



# CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN VIỆC ĐƯỢC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN NGÀNH TÀI CHÍNH – KẾ TOÁN TRƯỜNG ĐẠI HỌC LẠC HỒNG

## Factors influencing the students' ability to be recruited in finance and accounting major, Lac Hong University

Nguyễn Thị Ngọc Diệp<sup>1</sup>, Đoàn Thị Hồng Nga<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>ngocdiep1980.dhlh@gmail.com; <sup>2</sup>hongnga06tc3@gmail.com

<sup>1,2</sup>Khoa Tài chính - Kế toán; Trường Đại học Lạc Hồng, Đồng Nai

**TÓM TẮT.** Nghiên cứu đã vận dụng lý thuyết cung – cầu và phát triển nghề nghiệp để xây dựng mô hình nghiên cứu gồm 4 yếu tố tác động đến khả năng có việc làm của sinh viên, đó là yếu tố kiến thức, khả năng đáp ứng, kỹ năng mềm và vốn xã hội. Phương pháp nghiên cứu được sử dụng là thống kê mô tả và phân tích hồi quy Binary Logistic đã cho thấy có 4 yếu tố tác động đến việc được tuyển dụng của sinh viên mới tốt nghiệp. Trong đó yếu tố tác động mạnh nhất là vốn xã hội, yếu tố kiến thức, kỹ năng mềm và khả năng đáp ứng.

**TỪ KHOÁ:** Được tuyển dụng; Sinh viên sau khi tốt nghiệp

**ABSTRACT.** The research applied the theory of supply-demand and career development to set up a model consisting of four factors influencing the students' ability to be recruited: (1) knowledge, (2) ability to respond, (3) soft skills and (4) social capital. The research method used was descriptive statistics and Binary logistic analysis which showed that there were four factors influencing the students' ability to be recruited. The most influential factor is the social capital, knowledge factor, soft skills and ability to respond.

**KEYWORDS:** Recruited; Students after graduation

### 1. GIỚI THIỆU

Nằm trong vùng tiếp giáp với miền Trung Nam Bộ và Tây Nguyên, gần Thành phố Hồ Chí Minh và Bà Rịa - Vũng Tàu, Đồng Nai là tỉnh có vị trí địa lý, cơ sở hạ tầng thuận lợi cho giao lưu, hội nhập, thu hút đầu tư nước ngoài và phát triển kinh tế. Vị trí địa lý thuận lợi đã cho phép Đồng Nai phát triển các KCN và thu hút đầu tư trong nước và nước ngoài tăng dần qua các năm. Hiện nay, Đồng Nai có 30 khu công nghiệp và 33 cụm công nghiệp đã đi vào hoạt động với tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh, môi trường đầu tư thông thoáng. Do đó, nhu cầu tuyển dụng lao động hết sức phong phú và đa dạng. Nhằm được điều đó, Trường ĐH Lạc Hồng (TP. Biên Hòa) đã chủ động định hướng đào tạo gắn liền với nhu cầu của các doanh nghiệp.

Với hơn 20 năm hình thành và phát triển, trường đã đào tạo và cung ứng hàng ngàn lượt lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn Đồng Nai và các tỉnh lân cận, trong đó với đóng góp không nhỏ là nguồn lực các chuyên viên chuyên ngành kinh tế, đặc biệt là nhân sự chuyên ngành Tài chính - Kế toán (TC-KT).

Tuy nhiên, không riêng trường ĐH Lạc Hồng, vấn đề việc làm cho sinh viên (SV) sau khi ra trường cũng luôn thu hút sự quan tâm của nhiều người, nhất là các bạn trẻ vừa rời ghế giảng đường. Theo Tổng cục Thống kê [26], dân số trung bình năm 2017 của cả nước ước tính 93,7 triệu người. Trong đó bao gồm dân số thành thị là 32,9 triệu người, chiếm 35,1%. Tỷ lệ thất nghiệp tại khu vực thành thị là 3,22%; khu vực nông thôn là 1,81%, điều này khiến tỉ lệ lao động thất nghiệp trong nước là không quá cao. Tuy nhiên, theo điều tra lao động việc làm của Tổng cục thống kê bình quân bốn quý gần nhất thì kết quả cho thấy hơn 185.000 người có trình độ đại học (ĐH) trở lên thất nghiệp lại là điều đáng lo ngại (Điều tra lao động việc làm hàng quý, [25]). Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tính đến quý II năm 2016, nhóm thất nghiệp có trình độ ĐH trở lên là hơn 191.000 người, tiếp đến là cao đẳng chuyên nghiệp 94.800 người, trung cấp chuyên nghiệp 59.100 người. Điều này cho thấy, tại phân khúc nhân

lực trẻ, mới ra trường và chưa có kinh nghiệm, thị trường vẫn có cả cung lẫn cầu.

Từ những thực trạng nêu trên, tác giả nhận thấy vấn đề SV không tìm được việc sau khi tốt nghiệp đang là nỗi lo của xã hội nói chung và của Khoa TC-KT cùng với trường ĐH Lạc Hồng nói riêng. Vậy, các yếu tố nào giúp các bạn sinh viên tốt nghiệp khoa TC-KT của trường vượt qua những ứng viên khác để nắm bắt cơ hội có được một công việc phù hợp là một vấn đề được đặt ra hiện nay. Do đó nhóm tác giả chọn đề tài “Các yếu tố tác động đến việc được tuyển dụng của sinh viên ngành TC-KT, trường ĐH Lạc Hồng”.

### 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Theo Business Dictionary thì Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và thuê ứng cử viên có trình độ tốt nhất (trong hoặc ngoài tổ chức) để thực hiện công việc một cách kịp thời và hiệu quả về chi phí. Quá trình tuyển dụng liên quan đến việc phân tích các yêu cầu của một công việc, thu hút nhân viên đối với công việc, sàng lọc và thẩm định người nộp đơn, tuyển dụng và tích hợp nhân viên mới vào tổ chức.

#### 2.1 Lý thuyết về cung – cầu lao động

Theo thuyết cung – cầu lao động thì khả năng có việc làm của người lao động chịu sự chi phối của các yếu tố như nhân khẩu, kinh tế - xã hội, sự phát triển của giáo dục và khả năng đáp ứng của nhà tuyển dụng và người lao động.

