



CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH VỀ QUÊ LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN KINH TẾ, TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ

Lê Trần Thiên Ý¹, Nguyễn Hồ Anh Khoa¹ và Mã Bình Phú²

¹ Khoa Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ

² Sinh viên Kinh tế Ngoại thương Khóa 35, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 05/11/2012

Ngày chấp nhận: 25/03/2013

Title:

The factors influencing the economic graduate's decision to return hometown to work in Can Tho University

Từ khóa:

Phân tích nhân tố, quyết định, tìm việc, sinh viên tốt nghiệp, hồi quy nhị nguyên

Keywords:

Factor analysis, decision, employment, graduates, logistic regression

ABSTRACT

This paper presents the results of a survey on 385 economic graduates' employment in Can Tho University. Basing on the tool of Factor Analysis and Logistic Regression, five groups of independent variables which affect the decision of returning to one's hometown to work were studied: (1) Working conditions of one's hometown, (2) The Local sentiment, (3) The local cost of living, (4) The local average salary, (5) The implementation of local preferential policies. In the same way, factor analysis also indicated that there was no correlation between male and female students in decision of returning hometown to work. Meanwhile, the graduates who were affected by family factors had a stronger decision of working in their hometown than the other ones.

TÓM TẮT

Bài viết trình bày kết quả khảo sát thực trạng chọn nơi làm việc của 385 sinh viên kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ sau tốt nghiệp. Thông qua phương pháp phân tích nhân tố và mô hình hồi quy nhị nguyên, kết quả rút ra được 5 nhân tố tác động đến quyết định về quê làm việc của sinh viên sau tốt nghiệp, xếp theo thứ tự tầm quan trọng: (1) Điều kiện làm việc tại địa phương, (2) Tình cảm quê hương, (3) Chi phí sinh hoạt ở địa phương, (4) Mức lương bình quân tại địa phương, (5) Chính sách ưu đãi của địa phương. Kết quả phân tích hồi quy cũng cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa sinh viên nam và nữ trong quyết định về quê làm việc. Trong khi đó, những sinh viên nào chịu sự chi phối bởi người thân khi quyết định chọn nơi làm việc thì sẽ có xu hướng về quê làm việc cao hơn so với những sinh viên không bị ảnh hưởng bởi gia đình.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong 10 năm qua, tốc độ phát triển kinh tế bình quân của vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) đạt gần 12%/năm, cơ cấu kinh tế cũng chuyển dịch tích cực sang lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ. Nhiều khu công nghiệp và

nhiều loại hình công ty với sự đa dạng về ngành nghề hoạt động tiếp tục được đầu tư và mở rộng. Vì thế nhu cầu về lao động cũng ngày tăng cao, đặc biệt là lực lượng lao động có tay nghề giỏi và lao động có trình độ cao. Hằng năm, lượng sinh viên tốt nghiệp từ Trường Đại học Cần Thơ khá đông và là nguồn cung nhân

lực có chất lượng cho vùng. Tuy nhiên, tỷ lệ sinh viên muốn về quê làm việc không nhiều (Huy và Dung, 2010). Nguyên nhân tác động đến sinh viên tốt nghiệp từ Đại học Cần Thơ khi chọn nơi làm việc có thể kể đến là môi trường việc làm, gia đình và cá nhân (Huy và Dung, 2010). Một nghiên cứu tương tự được thực hiện đối với sinh viên quản trị kinh doanh, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh cũng chỉ ra tám nhóm nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp bao gồm: Việc làm, Thông tin và thủ tục thông, Tình cảm quê hương, Chính sách ưu đãi, Vị trí và môi trường, Con người, Điều kiện giải trí, Chi phí sinh hoạt rẻ (Mẫn và Dung, 2010).

Trên thế giới cũng đã có nhiều nghiên cứu liên quan đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của người lao động. Gần đây có thể kể đến nghiên cứu của Natalie (2006) thực hiện trên nhóm học sinh tốt nghiệp phổ thông, tốt nghiệp đại học và nhóm lao động trẻ ở Pennsylvania, Hoa Kỳ. Tác giả sử dụng phương pháp thảo luận nhóm với những nhà điều hành giàu kinh nghiệm để khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn công việc của thanh thiếu niên ở bang này. Còn Nitchapa Morathop (2010) lại sử dụng kết hợp phương pháp thống kê mô tả và mô hình hồi quy nhị phân logistics đại diện cho ý định về quê làm việc nhằm xác định các nhân tố tác động đến dự định chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối, Trường Đại học Naresuan, Thái Lan.

