợi thế cạnh tranh trong công việc" "khả năng chịu áp lực công việc" "tư duy làm việc độc lập" "kỹ năng phân tích và đánh giá vấn đề" "kỹ năng làm việc nhóm"... Nghiên cứu đã cung cấp một bức tranh khá tổng quát về đánh giá chất lượng đào tạo thông qua góc nhìn của các cựu sinh viên

Trong nghiên cứu "*Giáo dục đại học ở Việt Nam: Nhìn từ thị trường lao động*", năm 2007, tác giả Phạm Thị Huyền, giảng viên trường Đại học Kinh tế quốc dân cho rằng giáo dục đại học Việt Nam hiện nay cung không đáp ứng cầu về cả mặt số lượng và chất lượng. Về số lượng, sự thiếu hụt nguồn nhân lực đạt chuẩn ở hầu hết các ngành từ công nghệ thông tin đến các ngành kinh tế như tài chính ngân hàng, marketing, du lịch hay đóng tàu. Về chất lượng, có thể nói tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đại học đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc hiện tại là rất thấp. Nghiên cứu này cũng trích dẫn các nghiên cứu của Ngân hàng thế giới là tới 50% doanh nghiệp may mặc, hóa chất đánh giá lao động được đào tạo không đáp ứng nhu cầu của mình. Khoảng 60% lao động trẻ tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo cần được đào tạo lại ngay sau khi tuyển dụng, cá biệt, lĩnh vực phần mềm cần đào tạo lại ít nhất 1 năm cho 80% - 90% sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng.

Bài viết "*Nhu cầu làm việc chất lượng cao của xã hội trong thời kỳ mới"* (Lê Thành Tâm, 2009) cho rằng, thực trạng chung là phần lớn sinh viên tốt nghiệp ra trường vẫn còn nhiều gặp nhiều khó khăn trong tìm kiếm việc làm phù hợp và ổn định, do chưa định hướng đúng mức về nghề nghiệp – việc làm, vì một số sinh viên chọn ngành học chưa phù hợp với năng lực, sở trường và xu hướng phát triển của thị trường lao động. Mặt khác, các doanh nghiệp rất quan tâm tuyển chọn đối với sinh viên tốt nghiệp về kiến thức ngoại ngữ, tin học, khả năng hợp tác, kỹ năng làm việc, kỹ năng giao tiếp, những hiểu biết về môi trường văn hóa doanh nghiệp và tác phong làm việc công nghiệp. Sự hạn chế lớn của sinh viên khi ra trường, đa số chưa định hướng được cụ thể để chọn một ngành chuyên môn phù hợp với khả năng, đồng thời do hệ thống thông tin thị trường lao động, hoạt động tư vấn giới thiệu việc làm thành phố chưa cập nhật kịp thời để gắn kết sinh viên với doanh nghiệp đạt hiệu quả cao.

1.1.2. Những nghiên cứu về thực trạng việc làm hiện nay của sinh viên sau khi tốt nghiệp

Trong cuốn sách *"Toàn cầu hoá: cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam", tác giả* Nguyễn Bá Ngọc và Trần Văn Hoan (chủ biên), "Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội, 2002, đã trình bày tổng quan tác động của toàn cầu hoá đến lao động

và các vấn đề xã hội của Việt Nam, những xu hướng vận động của nguồn nhân lực, lao động và việc làm Việt Nam dưới tác động của toàn cầu hoá kinh tế, phân tích những cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế. Từ đó đề ra các giải pháp đối với lao động Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hoá kinh tế.

Liên quan đến vấn đề việc làm, lao động và nghề nghiệp bài viết *"Giải quyết vấn đề lao động và việc làm trong quá trình đô thị hóa, công nghiệp hóa nông nghiệp, nông thôn"* (Tạp chí Lao động – xã hội số 247 đăng từ 16 – 39/4/2004) của Nguyễn Hữu Dũng. Trong nghiên cứu, tác giả đã bàn đến thực trạng lao động việc làm ở nông thôn trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa khi mà lực lượng lao động ở khu vực đó khó có thể đảm bảo khi tham gia vào các nhà máy, xí nghiệp... Khi đô thị hóa đang tiến đến các vùng nông thôn thì dân cư tại cá vùng này đang gặp phải những thay đổi quan trọng cả về đất đai và điều kiện làm việc, tác giả đã chỉ ra những khó khăn của lao động việc làm tại khu vực nông thôn đồng thời chỉ ra những hướng giải quyết cho những đối tượng.

Trong bài viết:*"Thực trạng lao dộng việc làm qua kết quả điều tra 1/7/2004"* (Tạp chí lao động xã hội, số 251, từ 7 – 10/11/2004) của tác giả Trương Văn Phúc đã đề cập đến tình trạng lao động và việc làm của lực lượng lao động ở các tỉnh, thành phố cũng như vùng kinh tế trọng điểm. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả cũng đi đánh giá một cách tổng quát những kết quả đạt được về giải quyết việc làm cho lực lượng lao động.

Cuốn sách của tác giả Nguyễn Thị Thơm: *"Thị trường lao động Việt Nam thực trạng và giải pháp"* (NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội 2006). Cuốn sách đã đưa ra vấn đề việc làm và chính sách với người lao động, tác giả cũng đưa ra một số nhận định đó là cần phải tôn trọng bản chất thực sự của thị trường lao động. Vai trò của các cơ sở giáo dục và đào tạo, đánh giá khách quan về mô hình xã hội hóa giáo dục. Tác giả cũng khẳng định cần đẩy mạnh các hoạt động chắp nối cung – cầu lao động tạo cơ sở bình đẳng cho người lao động tiếp cận với cơ hội việc làm.

Tác giả Vũ Thị Mai: *"Tạo việc làm cho người lao động bị ảnh hưởng trong quá trình đô thị hóa Hà Nội"* (NXB Chính trị quốc gia, HN 2007). Tác giả nêu thực

trạng việc làm của người lao động bị ảnh hưởng trong quá trình đô thị hóa và các giải pháp việc làm cũng như kinh nghiệm của các nước trong việc tạo việc làm cho người lao động của mình, tức là phải dựa vào các nguồn tài trợ của gia đình, từ các tổ chức xã hội để được đào tạo, trau dồi kiến thức, phát triển và nắm vững một số nghề nghiệp nhất định – đây là điều kiện cần thiết cho người lao động khi tham gia vào thị trường lao động.