Theo (Fullbright [8]) thì Cung lao động là số lượng lao động chưa qua đào tạo hoặc đã được đào tạo có nghề nghiệp, có trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ thuật khác nhau, sẵn sàng tham gia trên thị trường lao động tại một thời điểm nhất định. Cung lao động phụ thuộc bởi nhiều yếu tố như nhân khẩu, kinh tế, văn hóa, xã hội, đặc biệt là tốc độ tăng dân số, nguồn lao động, sự phát triển của giáo dục, y tế... Các nhân

Received: January, 28<sup>th</sup>, 2018

Accepted: June, 1<sup>st</sup>, 2018

\*Corresponding author.

E-mail: hongnga06tc3@gmail.com

tổ này tác động đến số lượng lao động và tỷ trọng lao động tham gia lực lượng lao động, chất lượng lao động và cơ cấu cung lao động.

Trong khi đó, Cầu lao động là khả năng thuê số lượng lao động của người sử dụng lao động trên thị trường lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Cầu lao động phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố liên quan đến tạo việc làm, tăng trưởng việc làm như: Tốc độ tăng trưởng kinh tế hàng năm; Sự phát triển của các ngành, các vùng, các khu vực kinh tế; Sự phát triển của khoa học, kỹ thuật và công nghệ; Khả năng huy động đầu tư toàn xã hội; Khả năng mở rộng thị trường trong nước và quốc tế. (Fullbright [8]).

## 2.2 Thông tin bất cân xứng

Thị trường lao động là một thị trường chịu ảnh hưởng của vấn đề thông tin bất cân xứng. Theo R. S. Pindyck và D. L. Rubinfeld [17], thông tin bất cân xứng là tình trạng một số người có được thông tin nhiều hơn một số người khác. Trong thị trường lao động, người lao động sẽ có thông tin nhiều hơn người tuyển dụng. Trong khi đó, nhà tuyển dụng phải đưa ra quyết định có nhận một người lao động vào làm việc hay không mà không hiểu rõ toàn bộ khả năng làm việc của người lao động. Khi tồn tại tình trạng thông tin bất cân xứng, người tuyển dụng có xu hướng trả lương ở mức độ trung bình cho mọi lao động được tuyển dụng. Về phía người lao động đặc biệt là sinh viên mới tốt nghiệp là một trường hợp cụ thể. Họ phát tín hiệu với nhà tuyển dụng thông qua công cụ chủ yếu là bằng cấp. Bằng cấp chứng minh SV có đủ kiến thức và kỹ năng làm việc. Ngoài ra, SV còn có thể sử dụng những kinh nghiệm làm việc được tích lũy từ quá trình học ĐH, như: việc làm thêm, tham gia mùa hè xanh... Tóm lại, thuyết thông tin bất cân xứng cho rằng để có được công việc thì sinh viên cần nắm bắt được thông tin từ nhà tuyển dụng tương ứng với khả năng đáp ứng của bản thân, đó là kiến thức, thái độ và kỹ năng làm việc.

## 2.3 Lý thuyết phát triển nghề nghiệp

Để có được một việc làm phụ thuộc vào nhiều yếu tố như sự hiểu biết thấu đáo bản thân, sự hiểu biết về kiến thức nghề nghiệp và khả năng tạo sự hòa hợp giữa hai yếu tố trên, Ginzberg và cộng sự [6] cho rằng việc có được một công việc bị ảnh hưởng bởi 4 yếu tố: yếu tố thực tế, sự ảnh hưởng của quá trình giáo dục, yếu tố tình cảm và giá trị cá nhân. Ở mỗi giai đoạn trưởng thành khác nhau, mỗi cá nhân sẽ có những quyết định lựa chọn công việc khác nhau, được hình thành theo 4 giai đoạn: sở thích, năng lực, giá trị và sự chuyển đổi. Những yếu tố này kết hợp với nhau trong suốt quá trình phát triển nghề nghiệp, trong đó mỗi cá nhân có thể phát triển kỹ năng chuyên môn, hoặc khả năng của họ để nỗ lực có được một công việc hoặc đạt được sự thành công nhất định. Thông qua một quá trình trải nghiệm học tập khả năng của con người sẽ gia tăng hơn nữa và tác động đến tính hiệu quả, niềm tin đạt được kết quả và công việc mong muốn.

Tóm lại, các thuyết về phát triển nghề nghiệp đã cho thấy rằng khả năng có được việc làm là cả một quá trình lựa chọn, tích lũy, phân tích, tổng hợp và quyết định được hình thành từ nhiều giai đoạn và chịu sự tác động của các yếu tố chủ quan và khách quan, đó không chỉ là sự phản ánh thực tế kiến thức có được từ trường lớp mà còn là kỹ năng, kinh nghiệm mỗi cá nhân đúc kết được.

## 2.4 Các nghiên cứu trước có liên quan

Đã có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước về vấn đề

này, nghiên cứu của Fang và cộng sự [4] về các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến công việc của sinh viên mới tốt nghiệp, được thực hiện trên mẫu nghiên cứu gồm 742 học viên ngành MIS và được khảo sát tại ba trường ĐH Mỹ khác nhau. Các yếu tố ảnh hưởng đến công việc của sinh viên tốt nghiệp được tìm thấy trong nghiên cứu này là: kinh nghiệm thực tập, chuyên ngành kép, thời gian đào tạo, điểm trung bình và sự khác biệt giới tính. Chan và Murphy [1] cho thấy rằng các kỹ năng chính không thể được phát triển hoặc học được bằng cách đọc sách một mình. Staff [18] xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến sự lựa chọn nghề nghiệp, nghiên cứu được thực hiện dựa trên ứng dụng thuyết phát triển nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố tác động đến sự lựa chọn nghề nghiệp bao gồm: mô tả công việc, yêu cầu đào tạo và giáo dục, triển vọng nghề nghiệp, và tiền lương. Jun và Fan [13] chỉ ra rằng việc học tại các trường danh tiếng có cơ hội việc làm tốt hơn. Ngoài ra, nghiên cứu cho thấy sinh viên tốt nghiệp khối ngành kỹ thuật và kinh doanh tìm việc làm dễ dàng hơn, tiếp theo là khối ngành nghệ thuật và khoa học xã hội. Các sinh viên tốt nghiệp khối ngành pháp luật và khoa học tìm được việc làm khó khăn hơn. Sinh viên tốt nghiệp nữ tìm việc làm dễ dàng hơn sinh viên tốt nghiệp nam, đặc biệt là trước ngày tốt nghiệp cuối cùng và 1-2 tháng sau khi tốt nghiệp.

