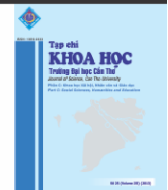




Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ
website: sj.ctu.edu.vn



THỰC TRẠNG VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN NGÀNH VIỆT NAM HỌC (HƯỚNG DẪN VIÊN DU LỊCH) TỐT NGHIỆP TỪ TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ

Nguyễn Trọng Nhân¹, Nguyễn Mai Quốc Việt¹ và Lý Mỹ Tiên¹

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

Thông tin chung:

Ngày nhận: 16/12/2014

Ngày chấp nhận: 14/08/2015

Title:

Graduate students' work reality of Vietnamese Studies from Can Tho University

Từ khóa:

Hướng dẫn viên du lịch, việc làm của sinh viên tốt nghiệp, Việt Nam học

Keywords:

Tourguide, work of graduate students, Vietnamese Studies

ABSTRACT

This study surveyed 91 graduate students of Vietnamese Studies from Can Tho University through methods of convenient sampling collection. The Descriptive Statistics, Bivariate Correlate Analysis, Scale Reliability Analysis, and Exploratory Factors Analysis were used to analyse primary data. The results indicated that after graduating, students have work, accounted for a high proportion and it is not long for them to have a job. The announcement of recruitment offices and introduction of acquaintances are two sizeable information resources for students to find a job. Students only use learned knowledge and skills for their occupation moderately. The position has positive correlation with income; the income has positive correlation with love of one's work and satisfaction with work. Some elements related to quality of training in their field, are moderate and somewhat good. The ability, work characteristics and income of students affect their job getting.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này khảo sát 91 sinh viên ngành Việt Nam học tốt nghiệp từ Trường Đại học Cần Thơ bằng phương pháp chọn mẫu kiểu thuận tiện. Các phương pháp được sử dụng để phân tích dữ liệu sơ cấp gồm thống kê mô tả, phân tích tương quan hai biến, phân tích độ tin cậy thang đo và phân tích nhân tố khám phá. Kết quả nghiên cứu cho thấy, sinh viên có việc làm chiếm tỷ lệ cao và thời gian tìm được việc làm ngắn. Hai kênh thông tin quan trọng để sinh viên tìm việc làm là thông báo của nhà tuyển dụng và sự giới thiệu của người quen. Kiến thức và kỹ năng học từ Trường chỉ được sử dụng vào công việc ở mức trung bình. Chức vụ có liên quan thuận đối với thu nhập và thu nhập có liên quan thuận với lòng yêu nghề và sự hài lòng với nghề. Một số yếu tố liên quan đến ngành đào tạo mới chỉ ở mức trung bình và hơi tốt. Sinh viên chưa có việc làm do ảnh hưởng của năng lực bản thân, tính chất công việc và lương bổng.

1 GIỚI THIỆU

Khi Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cùng Tổng cục Thống kê công bố số liệu (quý 4 năm 2013) về tình hình chưa có việc làm của 72.000 cử nhân, thạc sĩ trên cả nước (Hong Hanh, 2014), nhiều thành phần trong xã hội cảm thấy bức xúc và vấn đề này đã được nhiều đại biểu Quốc hội chất

vấn Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào Tạo. Trong phiên trả lời chất vấn (ngày 17 tháng 9 năm 2013), Bộ trưởng Phạm Vũ Luận thừa nhận tình trạng nhiều sinh viên tốt nghiệp chưa tìm được việc làm hoặc làm việc trái với chuyên ngành đào tạo là điều có thật (Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2013). Từ đó, nhiều trường đại học, báo giới bắt đầu quan tâm về vấn đề này.

Việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp đang trở thành vấn đề nhức nhối của toàn xã hội vì để tìm được việc làm đã khó mà có được việc làm đúng với ngành nghề đào tạo lại càng khó khăn hơn trong thời buổi hiện nay. Thất nghiệp không chỉ gây thiệt hại cho sinh viên, gia đình và xã hội về kinh tế mà còn gây lãng phí nguồn lực tri thức của đất nước.

Theo Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), nguyên nhân dẫn đến nhiều sinh viên ra trường không có việc làm là do sự mở rộng các hình thức và quy mô đào tạo; cơ sở đào tạo đại học chưa nắm được nhu cầu nhân lực của xã hội và chưa quan hệ chặt chẽ với thị trường lao động; công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương chưa xác thực; năng lực học tập của một số sinh viên còn thấp; chất lượng đào tạo của nhiều trường đại học chưa cao,... (Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2013).

Việc làm thế nào để giảm tỷ lệ sinh viên thất nghiệp hoặc làm trái ngành sau khi ra trường vẫn là bài toán khó đối với những người quản lý giáo dục và vấn đề việc làm sau khi ra trường vẫn là nỗi lo của rất nhiều sinh viên (HomeVN, 2013).