Đề tài: *"Định hướng nghề nghiệp và khu vực việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên ngoài công lập hiện nay (nghiên cứu trường hợp tại đại học Đông Đô)"* của tác giả Nguyễn Thị Minh Phương, 2006. Nghiên cứu của tác giả đã chỉ ra vai trò quan trọng của việc định hướng nghề nghiệp của sinh viên, giúp họ có khả năng phát huy những sở trường cá nhân, có nhiều cơ hội lựa chọn nghề nghiệp, đam mê và tâm huyết hơn với công việc của mình. Đồng thời, nghiên cứu cũng làm rõ nguyên nhân các sinh viên vào học tập tại trường dân lập như Đông Đô là do thi rớt các trường công lập khác và do sức học còn hạn chế. Định hướng nghề nghiệp của sinh viên trường Đông Đô chủ yếu là khu vực liên doanh, tuy nhiên định hướng nghề nghiệp cũng là thước đo kết quả học tập của sinh viên sau 4 năm đại học. Xu hướng tự tạo việc làm còn khiêm tốn, để có khả năng tự tạo việc làm sinh viên cũng cần những khả năng, những phẩm chất và các yếu tố khác nữa. Nghiên cứu cũng chỉ ra, những định kiến xã hội ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình học tập và tu dưỡng đạo đức của sinh viên, định kiến xã hội còn ảnh hưởng đến sự nhìn nhận thiếu tích cực về bản thân của sinh viên. Nhiều sinh viên tốt nghiệp xuất phát từ nhu cầu nâng cao chuyên môn, ngoài ra còn có các nguyên nhân một số ngành nghề chỉ phát huy được ở những vùng có nền kinh tế phát triển. Nghiên cứu đồng thời chỉ ra xu hướng tìm việc ở thành phố lớn của sinh viên hiên này gay gắt hơn và kéo theo nhiều hệ lụy xã hội khác như: lãng phí chất xám, mất cân bằng về nguồn nhân lực, quá tải về các dịch vụ cơ sở hạ tầng. Vai trò của gia đình và các mối quan hệ xã hội là một trong những yếu tố liên quan đến cơ hội việc làm và lựa chọn khu vực làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Trong đề tài *"Định hướng giá trị của thanh niên trong lĩnh vực nghề nghiệp và việc làm"* tác giả Trần Xuân Vinh cho rằng: nghề nghiệp và việc làm là mối quan

tâm hàng đầu và là giá trị quan trọng nhất của thanh niên hiện nay. Ở đây, tác giả nhấn mạnh đến giá trị việc làm bên cạnh hàng loạt các giá trị khác mà người thanh niên cần đạt được như học vấn, phẩm chất đạo đức, tác phong, lối sống... qua đó thấy được tầm quan trọng của việc làm với thanh niên nói chung.

Nghiên cứu của Trần Trung Dũng *"Năng lực hội nhập không gian xã hội của sinh viên Việt Nam"* bàn về động cơ học tập của sinh viên cho thấy rất đa dạng, chịu sự chi phối của các yếu tố kinh tế, xã hội và các điều kiện khác nhau nhìn chung rất lành mạnh và luôn hướng tới các nhu cầu mưu sinh, lập nghiệp. Thứ hai động cơ học tập của sinh viên hiện nay chủ yếu hướng vào các động cơ mang tính cá nhân như học để kiếm việc, để nâng cao tri thức để phát triển nhân cách, còn động cơ học để phục vụ yêu cầu phát triển đất nước là thấp. Thứ 3, sinh viên học tập chủ yếu để có năng lực đạo đức, có nghề nghiệp chuyên môn để đảm bảo vững chắc cho tương lai của mình.

Nghiên cứu *"Định hướng Nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn"* của tác giả Nguyễn Thị Như Trang đã đi vào phân tích định hướng nghề nghiệp của sinh viên trong tương quan với định hướng chuyên môn cũng như đánh giá hai yếu tố tác động đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên là gia đình và trường học. Nghiên cứu đã chỉ ra, gia đình tuy có ít vai trò trong việc lựa chọn chuyên môn và định hướng giá trị việc làm nhưng lại có vai trò quan trọng trong việc duy trì chuyên môn của sinh viên. Nhà trường cũng có tác động nhất định đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên nhưng sự tác động đó còn ở mức hạn chế so với đòi hỏi của thực tiễn.

Đề tài *"Các yếu tố tác động đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên năm cuối các ngành khoa học xã hội"* (Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn) của tác giả Phạm Huy Cường. Nghiên cứu cho thấy sinh viên hầu như có định hướng nghề nghiệp nhưng còn thiếu thực tế và cụ thể. Khi tìm việc sinh viên quan tâm nhất đến tính ổn định và thu nhập. Bên cạnh đó đề tài cũng đưa ra và phân tích một số yếu tố tác động đến định hướng nghề cho sinh viên như bạn bè, gia đình, môi trường học tập, môi trường nghề nghiệp.

Đề tài luận văn thạc sỹ nghiên cứu về "*Việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên ngành xã hội học, thực trạng và giải pháp"*, Vũ Thị Huệ, 2014 cho chúng ta

một cái nhìn sâu sắc về thực trạng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên ngành xã hội học hiện nay. Từ đó, đưa ra những khuyến nghị nhằm giúp khoa và nhà trường có những đánh giá và điều chỉnh hợp lý về chương trình học, phương pháp dạy nhằm nâng cao nhận thức về những kỹ năng cần thiết, cơ bản, cũng như những kỹ năng mềm cho sinh viên, để giúp sinh viên có thể đáp ứng tốt nhất yêu cầu của nhà tuyển dụng khi đi xin việc. Thêm vào đó, luận văn cũng đề cập đến vai trò của nhà tuyển dụng với mục đích tạo ra sự kết hợp chặt chẽ giữa đơn vị đào tạo và đơn vị tuyển dụng, tạo ra sự hài hòa, thống nhất giữa cung và cầu trong vấn đề đào tạo cũng như việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Trong bài viết: "*Thực trạng lao động và việc làm trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh*" (Báo Quảng Ninh, đăng ngày 17/06/2015), tác giả đã đề cập đến thực trạng chất lượng lao động của tỉnh Quảng Ninh, đồng thời đưa ra nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu trong công tác đạo tạo nghề, nâng cao chất lượng lao động trên địa bàn.