Như vậy, đa số đề tài nghiên cứu trước đây tập trung vào đối tượng sắp tốt nghiệp, đối tượng này đứng trước sự lựa chọn về nơi làm việc trong tương lai. Tuy nhiên, thực tế sau khi tốt nghiệp, trong quá trình tìm việc hoặc ngay cả khi đã có việc làm, họ vẫn có thể thay đổi quyết định về nơi làm việc của mình. Do đó, đề tài này được thực hiện nhằm mục tiêu nghiên cứu nhân tố tác động đến quyết định lựa chọn nơi làm việc: quê hương hay địa phương khác đối với những sinh viên đã tốt nghiệp và đang có việc làm, trường hợp tốt nghiệp chuyên ngành kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ.

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

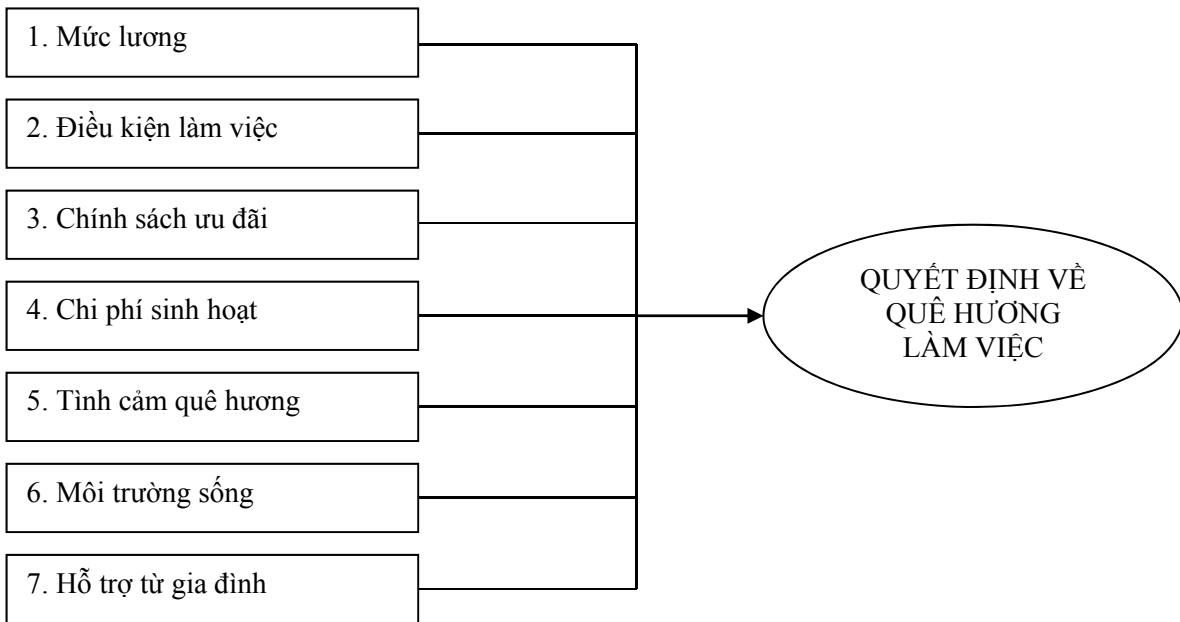
2.1 Cơ sở lý thuyết

Qua tổng quan lý thuyết cho thấy, mức lương và điều kiện làm việc là hai yếu tố quan trọng hàng đầu, được khẳng định là có sức tác động lớn đến người lao động khi họ quyết định di cư đến nơi khác, vì họ luôn mong muốn làm việc tại nơi mà họ cho rằng có mức lương cao hơn, có nhiều cơ hội việc làm hơn và điều kiện làm việc tốt hơn nơi hiện tại (Torado, 1969; Lewis, 1954; Lee, 1966; Kotler, 1993).