Năm 2004, Bộ môn Lịch sử và Địa lí, Khoa Sư phạm, Trường Đại học Cần Thơ bắt đầu tuyển sinh khóa đầu tiên chuyên ngành Hướng dẫn viên du lịch. Đến nay, Trường đã tuyển sinh được 11 khóa và sinh viên tốt nghiệp từ Trường hiện đang tham gia lao động trong nhiều lĩnh vực khác nhau, đóng góp đáng kể cho sự phát triển của ngành dịch vụ hướng dẫn và kinh doanh ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng và cả nước nói chung. Tuy nhiên, từ lúc mở ngành cho đến nay, chưa có một công trình nghiên cứu nào được thực hiện nhằm phản ánh tình hình việc làm của sinh viên; những mong đợi của sinh viên đối với công tác đào tạo ngành; chất lượng ngành đào tạo,... để có những kiến nghị nhằm cải thiện chất lượng đào tạo, đổi mới quản lý, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vì mục tiêu chung: mở rộng cơ hội việc làm cho sinh viên. Vì lẽ đó, chúng tôi nhận thấy rằng, việc có những nghiên cứu nhằm góp phần giải quyết những vấn đề đặt ra trên là thật sự cần thiết.

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu thứ cấp

Để thu thập dữ liệu thứ cấp, nhóm nghiên cứu tiến hành theo các bước như sau: (1) xác định

những thông tin cần thiết đối với vấn đề, (2) định vị nguồn chứa dữ liệu, (3) tiến hành thu thập, và (4) đánh giá dữ liệu.

Dữ liệu thứ cấp được thu thập gồm cả định lượng và định tính đã qua biên tập. Các nguồn chứa dữ liệu chủ yếu là sách, Internet, tạp chí khoa học,... tồn tại dưới dạng văn bản. Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp để xử lý những dữ liệu giá trị và tin cậy nhằm phát triển cách tiếp cận vấn đề, xây dựng khung nghiên cứu và giải thích dữ liệu sơ cấp.

2.2 Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu sơ cấp

Dữ liệu sơ cấp được thu thập bằng bảng câu hỏi. Bảng câu hỏi được thiết kế gồm 3 phần: phần 1 là những câu hỏi nhằm thu thập thông tin cá nhân của đáp viên; phần 2 gồm những câu hỏi nhằm nắm bắt tình hình việc làm của đáp viên; phần 3 là những câu hỏi nhằm đánh giá chất lượng hoạt động đào tạo và một số câu hỏi để thu thập ý kiến của đáp viên đối với biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

Nhóm nghiên cứu dùng thang đo định danh đối với phần 1, thang đo định danh và thứ bậc đối với phần 2, thang đo thứ bậc đối với câu hỏi đóng ở phần 3. Đối với thang đo thứ bậc, nhóm nghiên cứu sử dụng thang đo dạng Likert 7 cấp độ. Theo Saunders *et al.* (2010) thang đo mức độ dạng Likert 4, 5, 6 hoặc 7 điểm được sử dụng phổ biến đối với câu hỏi mức độ nhằm ghi chép được nhiều sắc thái ý kiến tinh tế hơn.

Để xây dựng nội dung bảng câu hỏi, nhóm nghiên cứu tham khảo một số câu hỏi đo lường liên quan vì đây là cách hiệu quả nhất để phát triển phiếu điều tra (Lê Công Hoa, Nguyễn Thành Hiếu và *ctv.*, 2011). Tuy nhiên, nhóm nghiên cứu có thêm bớt và điều chỉnh một số câu hỏi cho phù hợp với mục đích nghiên cứu. Lê Công Hoa, Nguyễn Thành Hiếu và *ctv.* (2011) cho rằng, trong các tình huống mới đôi khi nảy sinh vấn đề mới do đó một số câu hỏi nên bỏ đi và một số câu hỏi khác phải được thêm vào cho phù hợp với mục tiêu nghiên cứu mới.

Đối tượng nghiên cứu là những sinh viên đã tốt nghiệp, nên nhóm nghiên cứu dùng kỹ thuật lấy mẫu phi xác suất kiểu thuận tiện (gửi bảng hỏi cho những sinh viên tốt nghiệp mà nhóm nghiên cứu gặp hoặc biết nơi làm việc), kiểu phát triển mầm (nhờ sinh viên tốt nghiệp giới thiệu bạn bè) và kiểu tự nguyện (đưa bảng câu hỏi lên trên mạng).

Mẫu nghiên cứu là 91 phần tử. Theo Hair *et al.* (2006; trích bởi Nguyễn Đình Thọ, 2011), để sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá, tỉ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần 5 quan sát. Nghiên cứu sử dụng 18 biến đo lường nên số quan sát là 90. Mẫu nghiên cứu thỏa mãn điều kiện. Thời gian lấy mẫu từ tháng 6 đến tháng 9 năm 2014.