Bài viết "*Việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp – Một vấn đề xã hội nan giải"*, tác giả Thân Trung Dũng, đăng ngày 22/04/2015, trên tadri.org đã đề cập đến vấn đề việc làm cho sinh viên sau khi ra trường không chỉ là vấn đề nan giải của Việt Nam mà cả toàn cầu. Sinh viên gặp nhiều khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm. Tác giả đưa ra một số nguyên nhân chính như về chất lượng giáo dục – đào tạo, thiếu khả năng thực, định hướng không rõ ràng, thiếu kỹ năng cơ bản, hoặc đào tạo chưa gắn với nhu cầu xã hội... Đồng thời, tác giả đưa ra một số giải pháp để đối phó với vấn đề thất nghiệp của sinh viên.

Kết quả điều tra trong luận văn "*Vấn đề việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp*" (Bùi Thị Lan, 2012) cho thấy 78% sinh viên sư phạm được khảo sát có việc làm đúng chuyên nghành đều về giảng dạy tại địa phương. So với sinh viên sư phạm của các trường khác tỉ lệ ra trường có việc làm của sinh viên sư phạm trường Đại Học Giáo Dục- Đại Học Quốc Gia Hà Nội là lớn hơn. Tuy nhiên qua kết quả khảo sát ta cũng thấy rằng sinh viên sư phạm được khảo sát còn gặp nhiều khó khăn về tin học, ngoại ngữ, những kĩ năng mềm. Bên cạnh 26,1% người vừa làm vừa học cao học thì có 78,6 % sinh viên sư phạm ra trường chưa có việc làm đều chọn học lên cao học để có cơ hội lớn hơn để có được việc làm.

Ngoài ra còn có rất nhiều bài viết liên quan đến vấn để lao động và việc làm mà các tác giả đã đi vào nghiên cứu như: Đề tài *"Việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp hiện nay"* của tác giả Lê Văn Toàn (Học viện Báo chí và Tuyên truyền), đề tài *"Sự bất bình đẳng giới trong trong cơ hội tìm kiếm việc làm"* của tác giả Nguyễn Mai Anh cũng đề cập đến yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội việc làm như: những đặc điểm cá nhân, gia đình, giới tính, ngành học, quê quán... Tác giả Phạm Tất Thắng với đề tài *"Định hướng chọn nghề và nơi làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp"* đã đi sâu vào hai khía cạnh: thực trạng lựa chọn nghề của sinh viên sau khi ra trường và định hướng nơi làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Tác giả Nguyễn Văn Buồm trong "*Nghề nghiệp và việc làm của sinh viên hiện nay*" cũng đề cập đến 3 vấn đề, thứ nhất việc lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên, thứ hai việc kiếm sống của sinh viên, thứ 3 việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

1.1.3. Những nghiên cứu về yêu cầu của nhà tuyển dụng về các kỹ năng đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp

Hiện nay, nguồn nhân lực do các trường học cung cấp ra thị trường lao động rất lớn. Tuy nhiên chất lượng nguồn nhân lực có đáp ứng được yêu cầu của xã hội hay không đang là vấn đề hiện nay. Rất nhiều hội thảo diễn ra nhằm tìm ra giải pháp đào tạo được nguồn nhân lực tốt cho xã hội.

Hội thảo khoa học *"Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế"* của Tạp chí cộng sản và nhà xuất bản Chính trị quốc gia phối hợp tổ chức đã tập trung, trao đổi về thực trạng phát triển nguồn nhân lực hiện nay. Sinh viên tốt nghiệp đáp ứng như thế nào với yêu cầu công việc trên tất cả các mặt kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp là vấn đề mà nhà trường và xã hội đang rất quan tâm. Những kiến thức và kỹ năng mà sinh viên thu nhận được từ chương trình học trong các trường học có đáp ứng tốt yêu cầu công việc hiện tại hay không?. Các tác giả tiến hành khảo sát sinh viên tốt nghiệp và nhà sử dụng lao động để xem xét, đánh giá sinh viên đáp ứng yêu cầu công việc như thế nào. Về mặt kiến thức, kỹ năng thì sinh viên đáp ứng tốt ở mặt nào, yếu kém ở vấn đề nào.

Công trình của tác giả Trần Thị Thu Thắm (2006) Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh *"Khảo sát nhu cầu của nhà tuyển dụng thành phố Hồ Chí Minh*

về năng lực của ứng viên mới tốt nghiệp đại học". Một nghiên cứu khác cảu tác giả Vũ Thế Dũng (2005) *"8 kỹ năng cần thiết của nhà quản lý hiện đại"*. Nghiên cứu *"Yêu cầu của nhà tuyển dụng đối với sinh viên tốt nghiệp ngành quản lý – kinh tế: ứng dụng phương pháp phân tích nội dung"* của tác giả Vũ Thế Dũng – Trần Thanh Tòng, Khoa Quản lý công nghiệp – Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh đã đưa ra nhiều phát hiện đáng chú ý. Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp phân tích nội dung với khoảng 300 mẫu tin quảng cáo tuyển dụng trên các trang báo tuyển dụng lớn của Việt Nam đối với sinh viên mới tốt nghiệp đại học để tìm hiểu yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng cần thiết với nhóm công việc này. Trên cơ sở xem xét các loại hình doanh nghiệp, vị trí tuyển dụng và ngành nghề, các tác giả đã chỉ ra các nhóm kỹ năng chính xác mà các nhà tuyển dụng yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp các ngành quản lý – kinh tế. Có 17 kỹ năng chính xuất hiện trong các mẫu tuyển dụng, các kỹ năng được chia ra làm 3 nhóm kỹ năng: *Nhóm 1 là nhóm các kỹ năng cơ bản,* đây là nhóm kỹ năng bắt buộc sinh viên phải có, nếu thiếu các kỹ năng này các ứng viên sẽ rất khó khăn trong quá trình làm việc hoặc không được nhà tuyển dụng lựa chọn. Nhóm này bao gồm 4 kỹ năng chính: ngoại ngữ, tin học văn phòng, giao tiếp và làm việc độc lập. Trong đó ngoại ngữ và tin học văn phòng là hai kỹ năng quan trọng hàng đầu. Tuy rất quan trọng nhưng nhóm kỹ năng này chỉ là điều kiện để được tuyển dụng và chưa phải điều kiện để đảm bảo. *Nhóm 2 là nhóm giá trị gia tăng,* nhóm này chính là nhóm kỹ năng giúp các ứng viên tạo ra sự khác biệt đối với các ứng viên khác. Các kỹ năng của nhóm 2 bao gồm 8 kỹ năng chính là: kỹ năng tổ chức, quản lý, phân tích, làm việc nhóm, tin học chuyên ngành, truyền thông, hoạch định và đàm phán. Đây rõ ràng là những kỹ năng khó hơn, cao hơn những kỹ năng cơ bản, đây là những kỹ năng ít được giảng dạy trên ghế nhà trường, cần được sinh viên nắm bắt và tự trau dồi, đây là nhóm kỹ năng thách thức đối với những sinh viên mới tốt nghiệp đại học. Nhóm kỹ năng thứ 3 là nhóm *kỹ năng dành cho các nhà lãnh đạo tương lai.* Nhóm này bao gồm các kỹ năng cần thiết cho một nhà lãnh đạo tương lai như kỹ năng tổng hợp, lãnh đạo, xây dựng và phát triển quan hệ, tổ chức nguồn nhân lực, và ra quyết định. Bên cạnh việc chỉ ra sự khác biệt trong yêu cầu tuyển dụng trong các lĩnh vực, các ngành nghề và các vị trí khác nhau.