Bên cạnh đó, lý thuyết “Tiếp Thị địa phương” của Philip Kotler (1993) cũng cho rằng các địa phương có lợi thế để thu hút lao động làm việc tại nơi mà họ lớn lên nhờ vào tình cảm và những suy nghĩ của họ về quê hương mình, niềm tự hào khi được làm việc góp phần phát triển và làm giàu thêm cho quê hương mình. Ông cũng đã khuyến khích các địa phương cần tận dụng những vốn quý độc đáo của mình để thu hút cư dân. Những yếu tố thuộc về địa phương được ông đề cập đến như: chính sách ưu đãi của địa phương, cơ sở hạ tầng ở địa phương, chất lượng cuộc sống tại địa phương,... là những yếu tố mà các địa phương cần tập trung cải thiện và có thể đề ra chiến lược thu hút dân cư thông qua các yếu tố này.

2.2 Mô hình nghiên cứu lý thuyết

Các nhân tố này cần được xem xét trong điều kiện cụ thể tại các tỉnh ĐBSCL để điều chỉnh thích hợp trước khi đưa vào mô hình nghiên cứu. Vì vậy, một nghiên cứu định tính được thực hiện nhằm mục đích nhận diện các nhân tố có ảnh hưởng đến việc lựa chọn nơi làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp; thông qua việc thảo luận tay đôi với 11 cán bộ làm việc trong các sở nội vụ, sở lao động & thương binh xã hội, tỉnh đoàn,... và một số sinh viên kinh tế đã tốt nghiệp và đang đi làm. Qua kết quả thảo luận, nhân tố “Cơ sở hạ tầng ở địa phương” bị loại ra khỏi mô hình; mặt khác, có hai nhân tố được thêm vào, đó là “Điều kiện hỗ trợ từ gia đình” và “Chi phí sinh hoạt ở địa phương”; đồng thời yếu tố “Chất lượng cuộc sống ở địa phương” được cụ thể hóa thành “Môi trường sống ở địa phương”. Đây chính là cơ sở để đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu lý thuyết

2.3 Thang đo

Kết quả nghiên cứu định tính cũng là cơ sở để xây dựng thang đo các yếu tố tác động đến quyết định về quê làm việc của sinh viên. Từng yếu tố trong mô hình nghiên cứu được đưa ra để thảo luận, các thành viên tham gia sẽ nêu ý kiến về các biến đo lường cho từng yếu tố. Sau đó, các ý kiến được tổng hợp lại để xây dựng thang đo cho mỗi yếu tố. Thang đo được sử dụng trong nghiên cứu này là thang đo Likert 5 điểm (dùng cho các biến định lượng), với mức 1 là “Rất không đồng ý” đến mức 5 là “Rất đồng ý”. Kết quả, có 21 biến quan sát (thang đo) được xây dựng để đo lường 7 yếu tố đề xuất trong mô hình lý thuyết. Các thang đo này sẽ được kiểm định độ tin cậy trong phần phân tích kết quả nghiên cứu.

3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Phương pháp thu thập số liệu

Để có thông tin nghiên cứu, chúng tôi phỏng vấn 407 sinh viên kinh tế đã tốt nghiệp từ khóa 31-34 và đang đi làm theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Kết quả số mẫu phỏng vấn sử dụng được đưa vào nghiên cứu là 385, số còn lại không đạt yêu cầu.

3.2 Phương pháp phân tích số liệu

- Thống kê mô tả: các đại lượng mô tả như giá trị trung bình, phương sai, độ lệch chuẩn,... kết hợp với các công cụ như bảng tần số, đồ thị, được sử dụng để mô tả đặc điểm đối tượng phỏng vấn và thực trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

- Hệ số tin cậy Cronbach’s Alpha: được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy thang đo của các nhân tố tác động đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên. Những yếu tố không đảm bảo độ tin cậy sẽ bị loại ra khỏi tập dữ liệu.

- Phân tích nhân tố khám phá (EFA): ban đầu dùng hệ số KMO và kiểm định Bartlett để kiểm tra mối quan hệ giữa các biến và sự phù hợp của phương pháp phân tích nhân tố. Ngoài ra các biến có ý nghĩa khi hệ số tải nhân tố (Factor loading) lớn hơn 0,5 và các nhân tố được rút ra có Eigenvalue lớn hơn 1. Sau đó, tiến hành gom nhóm các yếu tố có mối tương quan chặt chẽ với nhau, để rút trích các nhân tố tác động đến quyết định về quê làm việc của sinh viên.