Dữ liệu thu thập bằng bảng câu hỏi được mã hóa và nhập trên phần mềm SPSS. Bằng phần mềm này, các phương pháp được sử dụng để phân tích số liệu bao gồm:

(1) Thống kê mô tả dùng để tóm tắt các trị số đo lường của một biến dưới dạng tần suất (%), số trung bình và độ lệch chuẩn. Để xác định ý nghĩa số trung bình đối với từng biến đo lường, dựa vào bước nhảy K cho từng mức độ đối với thang đo Likert 7 điểm cụ thể như sau:

$$K = \frac{7-1}{7} = 0,86$$

Với bước nhảy K = 0,86, ý nghĩa của số trung bình (M) thể hiện theo từng mức độ như sau:

Mức độ 1: $1,00 \leq M \leq 1,86$: hoàn toàn không đồng ý/rất kém/hoàn toàn không hài lòng,...

Mức độ 2: $1,86 < M \leq 2,72$: không đồng ý/kém/không hài lòng,...

Mức độ 3: $2,72 < M \leq 3,58$: hơi không đồng ý/hơi kém/hơi không hài lòng,...

Mức độ 4: $3,58 < M \leq 4,44$: trung lập/trung bình

Mức độ 5: $4,44 < M \leq 5,30$: hơi đồng ý/hơi tốt/hơi hài lòng,...

Mức độ 6: $5,30 < M \leq 6,16$: đồng ý/tốt/hài lòng,...

Mức độ 7: $6,16 < M \leq 7,00$: rất đồng ý/rất tốt/rất hài lòng,...

Danpongsuwan (2008), Huỳnh Trường Huy và Nguyễn Nhật Khiêm (2013), Srikos *et al.* (2014) cũng xác định ý nghĩa của số trung bình tương tự như vậy với thang đo 5 cấp độ.

Ngoài ra, nhóm nghiên cứu còn sử dụng phương pháp phân tích bảng chéo.

(2) Phân tích tương quan hai biến (Bivariate Correlate Analysis) để kiểm định mối liên hệ và cường độ liên hệ giữa hai biến. Để xác định mối liên hệ và mức độ liên hệ, các nhà khoa học dùng

hệ số tương quan Pearson, ký hiệu là r. Giá trị r chạy trong khoảng [-1, 1]. Khi $-1 \leq r < 0$, hai biến có mối quan hệ tuyến tính nghịch (biến x tăng thì biến y giảm và ngược lại). Nếu $0 < r \leq 1$, hai biến có mối liên hệ tuyến tính thuận (biến x tăng thì biến y tăng). Trường hợp $r = 0$, hai biến không có mối liên hệ với nhau. Giá trị của r giữa 0 và ± 1 thể hiện mức độ liên hệ giữa hai biến. Theo Luck và Rubin (2005), $\pm 0,8 < r \leq \pm 1$, hai biến có tương quan mạnh; r có giá trị từ $\pm 0,4$ đến $\pm 0,8$, hai biến có tương quan trung bình; nếu $r < 0,4$, hai biến có liên hệ yếu (trường hợp giá trị Sig. (p) $\leq 0,05$).

(3) Phân tích độ tin cậy thang đo (Scale Reliability Analysis) để đảm bảo thang đo và biến đo lường đủ độ tin cậy. Đối với độ tin cậy thang đo, Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008b) cho rằng Cronbach's Alpha từ 0,7 đến gần 0,8 thì thang đo lường sử dụng được, Cronbach's Alpha từ 0,8 đến gần 1 thì thang đo lường tốt. Đối với biến đo lường đảm bảo độ tin cậy khi có hệ số tương quan biến-tổng hiệu chỉnh (corrected item-total correlation) $\geq 0,3$ (Nunnally và Bernstein, 1994; trích bởi Nguyễn Đình Thọ, 2011).

(4) Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factors Analysis) dùng để rút gọn một tập hợp gồm nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến (gọi là các nhân tố) ít hơn để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin của tập biến ban đầu (Hair *et al.*, 1998; trích bởi Khánh Duy, 2007). Sử dụng phương pháp này nhằm phát hiện những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo ngành. Việc phân tích nhân tố được thực hiện theo các bước như sau:

Bước 1: Dùng kiểm định KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy) và Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) để kiểm tra mức độ thích hợp của các biến đã được đánh giá về độ tin cậy. Theo Kaiser (1974; trích bởi Nguyễn Đình Thọ, 2011) $KMO \geq 0,9$: rất tốt; $KMO \geq 0,8$: tốt; $KMO \geq 0,7$ được; $KMO \geq 0,6$: tạm được; $KMO \geq 0,5$: xấu và $KMO < 0,5$: không thể chấp nhận được. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008b), nếu kiểm định Bartlett có giá trị Sig. $> 0,05$ thì không nên áp dụng phân tích nhân tố.