Luận văn Thạc sỹ của tác giả Nguyễn Thanh Ngọc *"Yêu cầu của nhà tuyển dụng với sinh viên tốt nghiệp đại học (nghiên cứu các thông tin tuyển dụng trên trang Vietnamwork)"*, luận văn cho thấy vấn đề việc làm của sinh viên tốt nghiệp đại học rất quan trọng và nhận được sự quan tâm của xã hội. Nhưng có một nghịch lý diễn ra là nhiều người lao động có trình độ đại học có nhu cầu rất lớn về việc làm và rất nhiều các doanh nghiệp thiếu nguồn nhân lực nhưng rất ít người trong số đó được tuyển vào làm việc do thiếu những kinh nghiệm, kỹ năng cơ bản và kỹ năng làm việc thực tế. Hơn nữa, sinh viên ra trường cũng không nắm được yêu cầu của nhà tuyển dụng, vì vậy không đáp ứng được những yêu cầu mà nhà tuyển dụng đề ra. Theo đó, ba nhóm kỹ năng cơ bản mà nhà tuyển dụng yêu cầu sinh viên là Nhóm kỹ năng trình độ chuyên môn, Nhóm kỹ năng mềm, Nhóm kỹ năng về quản lý. Tùy từng vị trí tuyển dụng mà các loại hình doanh nghiệp có những yêu cầu khác nhau về những kỹ năng cụ thể để đáp ứng yêu cầu công việc. Nghiên cứu đã làm rõ được những kỹ năng chính mà các nhà tuyển dụng yêu cầu sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học, theo đó ba tiêu chí quan trọng mà các cơ quan, doanh nghiệp yêu cầu là khả năng chuyên môn, khả năng tự đào tạo và kỹ năng mềm. Nghiên cứu cũng chỉ ra dưới đánh giá của các nhà tuyển dụng, sinh viên tốt nghiệp đại học mặc dù được trang bị nền tảng kiến thức cơ bản tương đối tốt, tuy nhiên vẫn còn một số điểm yếu chưa đáp ứng được như trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học còn hạn chế, khả năng chịu áp lực và tính chuyên môn còn kém; thiếu những kinh nghiệm làm việc thực tế và các kỹ năng mềm. Đa số sinh viên sau khi ra trường cần một quá trình đào tạo của doanh nghiệp để thích nghi với công việc. Nguyên nhân của thực trạng đó được nghiên cứu đưa ra là do hình thức và phương pháp đào tạo của các cơ sở còn chưa cân đối, thứ hai là do sinh viên còn chưa nhanh nhạy và nắm bắt được những yêu cầu thực tế xã hội.

Một nghiên cứu khác của tác giả Huỳnh Văn Sơn về *"Kỹ năng sống của sinh viên thành phố Hồ Chí Minh nhìn từ góc độ điều tra thực trạng"* (Tạp chí Giáo dục số 217 (kỳ 1 – 7/2009) đã đưa ra góc nhìn của nhà nghiên cứu về vấn đề thực trạng nhận thức của sinh viên thành phố Hồ Chí Minh về kỹ năng sống. Điều tra được tiến hành trong vòng 1 năm tại một số trường đại học trên địa bàn thành phố Hồ Chí

Minh, kết quả nghiên cứu cho thấy hầu hết sinh viên rất quan tâm đến kỹ năng sống, theo 100% ý kiến sinh viên thì kỹ năng sống rất quan trọng cho sự thành công của mỗi cá nhân. Đa số sinh viên đánh giá kỹ năng sống của bản thân ở mức trung bình, sinh viên tự nhận thấy mình còn hạn chế ở các kỹ năng sau: kỹ năng diễn đạt, kỹ năng truyền thông, kỹ năng thể hiện sự tự tin, kiềm chế cảm xúc, tư duy sáng tạo, quản lý thời gian và vượt áp lực. Những kỹ năng còn lại mang tính chất công việc như: tư duy sáng tạo, kỹ năng ra quyết định, kỹ năng thiết lập mối quan hệ được sinh viên đánh giá ở mức trung bình, điều này phản ánh đúng thực tế xã hội khi sinh viên ra trường gặp nhiều khó khăn trong việc đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng và khẳng định bản thân trong tương lai. Nghiên cứu cũng chỉ ra thực trạng kỹ năng sống của sinh viên thường gặp phải là vấn đề "thiếu tự tin", điều này gây ra những cảm giác buồn chán, bực mình, điên tiết; với những cảm xúc như thiếu định hướng, không biết làm gì, cảm giác mông lung, hay buồn bã vô cớ là do sinh viên thiếu kỹ năng lập kế hoạch, ra quyết định, quản lý công việc. Tác giả cũng chỉ ra được nhu cầu mong muốn của sinh viên được trang bị kỹ năng sống, có hai mươi kỹ năng mà sinh viên muốn được học tập; tuy nhiên nhiều sinh viên do thiếu nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của những kỹ năng: diễn đạt, truyền thông, tự đánh giá bản thân, quản lý nhóm... nên sinh viên không lựa chọn và có thái độ học tập đúng đắn để trau dồi những kỹ năng này.