- Hồi quy Binary Logistic (hồi quy nhị nguyên): được sử dụng nhằm mục đích kiểm định các giả thuyết của mô hình nghiên cứu, đồng thời xác định tầm quan trọng của các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm

việc của sinh viên. Mô hình hồi quy nhị nguyên có ý nghĩa khi giá trị sig. của kiểm định Chi bình phương bé hơn mức ý nghĩa (thường là 5%), sai số của mô hình (giá trị -2LL) thấp và tỷ lệ dự báo đúng của mô hình cao. Hàm hồi quy Binary Logistic có dạng như sau:

$$\log_e \left[\frac{P(Y = 1)}{P(Y = 0)} \right] = B_0 + B_1X_1 + \dots + B_kX_k$$

Trong đó:

Y: biến phụ thuộc dạng nhị phân (Y= 1: làm việc tại quê hương và Y= 0: làm việc ở nơi khác).

B₀: sai số ngẫu nhiên của hàm hồi quy tổng thể.

B₁...B_k: các hệ số hồi quy riêng.

Bảng 1: Ma trận nhân tố sau khi xoay

Biến	Diễn giải	Nhân tố				
		1	2	3	4	5
X ₁	Địa phương có hỗ trợ tiền cho sinh viên mới ra trường về quê làm việc	0,121	0,049	0,892	0,059	0,109
X ₂	Địa phương có nhiều hoạt động hỗ trợ cho sinh viên mới ra trường tìm việc làm	0,258	0,111	0,827	0,065	0,107
X ₃	Mức lương bình quân ở địa phương tương xứng với trình độ của người lao động	0,288	0,093	0,315	0,058	0,739
X ₄	Mức lương bình quân ở địa phương đủ trang trải cuộc sống	0,143	0,096	0,003	0,038	0,906
X ₅	Địa phương có nhiều cơ hội việc làm	0,632	0,160	0,233	-0,049	0,292
X ₆	Làm việc ở địa phương có điều kiện để phát huy khả năng của bản thân	0,837	0,110	0,031	0,047	0,221
X ₇	Làm việc ở địa phương có cơ hội tiếp xúc với trình độ quản lý tiên tiến và công nghệ hiện đại	0,859	-0,008	0,163	-0,111	0,018
X ₈	Làm việc ở địa phương có cơ hội học tập nâng cao trình độ	0,847	0,075	0,128	-0,025	0,075
X ₉	Chi phí đầu tư học tập ở địa phương rẻ	0,029	0,128	0,021	0,908	0,030
X ₁₀	Chi phí sinh hoạt ở địa phương rẻ	-0,136	0,113	0,096	0,884	0,047
X ₁₁	Cảm thấy yêu mến và tự hào về quê hương	0,033	0,833	0,083	0,087	0,126
X ₁₂	Mong muốn cống hiến cho quê hương	0,069	0,889	0,067	0,068	0,046
X ₁₃	Muốn được sinh sống tại quê hương	0,143	0,839	0,031	0,118	0,034

(Nguồn: kết quả xử lý số liệu tháng 4/2012)

Từ kết quả phân tích ở Bảng 1 cho chúng ta thấy:

Nhân tố 1 (F₁): gồm các biến X₅ (Địa phương có nhiều cơ hội việc làm), X₆ (Làm việc ở địa phương có điều kiện để phát huy khả

X₁...X_k : các biến độc lập.

4 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở phỏng vấn 385 đáp viên liên quan đến 21 biến số ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế (Đại học Cần Thơ) qua tham khảo một số nghiên cứu trước đây; sau khi dùng kiểm định hệ số Cronbach's Alpha thì có 13 yếu tố đạt yêu cầu và được sử dụng để đo lường mức độ quyết định về quê làm việc của sinh viên. Sử dụng phương pháp phân tích nhân tố (Factor Analysis) để chỉ ra các nhóm nhân tố chủ yếu ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế (Đại học Cần Thơ). Kết quả phân tích nhân tố được thể hiện ở Bảng 1.

năng của bản thân), X₇ (Làm việc ở địa phương có cơ hội tiếp xúc với trình độ quản lý tiên tiến và công nghệ hiện đại) và X₈ (Làm việc ở địa phương có cơ hội học tập nâng cao trình độ) có hệ số tương quan cao thể hiện sự ảnh hưởng của điều kiện làm việc tại quê nhà của sinh viên.

Đây là nhóm nhân tố **“Điều kiện làm việc tại địa phương”**.