Bước 2: Dựa vào bảng ma trận nhân tố sau khi xoay để xác định số lượng nhân tố. Để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của phân tích nhân tố, cần loại những biến đo lường có hệ số tải nhân tố không đạt tiêu chuẩn ở từng nhân tố. Theo Hair *et al.* (1998; trích bởi Khánh Duy, 2007), hệ số tải nhân tố $> 0,3$ được xem là đạt mức tối thiểu, hệ số tải nhân tố $> 0,4$ được xem là quan trọng, hệ số tải

nhân tố > 0,5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn. Vậy nghiên cứu sẽ giữ lại những biến có hệ số tải nhân tố > 0,5.

2.3 Đánh giá dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng 18 biến để đo lường một số yếu tố liên quan đến ngành đào tạo: số tín chỉ, thời gian đào tạo, khối kiến thức giáo dục đại cương, khối kiến thức cơ sở ngành, khối kiến thức chuyên ngành, thời gian thực tế ngoài trường, thời gian thực tập nghiệp vụ, nội dung giảng dạy, kiến thức chuyên môn của đội ngũ giảng viên, kỹ năng nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên, khả năng truyền đạt của giảng viên, phương pháp giảng dạy của giảng viên, khả năng rèn luyện kỹ năng cho sinh viên, khả năng phát triển năng lực nghiên cứu cho sinh viên, việc hình thành khả năng tự học cho sinh viên, mức độ cung cấp kiến thức các học phần của giảng viên, khả năng phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên, mức độ lý thuyết của các học phần.

Kết quả đánh giá cho thấy, các biến: khối kiến thức giáo dục đại cương, khối kiến thức chuyên ngành, thời gian thực tế ngoài trường, thời gian thực tập nghiệp vụ, mức độ lý thuyết của các học phần, thời gian đào tạo, khối kiến thức cơ sở ngành, số tín chỉ bị loại do có hệ số tương quan biến-tổng hiệu chỉnh nhỏ hơn 0,3 (không đảm bảo độ tin cậy). 10 biến còn lại có hệ số α của Cronbach = 0,924 (thang đo lường tốt) và các biến đều có hệ số tương quan biến-tổng hiệu chỉnh lớn hơn 0,5 (đảm bảo độ tin cậy). 10 biến này được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá.

3 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Mô tả mẫu nghiên cứu

Phân theo giới tính: mẫu nghiên cứu gồm 61,5% nữ và 38,5% nam.

Phân theo độ tuổi: 45,1% có độ tuổi từ 24-26, 41,8% từ 21-23 tuổi, độ tuổi từ 27-29 chiếm 11% và độ tuổi 30-32 chiếm 2,2%.

Phân theo khóa học: khóa 30-31 chiếm 11%, khóa 32-33 chiếm 23,1%, khóa 34-35 chiếm 29,7%, khóa 36-37 chiếm 36,3%.

Phân theo trình độ: 95,6% cử nhân và 4,4% thạc sĩ.

Mẫu nghiên cứu có kết quả xếp loại tốt nghiệp

rất cao: 58,2% loại giỏi, 26,4% loại xuất sắc và chỉ có 15,4% xếp loại khá.

3.2 Thực trạng việc làm của sinh viên

3.2.1 Sinh viên đã có việc làm

Theo kết quả khảo sát, 67/91 sinh viên ra trường đang có việc làm, chiếm 74,0%. Các công việc sinh viên hiện làm gồm: giảng viên, nhân viên kinh doanh, hướng dẫn viên, lễ tân khách sạn, nhân viên sale tour, kinh doanh lễ hành, nhân viên văn phòng, điều hành tour, nhân viên chăm sóc khách hàng, chuyên viên, quảng cáo, nhân viên bảo tàng, báo chí-truyền thông, giám sát hành chính, nhà doanh nghiệp,... thuộc các thành phần kinh tế: doanh nghiệp tư nhân, cơ quan nhà nước, doanh nghiệp cổ phần, doanh nghiệp trách nhiệm hữu hạn và doanh nghiệp nhà nước,... Qua đó cho thấy, sinh viên tốt nghiệp ngành Việt Nam học có thể làm việc trong nhiều lĩnh vực thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Tuy nhiên, điều này cũng phản ánh tình trạng làm trái ngành của sinh viên nhiều ngành học ở Việt Nam.

Phần lớn sinh viên có việc làm lần đầu trước khi và từ 1 đến 3 tháng sau khi nhận bằng tốt nghiệp (63,0% và 19,0%, lần lượt). Tỷ lệ sinh viên tìm được việc làm trong khoảng thời gian từ 4 đến 6 tháng sau khi nhận bằng tốt nghiệp chiếm 9,0%. Số còn lại (9,0%) có việc làm sau thời gian 6 tháng tính từ lúc nhận bằng tốt nghiệp. Hầu hết sinh viên xin được việc làm sớm, nhờ vậy giảm sự lãng phí nguồn nhân lực và giúp sinh viên có thu nhập. Thông báo của nhà tuyển dụng và sự giới thiệu của người quen là những kênh thông tin hữu ích giúp sinh viên nắm được cơ hội việc làm. Sự ngỡ ngàng của cơ quan nơi thực tập và giới thiệu của bạn bè cùng lớp chiếm một tỷ lệ không đáng kể.