Bài viết của tác giả Đặng Vũ Cảnh Linh được đăng trên tạp trí Tâm lý học, số 1 (106), 1/2008 có tiêu đề: *"Một số chỉ báo định hướng giá trị của sinh viên các trường đại học hiện nay"* đã đưa ra những chỉ báo định hướng giá trị của sinh viên. Tác giả cho rằng giá trị và định hướng giá trị rất quan trọng với thế hệ thanh niên và sinh viên hiện nay, nghiên cứu về định hướng giá trị trong bối cảnh xã hội hiện nay là cần thiết nhằm đưa ra những giải pháp xây dựng môi trường phát huy tính tích cực của sinh viên đáp ứng yêu cầu trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, nhằm xây dựng con người Việt Nam trong giai đoạn mới loại bỏ các yếu tố tiêu cực, lạc hậu. Nghiên cứu cho thấy định hướng giá trị của sinh viên trong vấn đề tri thức tỷ lệ % khá đồng đều trong năm giá trị: Tri thức thực tiễn, tri thức kỹ năng, tri thức khoa học cơ bản, tri thức do thế hệ trước truyền lại và tri thức giá trị. Tác

giả đã đi sâu vào tìm hiểu và phân tích những định hướng giá trị của sinh viên trong giai đoạn mới và thấy được định hướng giá trị của sinh viên trong từng khía cạnh khác nhau.

Ngoài ra, nhiều bài báo và công trình nghiên cứu cho thấy cơ cấu lao động và việc làm có sự biến đổi qua các thời kỳ khác nhau. Các tác giả đều đưa ra những nhận định có sự thay đổi nhất định về nhận thức trong việc làm và lao động, điều đó phù hợp với chủ trương tự tạo việc làm cho bản thân. Người sinh viên ngoài việc học ở trường để tạo dựng kiến thức thì cần phải có ý thức hoãi bão để nâng cao năng lực, kỹ năng của mình cao hơn nữa, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngày nay.

Nhìn chung, các nghiên cứu đều chỉ ra rằng, vấn đề việc làm của sinh viên tốt nghiệp hiện nay là khá khó khăn, có nhiều nguyên nhân cho vấn đề này nhưng chủ yếu là do độ chênh lệch của chương trình đào tạo so với nhu cầu của thị trường lao động. Cùng với đó, do tình hình kinh tế còn chưa thực sự phát triển hiện nay, nhu cầu việc làm tập trung chủ yếu vào các ngành kinh tế, tài chính – ngân hàng, do đó mà sinh viên thuộc ngành kỹ thuật thường có ít cơ hội hơn trong việc tìm kiếm việc làm.

Vì vậy, đề tài "*thực trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp"* (nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Công nghiệp Quảng ninh) hi vọng sẽ góp một phần nhỏ trong việc chỉ ra thực trạng, nguyên nhân cũng như có phương pháp giải quyết vấn đề này.

1.2. Khái niệm công cụ của đề tài

1.2.1. Khái niệm sinh viên

Thuật ngữ "sinh viên" có nguồn gốc La-tinh "Student" có nghĩa là người làm việc, học tập nhiệt tình, người đi tìm kiếm, khai thác tri thức. Nó được dùng cùng nghĩa tương đương với từ "Student" trong tiếng Anh, "Etudiant" trong tiếng Pháp. "Sinh viên" là để chỉ những người theo học ở bậc đại học và phân biệt vơi học sinh đang theo học ở bậc phổ thông.

Theo ngôn ngữ Hán Việt, từ "Sinh viên" được diễn nghĩa ra là người bước vào cuộc sống, cuộc đời. Còn theo từ điển Tiếng Việt, khái niệm "sinh viên" được

dùng để chỉ người học ở bậc đại học. Theo Quy chế công tác Học sinh Sinh viên trong các trường đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo thì: "sinh viên" là người đang theo học hệ đại học và cao đẳng trong và ngoài nước".

Từ đó ta có thể hiểu: khái niệm "sinh viên" là những người đang học tập tại các trường đại học, cao đẳng, nơi đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xã hội.

1.2.2. Khái niệm sinh viên tốt nghiệp

Khái niệm "sinh viên tốt nghiệp" dùng để chỉ nhóm đối tượng là người học đã hoàn thành chương trình đào tạo ở trường cao đẳng hoặc đại học, được công nhận và cấp bằng tốt nghiệp, đồng thời có nhu cầu tham gia vào thị trường lao động.

1.2.3. Khái niệm việc làm:

Tại điều 9, chương II Bộ luật Lao động (2012) thì khái niệm việc làm được hiểu là: "Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm".

Người lao động có các quyền sau đây: làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử; hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể.

Việc làm phải bao gồm ba yếu tố sau:

- Là hoạt động tạo ra sản phẩm vật chất hoặc tinh thần
- Hoạt động đó có mục đích và nhận được thu nhập bằng tiền hoặc hiện vật.
- Hoạt động đó không bị pháp luật ngăn cấm

Việc làm và lao động là những khái niệm có liên quan chặt chẽ nhưng không hoàn toàn giống nhau. Việc làm có giới hạn về số lượng, nguồn lao động cũng có giới hạn về số lượng và nhân khẩu học nhưng sức lao động thì không. Việc làm thể hiện mối quan hệ giữa con người với những chỗ làm việc cụ thể, là những giới hạn

xã hội cần thiết, trong đó lao động diễn ra. Việc làm là điều kiện cần thiết để thỏa mãn nhu cầu xã hội về lao động, là nội dung chính của hoạt động con người. Đứng ở góc độ kinh tế việc làm thể hiện mối tương quan giữa sức lao động và tư liệu sản xuất, giữa yếu tố con người và yếu tố vật chất trong quá trình sản xuất. Như vậy, việc làm là một phạm trù tổng hợp liên kết các quá trình kinh tế, xã hội và nhân khẩu. Nó thuộc loại những vấn đề chủ yếu nhất của toàn bộ đời sống xã hội.

Phân loại theo thời gian làm việc

Toàn thời gian: Là một định nghĩa chỉ một công việc làm 8 tiếng mỗi ngày, hoặc theo giờ hành chính 8 tiếng mỗi ngày và 5 ngày trong tuần.

Bán thời gian: Là một định nghĩa mô tả công việc làm không đủ thời gian giờ hành chính quy định của nhà nước 8 tiếng mỗi ngày và 5 ngày mỗi tuần. Thời gian làm việc có thể dao động từ 0.5 đến 5 tiếng mỗi ngày và không liên tục.

Làm thêm: Là một định nghĩa mô tả một công việc không chính thức, không thường xuyên bên cạnh một công việc chính thức và ổn định.