Nghiên cứu của Jovina Danial và ctg [12] cho thấy kỹ năng làm việc của học sinh trung học chuyên nghiệp có tương quan với giới tính và đào tạo công nghiệp, tiếp đến là yếu tố tham gia vào các hoạt động ngoại khóa, tham gia vào các hoạt động phát triển nghề nghiệp và các hoạt động tương tự. Hầu hết các nghiên cứu ngoại nước đều cho thấy các kiến thức và khả năng học tập trong quá trình học và thực tập đóng vai trò quan trọng, tiếp đó là các mối quan hệ xã hội và yếu tố giới tính có tác động đến khả năng được tuyển dụng.

Tại Việt Nam, nghiên cứu về vấn đề này có Nguyễn Công Thùy Dung [15] xem xét vấn đề học ngoại ngữ và mối liên hệ giữa việc học ngoại ngữ với cơ hội nghề nghiệp của giới sinh viên Tp. Hồ Chí Minh. Nguyễn Thị Hóa và cộng sự [14] cho thấy 5 nhân tố chính tác động nhu cầu tuyển dụng là: (1) Kiến thức, (2) Thái độ, (3) Kỹ năng, (4) Đáp ứng, (5) Tin cậy. Huỳnh Lê Uyên Minh và cộng sự [10] cho rằng sinh viên sau khi tốt nghiệp không phải ai cũng có thể tìm được công việc đúng ngành nghề đào tạo và phải chấp nhận công việc trái ngành, miễn sao có được việc làm. Nhìn chung, các nghiên cứu trong nước đều cho thấy các yếu tố kiến thức, kỹ năng, thái độ và mối quan hệ xã hội có tác động đến khả năng có việc làm, được tuyển dụng của sinh viên.

## 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính: Dựa vào khảo sát lý thuyết từ các kết quả nghiên cứu từ các nghiên cứu trước và phương pháp thống kê, so sánh, phân tích những số liệu về tình hình sinh viên tốt nghiệp và có việc làm những thông tin thứ cấp về thị trường việc làm của Việt Nam những năm qua. Nghiên cứu định lượng: Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng câu hỏi được in ra và gửi thư điện tử, khảo sát qua công cụ Google.docs. Nghiên cứu sử dụng phần mềm xử lý số liệu SPSS 20.0 để tổng hợp toàn bộ thông tin dữ liệu, tiến hành làm sạch dữ liệu và chạy mô hình, các kiểm định và tiến hành phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc được tuyển dụng của sinh viên. Trong nghiên cứu này nhóm tác giả chọn hình thức lấy mẫu là phi xác suất. Kích thước mẫu được tính theo công thức sau:

$$N = \frac{(Z * S)^2}{e^2} (*)^1$$

Trong đó: N: kích thước mẫu, Z: giá trị ứng với mức tin cậy đã chọn, S: độ lệch tiêu chuẩn, e: mức độ sai số cho phép. Cỡ mẫu được xác định :

$$N = \frac{(1,96 * 0,67)^2}{(0,1)^2} = 172,45$$

Tuy nhiên để đảm bảo tỉ lệ hồi đáp và dự trữ cho những bảng câu hỏi có độ phản hồi thông tin kém, 300 phiếu khảo sát được phát ra. Kết quả số phiếu thu về là 300 phiếu. Số phiếu hợp lệ: 291 phiếu.

### 3.1 Lựa chọn biến nghiên cứu

**Kiến thức:** Kiến thức thể hiện những nhận thức, thông tin, khối lượng hiểu biết mà trong suốt quá trình ngồi trên ghế nhà trường tổng hợp và rèn luyện được. Staff [18] xem xét kiến thức như là các kỹ năng chuyên môn, khả năng cần thiết để thực hiện một công việc cụ thể. Có nền tảng kiến thức vững chắc sinh viên sẽ càng được đánh giá cao từ nhà tuyển dụng và khả năng có việc làm sẽ gia tăng. (Nguyễn Thị Hóa và cộng sự, [14]). Fan và cộng sự [3] cho rằng mỗi cá nhân trong xã hội để có được những kiến thức cho công việc phải trải qua một quá trình học tập lâu dài mà thông thường được giáo dục và đào tạo bởi gia đình, nhà trường. Do vậy, kiến thức dễ dàng được đánh giá và đo lường qua điểm số, được kiểm chứng bởi bằng cấp và quá trình đào tạo.

**Khả năng đáp ứng:** Là khả năng đáp lại những đòi hỏi, yêu cầu của công việc. Người có khả năng đáp ứng tốt công việc là những người có đủ kinh nghiệm và các yêu cầu cơ bản về ngoại ngữ và tin học. Theo Dearing [2] thì kinh nghiệm có thể được hiểu là tất cả các kỹ năng và kiến thức mà người lao động có được trong thời gian làm việc của họ. Kinh nghiệm làm việc có thể được tích lũy từ các công việc như: việc làm thêm trong hè của sinh viên, công việc bán thời gian, thực tập, tham gia vào các dự án ngắn hạn, công việc trước đây. Theo đó, nhân viên, người ở mọi lứa tuổi, có thể có được kinh nghiệm trong thế giới công việc để phát triển năng lực và kỹ năng quan trọng của họ, cũng như nâng cao việc làm của họ. Sinh viên mới ra trường giới kinh nghiệm làm việc có thể nâng cao việc học và việc làm của mình (Yorke [19]).