Mức độ sinh viên sử dụng kiến thức học được vào công việc ở mức trung bình ($M = 3,87$). Mức độ sinh viên sử dụng kỹ năng học được vào công việc cũng ở mức trung bình ($M = 4,06$). Điều này cho thấy ngành học chưa trang bị tốt cho sinh viên những kiến thức và kỹ năng sát hợp với yêu cầu của việc làm trong thị trường lao động.

Phần lớn sinh viên làm việc có thu nhập trung bình từ 2,5 đến gần 5 triệu/tháng (67,6%). Một số sinh viên hiện đang giữ những chức vụ như giám đốc, trưởng phòng, phó phòng, trưởng nhóm trong công ty. Ở mức ý nghĩa 0,01, độ tin cậy 99%, chức vụ càng lớn thì thu nhập càng cao.

Bảng 1: Mối tương quan giữa chức vụ và thu nhập

	Chức vụ	Thu nhập
Spearman' rho	Chức vụ	1
	Thu nhập	r 0.372**
	Sig. (2-đuôi)	0.002

Nguồn: Kết quả phân tích từ điều tra trực tiếp sinh viên, 2014, n = 91

Nhìn chung, cấp trên đánh giá năng lực làm việc của sinh viên ở mức tốt (M = 5,40). Kiểm định Spearman (2-đuôi) cho thấy, ở độ tin cậy 99%, sinh viên nào càng được cấp trên đánh giá cao về năng lực làm việc thì sinh viên đó có khả năng đảm nhận những chức vụ quan trọng càng cao (r = 0,389).

Sinh viên cảm thấy hơi yêu thích công việc hiện tại (M = 5,20). Những sinh viên có thu nhập càng cao họ càng yêu thích công việc (r = 0,277, α = 0,05).

Sinh viên cảm thấy hơi hài lòng đối với công việc hiện tại (M = 5,00) và điều này sẽ được cải thiện khi lương bổng càng cao (ở độ tin cậy 99%, r = 0,322).

3.2.2 Sinh viên chưa có việc làm

Theo mẫu điều tra, số lượng sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm chiếm tỷ lệ không đáng kể (26,0%) và số lượng này sẽ tiếp tục giảm vì những đối tượng chính làm nên con số này là sinh viên mới tốt nghiệp khóa 36 và 37. Sinh viên tốt nghiệp các khóa 30-35 chỉ còn rải rác một số chưa có việc làm (Bảng 2).

Nguyên nhân dẫn đến sinh viên chưa có việc làm là do: đã xin việc nhưng chưa được chấp nhận, không xin việc vì tiếp tục học tập, nghỉ việc vì lương thấp, nghỉ việc vì công việc không thích

Bảng 3: Mức độ cần thiết của những kỹ năng đối với sinh viên

Kỹ năng	Số trung bình	Độ lệch chuẩn	Kỹ năng	Số trung bình	Độ lệch chuẩn
Giao tiếp	6,66	± 0,96	Làm việc nhóm	5,65	± 1,45
Đàm phán	6,22	± 1,22	Lãnh đạo	5,35	± 1,34
Thuyết trình	5,85	± 1,67	Thiết kế tour	5,30	± 1,90
Hoạt náo	5,83	± 1,52	Điều hành tour	5,20	± 1,80
Tổ chức sự kiện	5,67	± 1,41	Chụp ảnh	4,56	± 1,41
Quản lý	5,66	± 1,17	Quay phim	4,34	± 1,37

Nguồn: Kết quả phân tích từ điều tra trực tiếp sinh viên, 2014, n = 91

3.4 Đánh giá của sinh viên đối với một số yếu tố liên quan đến ngành đào tạo

Để đảm bảo độ tin cậy của dữ liệu, nghiên cứu

hợp,... Những sinh viên đã xin việc nhưng không thành công bởi: hạn chế về trình độ ngoại ngữ, không có mối quan hệ, thiếu kiến thức thực tế nghề nghiệp, thiếu kỹ năng thực tế nghề nghiệp, hạn chế về kỹ năng viết hồ sơ xin việc, hạn chế về kỹ năng trả lời phỏng vấn,... Để có nhiều cơ hội việc làm, ngoài trách nhiệm của Trường, Khoa, Bộ môn, giảng viên; sinh viên cần tự tìm hiểu, học hỏi và rèn luyện nhiều hơn nhất là đối với những điểm yếu nêu trên; sinh viên cần chủ động, tích cực chuẩn bị cho mình những điều cần thiết cho nghề nghiệp sau này, “hãy tự giúp mình trước khi nhờ người khác giúp”.