1.2.4. Khái niệm thị trường lao động

Theo Adam Smith (viết 1826) đã định nghĩa về thị trường lao động như sau: "Thị trường lao động là nơi diễn ra sự trao đổi hàng hóa sức lao động (hoặc dịch vụ lao động) giữa một bên là người sử dụng lao động và một bên là người lao động (15, tr 68). Theo định nghĩa trên thì đối tượng trao đổi trên thị trường lao động là sức lao động, chứ không phải là người lao động, người lao động chỉ là chủ sở hữu sức lao động của mình và họ chỉ đem bán sức lao động

Theo Từ điển Kinh tế học Pengiun, thị trường lao động là thị trường trong đó tiền công, tiền lương và các điều kiện lao động được xác định trong bối cảnh quan hệ của cung lao động và cầu lao động. Định nghĩa này nhấn mạnh kết quả của quan hệ tương tác cung - cầu trên thị trường lao động là tiền công, tiền lương và các điều kiện lao động.

Theo một số khái niệm trong văn kiện Đại hội IX của Đảng, thị trường lao động là: "Thị trường mua bán các dịch vụ của người lao động, về thực chất là mua bán sức lao động, trong một phạm vi nhất định. Ở nước ta, hàng hóa sức lao động được sử dụng trong các doanh nghiệp tư bản tư nhân, các doanh nghiệp tư bản nhà

nước, các doanh nghiệp tiểu chủ, và trong các hộ gia đình neo đơn thuê mướn, người làm dịch vụ trong nhà. Trong các trường hợp đó có người đi thuê, có người làm thuê, có giá cả sức lao động dưới hình thức tiền lương, tiền công"

Mặc dù có nhiều điểm khác biệt, nhưng các định nghĩa hiện có về thị trường lao động đều thống nhất với nhau về các nội dung cơ bản của thị trường lao động như sau: "Thị trường lao động (hoặc thị trường sức lao động) là nơi thực hiện các quan hệ xã hội giữa người bán sức lao động (người lao động làm thuê) và người mua sức lao động (người sử dụng sức lao động), thông qua các hình thức thỏa thuận về giá cả (tiền công, tiền lương) và các điều kiện làm việc khác, trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản, bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thỏa thuận khác"

1.2.5. Khái niệm quan hệ xã hội

Quan hệ xã hội là những quan hệ giữa người với người được hình thành trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Cũng có thể hiểu quan hệ xã hội là quan hệ bền vững ổn định của các chủ thể hành động. Các quan hệ này được hình thành trên những tương tác xã hội ổn định, lặp đi lặp lại.

Quan hệ xã hội không tác rời khỏi hành động xã hội và tương tác xã hội. Hành động xã hội tạo ra tương tác xã hội, tương tác xã hội lặp đi lặp lại tạo ra quan hệ xã hội. Hành động xã hội và tương tác xã hội tạo ra mức độ nông sâu, bền vững, kém bền vững của các mối quan hệ xã hội. Quan hệ xã hội được xác lập sẽ chi phối hành động xã hội và tương tác xã hội. Các mối quan hệ xã hội chằng chịt tạo ra một mạng lưới tương đối ổn định, mạng lưới xã hội tạo ra cơ cấu xã hội.

Các yếu tố tác động đến quan hệ xã hội như: yếu tố lợi ích (chi phối mạnh mẽ đến quan hệ xã hội); yếu tố tâm lý, yếu tố phong tục, tập quán thói quen, yếu tố vị thế xã hội...

1.3.Các lý thuyết áp dụng trong nghiên cứu

1.3.1. Lý thuyết hành động xã hội

Lý thuyết về hành động xã hội của Max Weber là một trong những lý thuyết quan trọng nhất trong xã hội học hiện đại. Mọi hiện tượng và sự kiện xã hội đều có thể giải thích bằng lý thuyết hành động xã hội, vì suy cho cùng xã hội thống nhất

bởi các quan hệ xã hội mà các quan hệ xã hội lại do con người tạo ra. Ông còn chỉ ra rằng khi con người hành động thì luôn có một nội dung và ý nghĩa chủ quan. Chính vì vậy, chúng ta cần phải thâm nhập vào thế giới tình cảm, thế gới suy nghĩ nếu muốn giải thích hành động đó. Ngoài khái niệm như đã nêu về định nghĩa hành động xã hội Weber còn đưa ra phương pháp thấu hiểu để giải thích các hành động xã hội, ông nhấn mạnh động cơ bên trong của hành động là nguyên nhân của hành động. Từ đó ông đã xây dựng một hệ thống bao gồm bốn kiểu hành động xã hội cơ bản: Hành động hợp lý về mục đích, hành động hợp lý về mặt giá trị, hành động mang tính truyền thống và hành động theo cảm xúc.

Hành động hợp lý về mục đích: loại hành động này được xác định bởi mục đích rõ ràng, tính giá trị duy nhất của mục đích, tương ứng với nó là những phương tiện được được ý thức một cách hợp lý, nhằm đảm bảo cho hành động đạt kết quả. Tính hợp lý của mục đích được thỏa mãn trên hai khía cạnh sau: hợp lý về mặt nội dung của mục đích, hợp lý về mặt phương tiện đã được chủ thể lựa chọn.

Hành động hợp lý về mặt giá trị: loại hành động này được thực hiện bởi niềm tin của chủ thể vào cái giá trị đã được hình thành trong đời sống xã hội thông qua các hoạt động của các thiết chế chủ yếu như: gia đình, dòng họ, kinh tế, chính trị, tôn giáo… Loại hành động này luôn luôn phụ thuộc vào những đòi hỏi nào đó đối với chủ thể. Khi hành động chủ thể nhận thức được nghĩa vụ của mình, lúc đó nó thực hiện nghĩa vụ phù hợp với những đòi hỏi được đo bằng thang giá trị mà cá nhân đã lĩnh hội được, chỉ khi đó ta thấy hành động cá thể hợp với giá trị (theo sự phán xét của cá thể đó).

Hành động truyền thống: là loại hành động được hình thành trên cơ sở của việc bắt chước (mô phỏng) những mô hình hành vi nào đó đã được củng cố, khẳng định trong truyền thống văn hóa và được chấp nhận. Hành động truyền thống có đặc tính hầu như là quá trình tự động, nó đã được phân biệt bởi khuynh hướng của chủ thể trong bất kỳ tình huống nào để định hướng vào những hành vi quen thuộc, lặp đi lặp lại chứ không phải là để khám phá ra những khả năng mới mẻ cho hành động. Hành động truyền thống chỉ là phản ứng tự động đối với kích thích quen thuộc đang tồn tại trong một khuôn khổ tâm thế đã từng thiết lập.