**Kỹ năng mềm:** Kỹ năng mềm, hay kỹ năng phi nhận thức (non-cognitive skills) là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng tương tác quan trọng trong cuộc sống con người như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới... (Nguyễn Hồng Vân [16]). Theo Hunt [11] thì kỹ năng mềm là "cách bạn sử dụng" (how you use). Vì vậy, ngoài kiến thức chuyên môn cần thiết, ứng viên cần phải thể hiện khả năng ứng xử khéo léo và sự nhạy bén trong giao tiếp của mình, công việc thực tế đòi hỏi người lao động phải có những kỹ năng mềm để thích nghi với nó. Ngoài ra, Kỹ năng giải quyết vấn đề là một trong những kỹ năng rất cần thiết trong học tập và làm việc bởi cuộc sống là một chuỗi những vấn đề đòi hỏi chúng ta phải giải quyết, là cách thức nhằm làm rõ và đưa ra giải pháp thực thi để cải tiến cho một vấn đề một cách hiệu quả nhất. Kỹ năng giao tiếp ứng xử và tạo lập mối quan hệ cho thấy xã hội càng văn minh thì nhu cầu trong giao

tiếp của con người càng cao. Hiện nay, tại Khoa TC-KT đã và đang giảng dạy các kỹ năng sau đây: (i) Kỹ năng thuyết trình; (ii) Kỹ năng làm việc nhóm; (iii) Kỹ năng học và tự học ; (iii) Kỹ năng quản lý thời gian.

**Vốn xã hội :** là tổng hợp các nguồn lực thực tế hoặc tiềm năng góp phần vào việc được tuyển dụng. Granovetter [7] cho thấy khoảng 40 - 50 % tất cả các công việc làm tại Hoa Kỳ được tìm thấy thông qua sự giúp đỡ hoặc thông tin từ bạn bè hoặc người thân , việc sử dụng mạng lưới quan hệ tốt hay các mối quan hệ giới thiệu công việc và sẽ làm tăng lương hoặc uy tín nghề nghiệp. Các nghiên cứu gần đây sử dụng dữ liệu từ các công ty cá nhân về quá trình tuyển dụng đã tìm thấy rằng các ứng viên được giới thiệu từ các nhân viên đang làm việc tại đó có tỷ lệ cao hơn các ứng viên khác (Fernandez, Castilla, và Moore [5]).

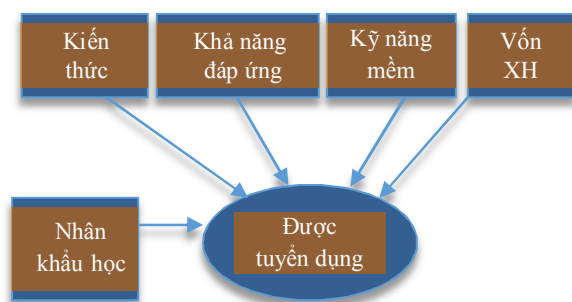
**Nhân khẩu học:** Yếu tố nhân khẩu học bao gồm những đặc điểm liên quan đến con người như giới tính, tình trạng hôn nhân. Theo Bộ Luật Lao động [12], phân biệt đối xử dựa trên giới tính tại nơi làm việc bị nghiêm cấm, Bộ Luật yêu cầu người sử dụng lao động “bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác”. Tuy nhiên, theo ILO [21] trong quá trình ra soát các quảng cáo tuyển dụng ở 4 công ty tuyển dụng hàng đầu Việt Nam, đó là VietnamWorks, JobStreet, CareerBuilder và CareerLink từ tháng 11/2014 đến giữa tháng 1/2015 cho thấy 1% số quảng cáo đăng tuyển có đề cập đến yêu cầu về giới tính. Trong số các việc làm đăng tuyển có yếu tố giới tính, 70% yêu cầu chỉ tuyển nam giới trong khi chỉ có 30% mong muốn ứng viên nữ nộp hồ sơ, khi đưa yếu tố giới vào các mẫu tin đăng tuyển nhân sự, các yếu tố yêu cầu về trình độ và năng lực cho vị trí tuyển dụng sẽ phần nào bị ảnh hưởng bởi những thành kiến dựa trên giới tính.

Cũng theo ILO [21], nhiều doanh nghiệp khi tuyển dụng cũng cân nhắc đến tình trạng hôn nhân của ứng viên. Họ cho rằng tình trạng độc thân thì người lao động sẽ không bị vướng bận việc gia đình, và có nhiều khả năng làm việc ngoài giờ hơn. Bên cạnh đó, những phát hiện này cho thấy người sử dụng lao động không muốn tuyển dụng những phụ nữ dự định có con trong tương lai gần, vì sợ việc sinh đẻ của họ có thể ảnh hưởng tới chi phí và hiệu quả của công ty. Có đến 74% chủ lao động tin rằng phụ nữ “nhiều khả năng hơn phải gánh vác những nghĩa vụ với gia đình liên quan đến hôn nhân, trông trẻ, và/hoặc chăm sóc người già, làm hạn chế sự đóng góp của họ đối với các mục tiêu của công ty”.

### 3.2 Lựa chọn mô hình nghiên cứu

Dựa trên các mô hình lý thuyết và các nghiên cứu của Staff [18], Nguyễn Thị Hóa và cộng sự [14] và Huỳnh Lê Uyên Minh và cộng sự [10] cũng như thực trạng việc làm hiện nay, nghiên cứu này sử dụng mô hình hồi quy Binary Logistic để phân tích. Mô hình hồi quy Binary Logistic là mô hình phi tuyến tính sử dụng biến phụ thuộc dạng nhị phân để ước lượng xác suất một sự kiện sẽ xảy ra với những thông tin của biến độc lập mà ta có được. Biến phụ thuộc trong mô hình này là biến giả ( biến dummy) chỉ nhận 2 giá trị 0 và 1. Các biến độc lập bao gồm: kiến thức (KT), khả năng đáp ứng (KNDU), kỹ năng mềm (KNM), vốn xã hội (VXH) và nhân khẩu học. Mô hình nghiên cứu như sau :

<sup>1</sup> Marketing Research, Trần Xuân Khiêm & Nguyễn Văn Thi



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Trong đó: Biến phụ thuộc là biến Được tuyển dụng (DTD), trong mô hình này là biến dummy, chỉ việc được tuyển dụng hay không tuyển dụng dưới góc nhìn đối tượng khảo sát là sinh viên đã tốt nghiệp nhận hai giá trị 0 và 1 (0 là không tuyển dụng, 1 là được tuyển dụng). Nội dung mã hóa các biến được trình bày trong Bảng 1.