Bảng 2: Số sinh viên chưa có việc làm theo khóa học

Khóa	Chưa có việc làm	Khóa	Chưa có việc làm
30	0	34	1
31	1	35	2
32	3	36	8
33	0	37	9
Tổng	4		20

Nguồn: Kết quả phân tích từ điều tra trực tiếp sinh viên, 2014, n = 91

3.3 Những kỹ năng cần thiết đối với sinh viên

Từ kết quả khảo sát cho thấy, kỹ năng giao tiếp và đàm phán rất cần thiết đối với sinh viên. Các kỹ năng thuyết trình, hoạt náo, tổ chức sự kiện, quản lý, làm việc nhóm, lãnh đạo thì cần thiết. Kỹ năng thiết kế và điều hành tour, kỹ năng chụp ảnh ở mức độ hơi cần thiết. Kỹ năng quay phim đối với sinh viên chỉ cần thiết ở mức trung bình (Bảng 3). Đối với nghề nghiệp tương lai của sinh viên, không phải mọi kỹ năng đều thật sự cần thiết. Do đó, chúng ta chỉ tập trung đầu tư phát triển những kỹ năng có ảnh hưởng nhiều đối với việc làm của sinh viên.

tiến hành kiểm định KMO và Bartlett. Sau khi kiểm định, kết quả cho thấy dữ liệu thích hợp để phân tích nhân tố (Bảng 4).

Bảng 4: Kiểm định KMO và Bartlett

Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,884
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	614.434
	df	45
	Sig.	0,000

Nguồn: Kết quả phân tích từ điều tra trực tiếp sinh viên, 2014, n = 91

Trong phân tích nhân tố, nghiên cứu sử dụng phương pháp rút trích các thành phần chính (Principal components) với giá trị riêng trên 1 (Eigenvalues over 1; chỉ những nhân tố nào có giá trị riêng lớn hơn 1 mới được giữ lại trong mô hình nghiên cứu), phép quay nguyên góc (Varimax rotation: phương pháp này có tác dụng tối thiểu hóa lượng biến có hệ số lớn tại cùng một nhân tố vì vậy sẽ tăng cường khả năng giải thích các nhân tố).

Kết quả phân tích cho thấy, dữ liệu được phân làm hai nhân tố và hai nhân tố này giải thích được 73,58% biến thiên của dữ liệu.

Nhân tố 1 gồm 6 biến: mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của nội dung học phần, kiến thức chuyên môn của đội ngũ giảng viên, kỹ năng nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên, khả năng truyền đạt kiến thức của giảng viên, phương pháp giảng dạy của giảng

viên, khả năng của giảng viên trong việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên (Bảng 5).

Nhân tố 2 gồm 4 biến: khả năng phát triển năng lực nghiên cứu của sinh viên, hình thành khả năng tự học của sinh viên, mức độ cung cấp kiến thức của các học phần, hình thành kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên (Bảng 5).

Kết quả ở Bảng 5 cho thấy, kỹ năng nghiệp vụ, khả năng rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên của đội ngũ giảng viên ở mức trung bình. Phương pháp giảng dạy, khả năng truyền đạt kiến thức, kiến thức chuyên môn của đội ngũ giảng viên hơi tốt. Sinh viên được hình thành khả năng tự học hơi tốt. Trong khi đó, sinh viên chỉ được hình thành năng lực nghiên cứu, kỹ năng nghề nghiệp và nhận được dung lượng kiến thức mỗi học phần ở mức trung bình.

Bảng 5: Chất lượng một số yếu tố liên quan đến ngành đào tạo

Biến đo lường	Nhân tố			
	1		2	
	Hệ số tải nhân tố	Số trung bình	Hệ số tải nhân tố	Số trung bình
Kỹ năng nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên	0,853	4,43		
Phương pháp giảng dạy của giảng viên	0,846	4,62		
Khả năng truyền đạt kiến thức của giảng viên	0,839	4,71		
Khả năng của giảng viên trong việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên	0,839	4,43		
Kiến thức chuyên môn của đội ngũ giảng viên	0,822	4,72		
Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của nội dung học phần	0,663	3,86		
Mức độ hình thành khả năng tự học của sinh viên			0,856	4,95
Mức độ hình thành năng lực nghiên cứu của sinh viên			0,854	4,15
Mức độ hình thành kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên			0,725	4,31
Mức độ cung cấp kiến thức của từng học phần cho sinh viên			0,681	4,24

Nguồn: Kết quả phân tích từ điều tra trực tiếp sinh viên, 2014, n = 91

4 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Từ kết quả nghiên cứu, chúng tôi có một số kết luận như sau:

Sinh viên ngành Việt Nam học (Hướng dẫn viên du lịch) tốt nghiệp từ Trường Đại học Cần Thơ có việc làm chiếm tỷ lệ cao. Cũng như những ngành nghề khác, sinh viên ngành Việt Nam học làm việc trong nhiều lĩnh vực thuộc nhiều thành

phần kinh tế khác nhau.