Hành động theo cảm xúc: là loại hành động mà đặc tính xác định của nó là trạng thái cảm xúc nhất định của chủ thể, nó bao gồm đam mê tình yêu hay sự ghen tỵ, cơn thịnh nộ hay sự vui vẻ hào hứng, sự sợ hãi hay lòng quả cảm (dũng cảm). Cái chính ở loại hành động này là làm thế nào để thoải mái đam mê nhanh nhất đó là những khát vọng, xu hướng phục thù, mong muốn tháo gỡ căng thẳng.

Như vậy, vận dụng lý thuyết hành động xã hội vào vấn đề nghiên cứu ta thấy: trong điều kiện kinh tế khác nhau, SVTN có những lựa chọn khác nhau cho công việc của mình. Một trong những lý do của sự lựa chọn đó phụ thuộc vào chế độ lương thưởng, môi trường làm việc..., sinh viên có những hành động hợp lý, có lựa chọn, cân nhắc tính toán giữa mục đích và phương tiện để đạt được mục đích đó. Trong quá trình tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp, những khó khăn mà cựu sinh viên gặp phải như thiếu kiến thức chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc… thúc đẩy họ học thêm chuyên môn để nâng cao tay nghề, ngoại ngữ, tin học hoặc tạo thêm các mối quan hệ xã hội để hướng tới mục đích cuối cùng là đáp ứng công việc phù hợp nhất và đó chính là hành động xã hội của cá nhân.

1.3.2. Lý thuyết nhu cầu của Maslow

Lí thuyết về thang bậc nhu cầu của Maslow là một trong các lí thuyết mà tầm ảnh hưởng của nó được thừa nhận rộng rãi và được sử dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Trong lí thuyết này, ông sắp xếp các nhu cầu của con người theo một hệ thống trật tự cấp bậc và được thể hiện dưới dạng một hình kim tự tháp, trong đó, các nhu cầu ở mức độ cao hơn muốn xuất hiện thì các nhu cầu ở mức độ thấp hơn phải được thỏa mãn trước đó, trong đó:

Nhu cầu cơ bản (basic needs): Được coi là quan trọng nhất vì nó đáp ứng nhu cầu sinh lí tối thiểu của con người như ăn uống, ngủ, mặc, không khí để thở, tình dục,… Maslow cho rằng, những nhu cầu ở mức độ cao hơn sẽ không xuất hiện khi những nhu cầu này không được thỏa mãn.

Nhu cầu về an toàn, an ninh (safe, security needs): Khi con người đã được đáp ứng các nhu cầu cơ bản, tức các nhu cầu này không còn điều kiện suy nghĩ và hành động của họ nữa, họ sẽ nảy sinh nhu cầu về an toàn, an ninh. Con người mong muốn có sự bảo vệ cho sự sống còn của mình khỏi các nguy hiểm. Nhu cầu này sẽ

trở thành động cơ hoạt động trong các trường hợp khẩn cấp, nguy đốn đến tính mạng như chiến tranh, thiên tai, gặp thú dữ,… Nhu cầu này cũng thường được khẳng định thông qua các mong muốn về sự ổn định trong cuộc sống, được sống trong các khu phố an ninh, sống trong xã hội có pháp luật, có nhà cửa an toàn để ở,… Nhiều người tìm đến sự che chở bởi các niềm tin tôn giáo cũng là do nhu cầu này, đây chính là việc tìm kiếm sự an toàn về mặt tinh thần. Các chế độ bảo hiểm xã hội, các chế độ khi về hưu, các kế hoạch để dành tiết kiệm tiền,… cũng chính là thể hiện sự đáp ứng nhu cầu an toàn này.

Nhu cầu về xã hội (social needs): Nhu cầu này còn được gọi là nhu cầu mong muốn thuộc về một bộ phận, một tổ chức nào đó hoặc nhu cầu về tình cảm, tình thương. Nhu cầu này thể hiện qua quá trình giao tiếp như việc kết bạn, tìm người yêu, lập gia đình, tham gia một cộng đồng nào đó, đi làm việc, đi chơi picnic, tham gia các câu lạc bộ, làm việc nhóm,…

Nhu cầu được quý trọng (esteem needs): Nhu cầu này còn được gọi là nhu cầu tự trọng vì nó thể hiện hai khía cạnh: Nhu cầu được người khác quý mến, nể trọng thông qua các thành quả của bản thân, và nhu cầu của bản thân, và nhu cầu cảm nhận, quý trọng chính bản thân, danh tiếng của mình, có lòng tự trọng, sự tự tin vào khả năng của bản thân. Sự đáp ứng và đạt được nhu cầu này có thể khiến cho một đứa trẻ học tập tích cực hơn, một người trưởng thành cảm thấy tự do hơn.

Nhu cầu được thể hiện mình (self-actualizing needs): Đây chính là nhu cầu được sử dụng hết khả năng, tiềm năng của mình để tự khẳng định mình, để làm việc, đạt các thành quả trong xã hội. Đó chính là việc đi tìm kiếm các cách thức mà năng lực, trí tuệ, khả năng của mình được phát huy và mình cảm thấy hài lòng về nó.

Theo Maslow, con người cá nhân hay con người trong tổ chức chủ yếu hành động theo nhu cầu. Chính sự thỏa mãn nhu cầu làm họ hài lòng và khuyến khích họ hành động. Đồng thời việc nhu cầu được thỏa mãn và thỏa mãn tối đa là mục đích hành động của con người. Theo cách xem xét đó, nhu cầu trở thành động lực quan trọng và việc tác động vào nhu cầu cá nhân sẽ thay đổi được hành vi của con người.

Những nhu cầu này phát triển một cách hết sức tự nhiên cùng với sự phát triển của đời sống bản thân, gia đình và xã hội.

Những nhu cầu của sinh viên sau khi tốt nghiệp cũng tuân theo quy luật đó. Sau khi tốt nghiệp, họ luôn muốn mang những kiến thức, kỹ năng mình đã được đào tạo để thể hiện năng lực bản thân, nuôi sống bản thân, gia đình và cống hiến cho xã hội. Họ cân nhắc, lựa chọn môi trường làm việc, chế độ lương thưởng, chế độ đãi ngộ…phù hợp với năng lực bản thân.