Nhân tố 2 (F₂): gồm các biến X₁₁ (*Cảm thấy yêu mến và tự hào về quê hương*), X₁₂ (*Mong muốn cống hiến cho quê hương*) và X₁₃ (*Muốn được sinh sống tại quê hương*) có hệ số tương quan khá cao. Các biến này thể hiện sự quan tâm của sinh viên về nguồn cội của mình. Nhân tố **“Tình cảm quê hương”**.

Nhân tố 3 (F₃): Tương tự nhân tố thứ 2, nhân tố này bao gồm các biến X₁ (*Địa phương có hỗ trợ tiền cho sinh viên mới ra trường về quê làm việc*) và X₂ (*Địa phương có nhiều hoạt động hỗ trợ cho sinh viên mới ra trường tìm việc làm*) có tương quan chặt chẽ với nhau. Nhân tố **“Chính sách ưu đãi của địa phương”**.

Nhân tố 4 (F₄): gồm các biến X₉ (*Chi phí đầu tư học tập ở địa phương rẻ*), X₁₀ (*Chi phí sinh hoạt ở địa phương rẻ*) có hệ số tương quan rất cao. Nhân tố **“Chi phí sinh hoạt ở địa phương”**.

Bảng 2: Kết quả hồi quy Binary Logistic

Biến giải thích	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
F ₁ : Điều kiện làm việc tại địa phương	0,653	0,122	28,584	1	0,000	1,921
F ₂ : Tình cảm quê hương	0,397	0,123	10,467	1	0,001	1,487
F ₃ : Chi phí sinh hoạt ở địa phương	0,252	0,116	4,764	1	0,029	1,287
F ₄ : Chính sách ưu đãi của địa phương	-0,192	0,117	2,698	1	0,100	0,825
F ₅ : Mức lương bình quân ở địa phương	0,196	0,118	2,770	1	0,096	1,217
G: Giới tính	0,224	0,235	,905	1	0,342	1,250
FA: Sự ảnh hưởng của người thân	1,526	0,291	27,447	1	0,000	4,600
Hằng số	-0,598	0,169	12,571	1	0,000	0,550
Chi-square: sig. = 0,000						
-2LL = 441,947						
Xác suất dự báo đúng: 68,8%						

Nguồn: số liệu xử lý bằng SPSS tháng 4/2012

Kết quả phân tích ở bảng 2 ta thấy:

Ý nghĩa thống kê của mô hình hồi quy

Mô hình hồi quy được xây dựng có ý nghĩa thống kê vì kết quả kiểm định Chi bình phương có giá trị sig = 0,000 < 0,05. Giá trị -2LL (-2 Log likelihood) là giá trị thể hiện mức độ phù hợp của mô hình tổng thể, giá trị này càng nhỏ càng thể hiện mức độ sai số của mô hình càng ít. Trong nghiên cứu này, giá trị -2 Log

Nhân tố 5 (F₅): gồm các biến X₃ (*Mức lương bình quân ở địa phương tương xứng với trình độ của người lao động*) và X₄ (*Mức lương bình quân ở địa phương đủ trang trải cuộc sống*) có tương quan tương đối chặt chẽ. Nhân tố **“Mức lương bình quân ở địa phương”**.

Tóm lại, năm nhân tố F₁, F₂, F₃, F₄ và F₅ là năm nhân tố cơ bản ảnh hưởng đến quyết định về quê hương làm việc của sinh viên kinh tế Trường Đại học Cần Thơ, hay nói cách khác, đây chính là căn cứ để phân tích mối liên hệ giữa các nhân tố với quyết định về quê làm việc của sinh viên sau tốt nghiệp để từ đó làm cơ sở đề xuất cho địa phương các giải pháp thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao này.

Phân tích hồi quy binary logistic

Để xác định mối liên hệ giữa các nhân tố đã được rút ra ở trên, ta sử dụng hàm hồi quy Logistic phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc qua bảng 2 như sau:

likelihood = 441,947. Mức độ dự báo đúng của toàn mô hình là 68,8%.