Thời gian sinh viên tìm được việc làm rất thuận tiện, hầu hết có được việc làm trước khi nhận bằng tốt nghiệp và sau khi nhận bằng tốt nghiệp một khoảng thời gian ngắn.

Thông báo của nhà tuyển dụng và sự giới thiệu của người quen là những kênh thông tin rất hữu ích đối với sinh viên khi tìm việc.

Mức độ sinh viên sử dụng kiến thức và kỹ năng học được từ Trường vào công việc chỉ ở mức trung bình.

Chức vụ có ảnh hưởng tích cực đến thu nhập. Thu nhập có tác động đến mức độ yêu nghề và sự hài lòng đối với ngành nghề.

Giao tiếp và đàm phán là những kỹ năng rất cần thiết đối với sinh viên; các kỹ năng thuyết trình, hoạt náo, tổ chức sự kiện, quản lý, làm việc nhóm, lãnh đạo thì cần thiết.

Một số yếu tố liên quan đến ngành đào tạo mới chỉ ở mức trung bình và hơi tốt.

Một số ít sinh viên chưa có việc làm và nguyên nhân chính xuất phát từ năng lực của các em. Tính chất công việc, lương bổng cũng là một trong những yếu tố có ảnh hưởng.

Từ kết quả phân tích trên, cùng những kiến nghị của sinh viên, chúng tôi có một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, góp phần mở rộng cơ hội việc làm của sinh viên, cụ thể như sau:

(1) Đối với Nhà trường:

Nhà Trường nên sớm thành lập thư viện Khoa Khoa học Xã hội và Nhân văn để tạo điều kiện thuận tiện cho sinh viên trong quá trình học tập và nghiên cứu. Thư viện Khoa phải là nơi ưu tiên lưu trữ những tài liệu tham khảo liên quan đến ngành đào tạo của Khoa nói chung và ngành được nghiên cứu nói riêng. Đa dạng hơn tài liệu tham khảo của ngành đào tạo và mở rộng dần nguồn tài liệu tham khảo tiếng Anh có xuất xứ ở nước ngoài.

(2) Đối với Bộ môn quản lý ngành:

Nắm bắt tình hình thực tế việc làm của sinh viên, tham khảo chương trình đào tạo của các trường khác để điều chỉnh chương trình đào tạo khi có chủ trương điều chỉnh chương trình đào tạo của Nhà trường để sinh viên ra trường có được cơ hội việc làm rộng hơn và có kiến thức, kỹ năng phù hợp với tình hình đào tạo chung của cả nước.

Tiếp tục liên kết với các công ty du lịch, nhà hàng, khách sạn tổ chức những buổi trao đổi kiến thức về yêu cầu công việc, tiêu chuẩn tuyển chọn, nhu cầu nhân sự, kỹ năng nghề nghiệp,... để sinh viên có cơ hội hiểu thêm về thực tế việc làm, những điều kiện cần chuẩn bị, nhu cầu thị trường và hình thành những kỹ năng, nghiệp vụ sát thực cho các em.

Phân công giảng viên giảng dạy các học phần đúng với chuyên môn; ưu tiên cho những giảng viên có kiến thức chuyên môn và phương pháp giảng dạy tốt.

Nghiên cứu xây dựng hệ thống thu thập dữ liệu về tình hình việc làm của sinh viên (số sinh viên có việc làm, chưa có việc làm từng khóa học, nơi làm việc, công việc đang làm, địa chỉ e-mail, số điện thoại).

(3) Đối với giảng viên:

Giảng dạy đúng và đủ khối lượng kiến thức, kỹ năng theo mục tiêu đã đề ra trong học phần. Nội dung giảng dạy nên liên hệ với thực tế nhiều hơn, nhằm tạo sự sinh động, thu hút sự chú ý và tạo sự hứng thú học tập đối với sinh viên. Tốt hơn, giảng viên nên giảm giảng dạy lý thuyết, tăng giảng dạy thực hành cho sinh viên. Nội dung và kỹ năng giảng dạy càng gắn với công việc tương lai của sinh viên càng tốt.

Không ngừng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn; nghiên cứu và trải nghiệm để có kiến thức, kỹ năng thực tế liên quan đến học phần phụ trách. Tích cực tham dự các khóa tập huấn ngắn hạn về kỹ năng mềm, nghiên cứu khoa học để nâng cao kiến thức, kỹ năng phục vụ cho việc giảng dạy.

Giảng viên phụ trách học phần thực tập nghiệp vụ du lịch cần họp nhóm thực tập sau mỗi đợt để tìm hiểu công việc của sinh viên đã thực hiện ở công ty. Nắm được thông tin để định hướng sinh viên vào thực tập ở những công ty mà sinh viên được chỉ dạy và có cơ hội phụ tour. Cảnh báo sinh viên không xin thực tập ở những công ty làm ăn không uy tín, không chỉ dạy kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên, những công ty chỉ yêu cầu sinh viên làm những công việc lật vật.