Bảng 1. Mã hoá các biến độc lập

| Mã                      | Kiến thức (KT)   | Nguồn  |
|-------------------------|--|--|
| KT1                     | Hiểu biết nhiều về công việc   | (Fan và cộng sự, 2005)                         |
| KT2                     | Kết quả học tập tốt tại trường   |  |
| KT3                     | Chương trình học hỗ trợ rất nhiều cho công việc                                    |  |
| KT4                     | Chương trình đào tạo cung cấp đủ kiến thức để làm việc (cơ sở ngành, chuyên ngành) |  |
| KT5                     | Chương trình đào tạo đáp ứng được mục tiêu việc làm                                |  |
| KT6                     | Quá trình đào tạo tại trường là cần thiết để có được việc làm                      |  |
| Khả năng đáp ứng (KNDU) |  |  |
| KNDU1                   | Có kinh nghiệm trước trong lĩnh vực đang làm                                       | (Staff, 2011)                                  |
| KNDU2                   | Đã từng làm công việc tương tự trước đây   |  |
| KNDU3                   | Thành thạo vi tính văn phòng   |  |
| KNDU4                   | Sử dụng ngoại ngữ lưu loát   |  |
| Kỹ năng mềm (KNM)       |  |  |
| KNM1                    | Kỹ năng thuyết trình   | Staff (2011) Huỳnh Lê Uyên Minh và ctg, (2015) |
| KNM2                    | Kỹ năng làm việc nhóm  |  |
| KNM3                    | Kỹ năng giải quyết vấn đề  | Kỹ năng mềm của ĐH Lạc Hồng                    |
| KNM4                    | Kỹ năng giao tiếp ứng xử   |  |
| KNM5                    | Khả năng làm việc độc lập, tự chủ  |  |
| KNM6                    | Kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm   | Nghiên cứu định tính                           |
| KNM7                    | Kỹ năng bán hàng   |  |
| Vốn xã hội (VXH)        |  |  |
| VXH1                    | Bạn có mối quan hệ quen biết trong công ty trước khi vào làm                       | Fernandez và ctg (2000)                        |
| VXH2                    | Bạn có sự hỗ trợ của gia đình trong quá trình tìm việc                             |  |
| VXH3                    | Bạn được người quen giới thiệu   |  |
| VXH4                    | Thị trường lao động tuyển dụng ngành này rất nhiều                                 |  |
| VXH5                    | Bạn được giới thiệu từ trường đến nơi làm việc                                     | NC định tính                                   |

(Nguồn: Nghiên cứu của tác giả)

Nghiên cứu sử dụng một số phương pháp phân tích dữ liệu được áp dụng khá phổ biến trong các nghiên cứu thuộc lĩnh vực kinh tế- xã hội như: đánh giá độ tin cậy của các thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA), và

phân tích hồi qui Logistic.

#### 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

##### 4.1 Kết quả thống kê mô tả

Kết quả ở Bảng 2 cho thấy rằng mẫu khảo sát đủ điều kiện đại diện cho tổng thể nghiên cứu. Vì dung lượng bài báo bị giới hạn theo qui định nên tác giả không phân tích kỹ hơn về kết quả có được trong Bảng 2 này.

Bảng 2. Thống kê số lượng khảo sát theo từng khóa

| Khóa      | Tần số | %     | % tích lũy |
|-----------|--------|-------|------------|
| 2006-2010 | 40     | 13.7  | 13.7       |
| 2007-2011 | 40     | 13.7  | 27.5       |
| 2008-2012 | 39     | 13.4  | 40.9       |
| 2009-2013 | 38     | 13.1  | 54.0       |
| 2010-2014 | 33     | 11.3  | 65.3       |
| 2011-2015 | 30     | 10.3  | 75.6       |
| 2012-2016 | 31     | 10.7  | 86.3       |
| 2013-2017 | 40     | 13.7  | 100.0      |
| Tổng      | 291    | 100.0 |            |

Bảng 3. Thống kê mô tả các biến nhân khẩu học

| Giới tính                 | Phân bố N= 291 |            |
|---------------------------|----------------|------------|
|                           | Tần số         | Tỷ lệ (%)  |
| Giới tính                 | Nam            | 134 46.00% |
|                           | Nữ             | 157 54.00% |
| Tình trạng hôn nhân       | Đã kết hôn     | 71 24.40%  |
|                           | Độc thân       | 220 75.60% |
| Thời gian được tuyển dụng | Dưới 1 tháng   | 26 8.90%   |
|                           | Từ 1-3 tháng   | 63 21.60%  |
|                           | Từ 3- 6 tháng  | 91 31.30%  |
|                           | Trên 6 tháng   | 111 38.10% |
|                           |                |            |

##### 4.2 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Bảng 4. Kết quả phân tích độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha

| Biến  | Trung bình thang đo nếu loại biến | Phương sai thang đo nếu loại biến | Tương quan biến tổng | Cronbach's Alpha nếu loại biến |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------|--------------------------------|
| Thang đo "Kiến thức", Cronbach's alpha = 0.757        |                                   |                                   |                      |                                |
| KT1   | 18.43                             | 5.032                             | 0.689                | 0.665                          |
| KT2   | 18.43                             | 5.405                             | 0.685                | 0.675                          |
| KT3   | 19.75                             | 7.520                             | -0.058               | 0.867                          |
| KT4   | 18.29                             | 5.432                             | 0.580                | 0.699                          |
| KT5   | 18.66                             | 5.425                             | 0.614                | 0.690                          |
| KT6   | 18.51                             | 5.602                             | 0.694                | 0.679                          |
| Thang đo "Khả năng đáp ứng", Cronbach's alpha = 0.730 |                                   |                                   |                      |                                |
| KNDU1   | 10.63                             | 4.138                             | 0.584                | 0.632                          |
| KNDU2   | 10.41                             | 4.016                             | 0.609                | 0.616                          |
| KNDU3   | 10.34                             | 4.072                             | 0.610                | 0.616                          |
| KNDU4   | 11.01                             | 5.034                             | 0.303                | 0.788                          |
| Thang đo "Kỹ năng mềm", Cronbach's alpha = 0.860      |                                   |                                   |                      |                                |
| KNM1  | 23.17                             | 9.784                             | 0.277                | 0.906                          |
| KNM2  | 23.11                             | 10.296                            | 0.482                | 0.859                          |
| KNM3  | 23.13                             | 8.891                             | 0.729                | 0.827                          |
| KNM4  | 23.20                             | 8.489                             | 0.809                | 0.815                          |
| KNM5  | 23.11                             | 8.942                             | 0.727                | 0.828                          |
| KNM6  | 23.19                             | 8.595                             | 0.798                | 0.817                          |
| KNM7  | 23.24                             | 8.604                             | 0.752                | 0.823                          |
| Thang đo "Vốn xã hội", Cronbach's alpha = 0.721       |                                   |                                   |                      |                                |
| VXH1  | 14.63                             | 5.337                             | 0.195                | 0.794                          |
| VXH2  | 14.34                             | 4.666                             | 0.585                | 0.638                          |
| VXH3  | 14.16                             | 4.536                             | 0.612                | 0.626                          |
| VXH4  | 14.73                             | 4.604                             | 0.456                | 0.685                          |
| VXH5  | 14.25                             | 4.297                             | 0.649                | 0.606                          |

Các thang đo trước hết được phân tích độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha. Kết quả phân tích như trong Bảng 3 cho thấy cả các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy (Cronbach's Alpha 0.6; Hệ số tương quan biến tổng của từng thành phần 0.3 (Thọ, 2013)). Kết quả Cronbach's Alpha tại bảng 4 trừ các biến KT3, KNM1 và VXH1 có hệ số tương quan biến tổng <0.3 nên loại biến này khỏi các bước nghiên cứu tiếp theo, các biến còn lại đều có hệ số tương quan biến tổng >0.3. Điều này chứng tỏ thang đo phù hợp, các biến đo lường các khái niệm nghiên cứu đều được sử dụng trong phân tích EFA. Nghiên cứu tiến hành phân tích nhân tố EFA của các biến độc lập còn lại. Kết quả cho thấy Factor loading của biến KNDU4, KNM2 nhỏ hơn 0.5 nên tiến hành loại bỏ biến này. Kết quả kiểm tra EFA sau khi loại biến KNDU4, KNM2 có Kết quả hệ số KMO =0.793 >0.5 và Sig: 0.000 < 0.05 cho thấy mức ý nghĩa của tập hợp dữ liệu đưa vào phân tích nhân tố khá cao, chứng tỏ mô hình phân tích nhân tố phù hợp. Kết quả rút trích nhân tố đánh giá về việc được tuyển dụng cho Hệ số Eigenvalues = 2.133 >1, tổng phương sai rút trích là 53.330% > 50%, do vậy giá trị phương sai đạt chuẩn. Có nghĩa là nhân tố này giải thích được 53.330% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

**4.3 Kết quả phân tích hồi qui Binary Logistic**

Kết quả hồi quy được thể hiện tại Bảng 5 như sau:

**Bảng 5.** Kết quả phân tích hồi quy Binary Logistic

|                     | B    | S.E.    | Wald   | df     | Sig.  |
|---------------------|------|---------|--------|--------|-------|
| Step 1 <sup>a</sup> | KNM  | 0.868   | 12.358 | 1      | 0.000 |
|                     | KT   | 1.022   | 14.964 | 1      | 0.000 |
|                     | VXH  | 1.981   | 31.097 | 1      | 0.000 |
|                     | KNDU | 0.589   | 7.671  | 1      | 0.006 |
|                     | Cons | -15.117 | 2.255  | 44.932 | 1     |

*Nguồn: Nghiên cứu của Nhóm tác giả*

Ta có phương trình hồi qui theo Binary logistic như sau:

$$\text{Log} \left[ \frac{p(Y = 1)}{p(Y = 0)} \right] = -15.117 + 1.981VXH + 1.022KT + 0.868KNM + 0.589KNDU$$

Bảng 5 cho thấy Sig. của cả 4 nhân tố đều nhỏ hơn 0,05 điều này cho thấy, các nhân tố này đều có ý nghĩa thống kê trong việc giải thích sự tác động đến việc được tuyển dụng của sinh viên. Cụ thể nhân tố Vốn xã hội có tác động đến việc được tuyển dụng của sinh viên nhiều nhất (Beta=1.981), tiếp đến là kiến thức (Beta= 1.022), tiếp đến là kỹ năng mềm của sinh viên (Beta=0.868), cuối cùng là khả năng đáp ứng (Beta=0.589).

**Bảng 6.** Kiểm định sự phù hợp của mô hình

|        | Chi-square | df     | Sig. |       |
|--------|------------|--------|------|-------|
| Step 1 | Step       | 91.898 | 4    | 0.000 |
|        | Block      | 91.898 | 4    | 0.000 |
|        | Model      | 91.898 | 4    | 0.000 |

*(Nguồn: Nghiên cứu của Nhóm tác giả)*

Kết quả ở Bảng 6 cho thấy: độ phù hợp tổng quát có mức ý nghĩa quan sát Sig. = 0.000 < 0.05 nghĩa là tổ hợp liên hệ tuyến tính của toàn bộ các hệ số trong mô hình có ý nghĩa trong việc giải thích cho biến phụ thuộc.

**Bảng 7.** Kết quả dự báo của mô hình

|                    | Observed | Predicted |    |     | %    |
|--------------------|----------|-----------|----|-----|------|
|                    |          | DTD       |    |     |      |
|                    |          | 0         | 1  |     |      |
| Step 1             | DTD      | 0         | 30 | 34  | 46.9 |
|                    |          | 1         | 7  | 220 | 96.9 |
| Overall Percentage |          |           |    |     | 85.9 |

Qua Bảng 7 cho thấy trong 64 trường hợp được dự đoán về việc được tuyển dụng thì mô hình đã dự đoán đúng 30

trường hợp tương ứng tỷ lệ là 46.9%. Còn 227 trường hợp được dự đoán về việc được tuyển dụng của sinh viên thì mô hình đã dự đoán đúng 220 trường hợp tương ứng với tỷ lệ là 96.9%. Từ điều này, ta tính được tỷ lệ dự đoán đúng của toàn bộ mô hình là 85.9%.