1.3.3. Lý thuyết mạng lưới xã hội

Theo quan điểm của các nhà lý thuyết gia mạng lưới, các tiếp cận chuẩn mực tập trung vào văn hóa và quá trình xã hội hóa thông tin, qua đó các tiêu chí và giá trị được chủ quan hóa trong các chủ thể hành động. Họ lý luận rằng người ta nên tập trung vào khuôn mẫu khách quan của các mối dây liên kết các thành viên trong xã hội.

Mỗi cá nhân trong xã hội không sống đơn độc mà thuộc về nhiều nhóm khác nhau, phần lớn cuộc đời chúng ta sống trong các nhóm đó. Mỗi chúng ta trong cuộc sống của mình duy trì mạng lưới xã hội, đó là phức thể các mối quan hệ xã hội do con người xây dựng, duy trì và phát triển trong cuộc sống thực của họ với tư cách là thành viên của xã hội.

Trong quá trình sinh viên tìm kiếm việc làm và các tác động xung quanh để tiếp cận nghề, mạng lưới xã hội đóng vai trò quan trọng. Các mạng lưới xã hội bao gồm các quan hệ đan chéo chằng chịt như quan hệ gia đình, họ hàng, bạn bè, đảng phái, nghề nghiệp... là một phần quan trọng của cơ cấu xã hội. Thông qua mạng lưới xã hội, các cá nhân và các nhóm xã hội có sự trao đổi về thông tin, kiến thức... giúp cho mỗi sinh viên tiếp cận việc làm của mình. Mỗi chủ thể xã hội đều có các vị trí, vai trò xã hội khác nhau, hoạt động xã hội cũng khác nhau nên quan hệ xã hội cũng có nhiều cấp độ khác nhau. Tham gia vào các nhóm xã hội là thực hiện các quan hệ xã hội phù hợp theo hoàn cảnh của nhóm đó, vị thế xã hội mà cá nhân có được cũng chi phối các dạng quan hệ xã hội của cá nhân. Cơ hội, quyền lực, thu nhập, lối sống… cũng tạo ra các kiểu quan hệ xã hội tương ứng. Điều đó cho thấy, với vị thế của sinh viên mới tốt nghiệp thì việc tìm kiếm việc làm sau khi ra trường là kết quả

của các mối quan hệ xã hội đã được xây dựng trên mạng lưới xã hội trước đó, hoặc là cấp độ quan hệ của gia đình đã tạo điều kiện nhất định để đạt được mục đích trên. Thực tế đặc điểm xã hội của các cá nhân như: tài sản, địa vị, tôn giáo, trình độ học vấn cũng liên quan nhất định đến tính chất của quan hệ xã hội. Vì vậy nếu như sinh viên trước khi ra trường cần chuẩn bị cho mình những kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm nền tảng….Và mối quan hệ của gia đình cũng như bản thân với các mạng lưới này cũng tạo điều kiện thuận lợi hơn cho sinh viên, mọi cơ hội sẽ nhiều hơn khi mà quan hệ xã hội của họ đã đủ lớn trong quá trình xin việc, đó cũng là thực tế xã hội hiện nay.

1.4. Một vài nét về Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh

Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh hiện nay (Quang Ninh University of Industry), tiền thân của trường là trường Kỹ thuật Trung cấp Mỏ, được thành lập ngày 25/11/1958 theo Quyết định số *1630 / BCN* của Bộ Công nghiệp, địa điểm tại thị xã Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh). Năm học 1990 – 1991, Trường được Bộ Giáo dục và Đào tạo giao cho nhiệm vụ đào tạo thí điểm Kỹ thuật viên cấp cao, tiếp sau Bộ Năng lượng (khi đó) giao nhiệm vụ đào tạo kỹ sư ngắn hạn hai chuyên ngành Khai thác mỏ và Cơ điện mỏ. Nhiều sinh viên tốt nghiệp các lớp đại học này đang là những cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt của các doanh nghiệp của Tập đoàn công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam. Sau chặng đường dài kiên trì phấn đấu, ngày 24/7/1996, tại Quyết định số *479/ TTg*, Thủ tướng Chính phủ đã quyết định nâng cấp Trường thành Trường Cao đẳng Kỹ thuật Mỏ, đào tạo các ngành kỹ thuật- công nghệ từ bậc Cao đẳng trở xuống.đặc biệt vinh dự cho CB, GV, NV của Nhà trường là ngày 25/12/2007 được Thủ tướng chính phủ ký Quyết định số: 1730/Qđ-TTg nâng cấp trường cao đẳng kỹ thuật mỏ thành trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh.

Trải qua 55 năm hoạt động đào tạo, phấn đấu và phát triển, Nhà trường đã đào tạo gồm 50.000 cán bộ và công nhân kỹ thuật, bồi dưỡng trên 1000 cán bộ chỉ huy sản xuất phục vụ cho 38 tỉnh, thành phố và nhiều bộ, ngành; sản xuất gần một triệu tấn than, đào trên 10.000 mét lò, khoan trên 8000 mét sâu, đo vẽ hàng vạn ha cho các tỉnh...

Nhà trường đã lập được nhiều thành tích xuất sắc trong công tác giáo dục - đào tạo, đã được Đảng và Nhà nước tặng nhiều phần thưởng cao quí: 01 Huân chương Độc lập hạng hai; 01 Huân chương Độc lập hạng Ba; 01 Huân chương Lao động hạng Nhất; 01 Huân chương Lao động hạng Nhì; 02 Huân chương Lao động hạng Ba; 01 Huân chương kháng chiến hạng Ba; Cờ thưởng luân lưu của Hội đồng Bộ trưởng; Cờ Nguyễn Văn Trỗi của Trung ương Đoàn; 02 Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ; Nhiều bằng khen của cấp Bộ, Tỉnh và tương đương; Nhiều năm liền được công nhận là trường Tiên tiến xuất sắc của Bộ, Tỉnh; 5 Nhà giáo ưu tú...

Hiện nay trường có 453 cán bộ, giảng viên, công nhân viên chức, trong đó số giảng viên cơ hữu là 257 người với trình độ như sau:

+ Sau đại học: 132 người (gồm GS, PGS, TS, TSKH, NCS, thạc sĩ, cao học) chiếm tỷ lệ 51,3% trên tổng số giảng viên, trong đó tiến sĩ 16 người.

+ Kỹ sư, cử nhân khoa học: 125 người chiếm 48,7%).

+ Có 41 giảng viên đã tốt nghiệp và tu nghiệp ở nước ngoài có nền công nghiệp phát triển.