Giảng viên giảng dạy các học phần nghiệp vụ hướng dẫn du lịch, tuyển điểm du lịch có thể tổ chức chuyến thực hành học phần ngắn hạn ở một số địa bàn trong vùng Đồng bằng sông Cửu Long hoặc city tour khi sinh viên có nhu cầu để tăng cơ hội cọ xát thực tế và thực hành của sinh viên.

Ở các kỳ thi, giảng viên cần nhắm đến năng lực hiểu và vận dụng của sinh viên hơn là nhắm đến sinh viên nào có khả năng học thuộc lòng giỏi. Khâu đánh giá có chừng mực, khách quan để đảm bảo sự công bằng và hạn chế số lượng sinh viên ra trường đạt loại tốt nghiệp rất cao nhưng kết quả làm việc lại không tương xứng.

Giảng viên giảng dạy các học phần tâm lý du khách và nghệ thuật giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, nghiệp vụ hướng dẫn du lịch, tổ chức sự kiện, kỹ năng giao tiếp xã hội, lễ hành nội địa và quốc tế, kỹ thuật nhiếp ảnh và quay video cần rèn luyện cho sinh viên kỹ năng giao tiếp và đàm phán, thuyết trình, hoạt náo, tổ chức sự kiện, quản lý, làm việc nhóm, lãnh đạo, thiết kế, điều hành và tính giá tour, chụp ảnh tương ứng trong từng học phần.

(4) Đối với công ty du lịch:

Tận tình chỉ dạy kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên; tạo điều kiện cho sinh viên được cọ xát công việc thực tế càng nhiều càng tốt.

(5) Đối với sinh viên:

Nên nhận thức rằng học là cho chính bản thân; kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp là hành trang quý giá để vào đời. Để có được những thứ đó không có cách nào khác hơn là nghiêm túc học tập, say mê đọc sách, tự đi thực địa, chủ động tìm hiểu công việc tương lai, xin làm cộng tác viên ở công ty du lịch, tạo mối quan hệ để học hỏi những anh chị đã có việc làm, tích cực học thêm ngoại ngữ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Danpongsuwan, N., 2008. Tourism carrying capacity assessment using an application of recreation opportunity spectrum in classifying the tourism area: A case study of Amphawa floating market, Samut Songkhram province. Master thesis. Mahidol University, Thailand. 119 pp.
2. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2013. Nhiều giải pháp khắc phục vấn đề việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học. <http://www.vnuhcm.edu.vn/?ArticleId=2c23482e-f082-408c-a59e-7e709858c4e9>, truy cập ngày 17/6/2014.
3. Khánh Duy, 2007. Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis) bằng SPSS. http://sdcc.vn/template/4569_AM08-L11V.pdf, truy cập ngày 27/6/2013: 1-24.
4. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008b. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với

SPSS (tập 2). Nhà xuất bản Hồng Đức. Thành phố Hồ Chí Minh. 179 trang.

5. HomeVN, 2013. Sinh viên loay hoay với vấn đề việc làm sau khi ra trường. <http://www.homevn.net/sinh-vien-loay-hoay-voi-van-de-viec-lam-sau-khi-ra-truong-aid534.html>, truy cập ngày 6/8/2014.
6. Hồng Hạnh, 2014. Vì sao có tới 72.000 cử nhân thất nghiệp. <http://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/vi-sao-co-toi-72000-cu-nhan-that-nghiep-854404.htm>, truy cập ngày 17/6/2014.
7. Huỳnh Trường Huy và Nguyễn Nhật Khiêm, 2013. Chất lượng đào tạo ngành quản trị kinh doanh của Khoa Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ: Kết quả đánh giá từ sinh viên ngành quản trị kinh doanh. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục, số 27: 91-99.
8. Lê Công Hoa, Nguyễn Thành Hiếu (Đồng chủ biên), 2011. Giáo trình nghiên cứu kinh doanh. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân. Hà Nội. 279 trang.
9. Luck, D.J. và Rubin, R.S. (Phan Văn Thăng và Nguyễn Văn Hiến lược dịch và biên soạn), 2005. Nghiên cứu Marketing. Nhà xuất bản Thống kê. Thành phố Hồ Chí Minh. 649 trang.
10. Nguyễn Đình Thọ, 2011. Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh. Nhà xuất bản Lao động-Xã hội. Hà Nội. 593 trang.
11. Saunders M., Lewis P. và Thornhill A. (Dịch giả Nguyễn Văn Dung), 2010. Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh. Nhà xuất bản Tài chính. Thành phố Hồ Chí Minh. 710 trang.
12. Srikos, B., Phukamchanoad, P. and Yordchim, S. (2014). Community participants for sustainable development tourism in Bang Noi floating market, Bangkonti district, Samut Songkhram province. International Journal of Social, Management, Economics and Business Engineering, Vol. 8, No. 8, pp. 2659-2662.