**5. KẾT LUẬN**

Kết quả trên cho thấy rằng Khoa và nhà trường nên quan tâm đến tất cả các nhân tố liên quan để có thể nâng cao khả năng được tuyển dụng của sinh viên. Nhóm tác giả đề xuất một số khuyến nghị sau:

**Về vốn xã hội:** Trên thực tế cho thấy rằng bên cạnh tài năng thực sự nếu như sinh viên không có mối quan hệ, và sự hỗ trợ của gia đình trong quá trình tìm việc thì để xin được một công ăn việc làm tại doanh nghiệp là khó khăn. Do vậy, ngoài việc Nhà trường hiện nay đã thực hiện các lễ ký kết về cam kết có việc làm sau khi tốt nghiệp, thì đối với các DN cần tiếp tục duy trì và củng cố hơn nữa mối quan hệ này trên mọi phương diện hợp tác. Để làm được điều này Khoa và Trường cần có một lộ trình và kế hoạch hoạt động cụ thể theo từng tháng, từng quý, từng năm từ đó, không chỉ gia tăng hình ảnh quảng bá về Trường một cách thiết thực mà còn là cơ sở đảm bảo niềm tin của sinh viên trong tuyển dụng khi tốt nghiệp.

**Về kiến thức:** Kết quả nghiên cứu cho thấy kiến thức chuyên ngành mà các trường đại học cung cấp cho sinh viên trong quá trình học tập là yếu tố quyết định lớn đến khả năng được tuyển dụng trong tương lai. Theo thuyết cung cầu thì cung về nhân lực phải có trình độ nhất định sẽ dẫn đến khả năng được tuyển dụng cao hơn. Cùng với sự cạnh tranh của các trường với nhau về rút ngắn chương trình đào tạo của ngành TC-KT từ 4 năm xuống còn 3,5 năm theo Khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân mới do Thủ tướng phê duyệt. Trong năm học 2017, nhiều trường ĐH đã thực hiện rút ngắn thời gian đào tạo chuyên ngành TC-KT xuống còn 3,5- 4 năm như: Trường ĐH Công nghiệp Thực phẩm TPHCM, Trường ĐH Mở TPHCM... Cũng theo xu hướng chung, BGH trường Lạc Hồng đã có quyết định quan trọng ngày 20/4/2018 về việc rút ngắn CTĐT của các khối kinh tế xuống còn 3,5 năm (Theo Tuyển sinh Lạc Hồng 2018- Nguyễn Vũ Quỳnh- Phó Hiệu trưởng nhà trường). Như vậy, sắp tới CTĐT của khoa TC-KT cần phải xây dựng lại theo hướng 3,5 năm. Việc rút ngắn thời gian đào tạo không phải là cắt xén, bỏ bớt môn mà phải sắp xếp sao cho hợp lý, người học phải tự học nhiều hơn từ nhiều nguồn để tích lũy thêm kiến thức. Cần có sự định hướng chung của nhà trường trong việc bố trí các môn giáo dục thể chất, giáo dục quốc phòng ra ngoài chương trình dạy để rút ngắn CTĐT, vì 2 môn này đã được thể hiện bằng 2 chứng chỉ cùng tên. Từ đây, sinh viên có thể chủ động thời gian rảnh để tham gia rèn luyện, tham gia kiến tập và tích lũy tín chỉ của các môn học ngoại khóa.

**Kỹ năng mềm:** Từ kết quả nghiên cứu cũng cho thấy kỹ năng cũng là yếu tố ảnh hưởng đến việc được tuyển dụng của sinh viên. Hiện nay, việc phụ trách giảng dạy các kỹ năng này lại tách ra các chứng chỉ riêng biệt, các giáo viên phụ trách giảng dạy đa phần không phải là giáo viên chuyên ngành TC-KT. Thực tế trong các khóa 2013, 2014, 2015 trong 4 kỹ năng được đưa vào giảng dạy thì chỉ có một giáo viên của Khoa phụ trách giảng dạy một môn duy nhất là Kỹ năng học và tự học cho khóa 2015. Do đó, việc vận dụng các kỹ năng này vào từng chuyên

đề, môn học đặc thù riêng của khoa TC-KT hiện tại là chưa đồng đều giữa các giáo viên và các môn học. Mặt khác, do sự hạn chế về số tiết dạy KNM (25 tiết/kỹ năng), Khoa cần lưu ý đến đội ngũ giáo viên hiện có, không những phải nâng cao và cập nhật kiến thức thường xuyên, mà cần nắm bắt các kỹ năng (Kỹ năng làm việc nhóm; giải quyết vấn đề; giao tiếp ứng xử; làm việc độc lập, tự chủ; Kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm và Kỹ năng bán hàng) để tăng cường việc vận dụng các kỹ năng trên vào từng tình huống của môn học, các bài tiểu luận để mang lại hiệu quả nhất cho các kỹ năng này nói riêng và khả năng được tuyển dụng nói chung cho sinh viên ngành TC-KT.

**Khả năng đáp ứng:** Khả năng đáp ứng ở đây là sự kết hợp của việc sinh viên không những trau dồi về những kiến thức lý thuyết mà còn cần sự quan sát và những trải nghiệm thực tế cuộc sống. Nếu mục đích của các trường ĐH là giúp sinh viên có kiến thức chuyên ngành thì khả năng đáp ứng ở đây nghĩa là giúp sinh viên cần phát triển tầm nhìn, giúp họ có những sự lựa chọn đúng đắn và các lợi thế trong khi tìm việc làm. Do vậy, Khoa và nhà trường nên đưa ra những hoạt động xen kẽ với các chương trình học của mình nhằm giúp sinh viên tiếp cận với nhiều khía cạnh của những vấn đề thực tiễn, điều này sẽ giúp sinh viên phát triển sự hiểu biết và nâng cao khả năng đáp ứng. Bản thân sinh viên cũng cần luôn luôn tìm tòi trong thực tế và cuộc sống để nâng cao những hiểu biết về công việc. Đây sẽ là yếu tố quan trọng giúp sinh viên ghi điểm trong các đợt tuyển dụng tại Trường và có được lời mời từ các nhà tuyển dụng. Lý giải theo thuyết phát triển nghề nghiệp thì khả năng đáp ứng càng cao của ứng viên thì việc được tuyển dụng sẽ dễ dàng hơn. Tuy nhiên, mô hình nghiên cứu chỉ tập trung phân tích 4 yếu tố bao gồm: vốn xã hội, kiến thức, kỹ năng mềm và khả năng đáp ứng, các nghiên cứu tiếp theo có thể nghiên cứu thêm các yếu tố vĩ mô, có thể mở rộng phạm vi nghiên cứu đến tất cả các ngành nghề được đào tạo của trường, tại tất cả các trường ĐH trong tỉnh Đồng Nai và trong khu vực Đông Nam Bộ để có cái nhìn toàn diện hơn về các yếu tố tác động đến việc được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp.

## 6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chan, C. K. Y., & Murphy, M. Active-based key-skills learning in engineering curriculum to improve student engagement, *Technological developments in education and automation*, **2010**, 79-84.
- [2] Dearing, R. Higher Education in the Learning Society, Norwich, UK: The National Committee of Inquiry into Higher Education, **1997**.
- [3] Fan.C.S, Xiangdong Wei, Junsen Zhang. "Soft" Skills, "Hard" Skills, and the Black/White Earnings Gap, *Discussion Paper no. 1804*, **2005**.
- [4] Fang X., Sooun Lee, Ted E. Lee and Wayne Huang. Critical Factors Affecting Job Offers for New MIS Graduates. *Journal of Information System Education*, **2004**, 15, (2), 189-204.
- [5] Fernandez, Roberto M., Emilio Castilla, and Paul Moore. Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center, *American Journal of Sociology*, **2000**, 105: 1288-1356.
- [6] Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., & Herma, J.L. *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press, **1951**.
- [7] Granovetter Mark, Afterword. *Reconsiderations and a New Agenda*, Chicago; IL: University of Chicago Press, **1995**.
- [8] Fullbright. Thông tin bất cân xứng, Ghi chú bài giảng 5 - Nhập môn Chính sách công - Thông tin bất cân xứng, **2010**.
- [9] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc. *Thống kê ứng dụng trong kinh tế-xã hội*, NXB Lao động – Xã hội, **2010**.
- [10] Huỳnh Lê Uyên Minh, Nguyễn Thị Mỹ Dung, Trần Kim Hương. Vấn đề việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên ngành tin học ứng dụng khóa 2010, Đại học Đồng Tháp, *Hội Nghị NCKH Khoa Sư phạm Toán-Tin*, tháng 05/**2015**.
- [11] Hunt, C. The Impact of Sales Engineers on Salesperson Effectiveness. *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, **2011**, vol. 5(2), 130-138.
- [12] Jovina Danial và ctg. Factors Influencing the Acquisition of Employability Skills by Students of Selected Technical Secondary School in Malaysia. *International Education Studies*, **2014**, 7 (2): 117–124.
- [13] Jun.K & Jiang Fan. Factors Affecting Job Opportunities for University Graduates in China, *Research in World Economy*, **2011**, vol. 2, no. 1. pp.24.
- [14] Nguyễn Thị Hóa, Nguyễn Thị Như Quỳnh, Bùi Thị Phương Thảo. Khả năng đáp ứng của sinh viên mới tốt nghiệp khối ngành kinh tế đối với yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp – Nghiên cứu tại địa bàn tỉnh Đồng Nai. *Tạp chí Khoa học Lạc Hồng*, **2014**, Tập 1, Số 1, trang 12-19.
- [15] Nguyễn Công Thùy Dung. Vấn đề học ngoại ngữ và mối liên hệ giữa việc học ngoại ngữ với cơ hội nghề nghiệp của giới sinh viên TP. Hồ Chí Minh hiện nay; Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, **2003**.
- [16] Nguyễn Hồng Vân và cộng sự. Nhu cầu về kỹ năng mềm của nhân viên trong lĩnh vực hoạt động kinh doanh: Trường hợp các doanh nghiệp ở Tp. Hồ Chí Minh; Báo cáo tổng kết đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, **2013**.
- [17] Pindyck, R.S. & Rubinfeld, D.L. *Kinh tế học vi mô*, Đại học Kinh tế Quốc dân dịch, NXB Thống kê, **1999**.
- [18] Staff. "What Influences Your Career Choice?"; Available from Online college at: <<http://www.onlinecollege.org/2011/05/17/what-influences-your-career-choice/>>, **2011**.
- [19] Yorke, M., "Employability in higher education: what it is – what it is not," York, UK: The Higher Education Academy, **2004**.
- [20] Tham khảo website: <<http://tadri.org/vi/news/xa-hoi-hoc/viec-lam-cua-sinh-vien-sau-khi-tot-nghiep-mot-van-de-xa-hoi-nan-giai-215/>>
- [21] Tham khảo website: <[http://www.jobstreet.vn/career-resources/co-hoi-viec-lam-nao-cho-sinh-vien-viet-nam/#.V\\_XhS-WLTIU](http://www.jobstreet.vn/career-resources/co-hoi-viec-lam-nao-cho-sinh-vien-viet-nam/#.V_XhS-WLTIU)>
- [22] Tham khảo website: <<http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/4745.phan-tich-thi-truong-lao-dong-nam2014-du-bao-nhu-cau-nhan-luc-nam2015-tai-tp-ho-chi-minh.html>>
- [23] Tham khảo website: <<http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/tuyen-sinh/nhung-con-so-biet-noi-ve-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-389870.html>>
- [24] Tham khảo website: <<https://news.zing.vn/viet-nam-dang-co-bao-nhieu-nguoi-that-nghiep-post761579.html>>
- [25] Tham khảo website: <[https://tuoitre.vn/loi-giai-cho-cu-nhan-thac-si-that-nghiep-1355287.htm?>](https://tuoitre.vn/loi-giai-cho-cu-nhan-thac-si-that-nghiep-1355287.htm?)
- [26] Tham khảo website: <<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=722>>.