Kiểm định các giả thuyết của mô hình

Dựa vào kết quả kiểm định Wald, 5 nhân tố cơ bản đã rút ra có ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên sau tốt nghiệp. Trong đó, các nhân tố: *Điều kiện làm việc tại địa phương (F₁)*, *Tình cảm quê hương (F₂)*, *Chi phí sinh hoạt ở địa phương (F₃)* có ý nghĩa ở mức 5%; còn nhân tố *Chính sách ưu đãi ở địa*

phương (F_4) và Mức lương bình quân ở địa phương (F_5) có ý nghĩa ở mức 10%. Hệ số hồi quy riêng cũng cho thấy hầu hết các nhân tố đều làm tăng khả năng về quê làm việc của sinh viên đã tốt nghiệp, chỉ có nhân tố *Chính sách ưu đãi* lại làm giảm khả năng này, điều này không phù hợp với tình hình thực tế, vì các chính sách ưu đãi của một địa phương thường có sức hấp dẫn đối với cư dân đến sinh sống và làm việc, nhưng đề tài không có đủ thông tin và số liệu để lý giải sự mâu thuẫn này. Kết quả hồi quy cũng cho thấy trong hai yếu tố cá nhân được đưa vào mô hình là *giới tính* và *sự ảnh hưởng của người thân*, chỉ có *sự ảnh hưởng của người thân* là có ý nghĩa thống kê, hệ số hồi quy của biến này cho thấy những sinh viên nào bị sự chi phối bởi người thân khi quyết định chọn nơi làm việc thì sẽ có xu hướng về quê làm việc cao hơn so với những sinh viên không bị ảnh hưởng bởi gia đình.

5 KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực của mỗi địa phương có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển kinh tế- xã hội, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Do đó, vấn đề thu hút sinh viên đã tốt nghiệp quay trở về quê hương làm việc là vấn đề quan trọng đối với các địa phương, đặc biệt là các tỉnh thành vùng ĐBSCL. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp, nhưng có 5 nhóm nhân tố tác động chủ yếu đó là: *Điều kiện làm việc tại địa phương, Tình cảm quê hương, Chi phí sinh hoạt ở địa phương, Mức lương bình quân tại địa phương và Chính sách ưu đãi ở địa phương*. Trong đó yếu tố *Điều kiện làm việc tại địa phương* là tác động mạnh nhất. Tức là yếu tố về cơ hội việc làm, điều kiện để phát huy khả năng bản thân, cơ hội tiếp xúc với trình độ quản lý tiên tiến và công nghệ hiện đại,... Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy những sinh viên nào chịu sự chi phối bởi người thân khi quyết định chọn nơi làm việc thì sẽ có xu hướng về quê làm việc cao hơn so với những sinh viên không bị ảnh hưởng bởi gia đình.

Điều này cho thấy để thu hút được sinh viên sau khi tốt nghiệp quay trở về quê nhà để cống

hiến, các địa phương cần thực hiện một số giải pháp sau:

- Cải thiện điều kiện làm việc tại địa phương: Các cơ quan có thẩm quyền cần tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động của doanh nghiệp trong việc thực hiện các cam kết và chủ trương, chính sách của nhà nước như chế độ lương thưởng, chính sách mua bảo hiểm cho người lao động, điều kiện vệ sinh an toàn, phòng cháy chữa cháy... để bảo đảm điều kiện làm việc cho người lao động.

- Tăng cường mối liên kết, gắn bó giữa sinh viên với quê hương: Thường xuyên quan tâm, thăm hỏi các gia đình có con em là sinh viên theo học tại các trường cao đẳng, đại học. Kịp thời động viên, giúp đỡ các em và gia đình gặp khó khăn, đảm bảo không vì hoàn cảnh khó khăn mà sinh viên phải bỏ học.

- Cần công khai, minh bạch hơn trong cơ chế tuyển dụng nhân sự tại các sở, ban, ngành ở địa phương. Tích cực hỗ trợ sinh viên tìm việc làm thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm ở địa phương, các hội chợ việc làm,... để tạo ra một thị trường việc làm đa dạng, phong phú đáp ứng được nguyện vọng cống hiến cho quê nhà của sinh viên.

- Thực hiện chính sách ưu đãi nhân tài: có chế độ ưu đãi đối với những sinh viên giỏi mới ra trường về làm việc cho địa phương, tạo điều kiện cho đi tu nghiệp ở nước ngoài để nâng cao trình độ. Quan tâm đến đời sống cán bộ, công nhân viên, đặc biệt là vấn đề nhà ở dành cho cán bộ trẻ. Việc ổn định nhà ở sẽ làm cho người lao động cảm thấy an tâm phấn đấu và gắn bó hơn với quê hương hơn, đồng thời hấp dẫn sinh viên tốt nghiệp về quê cống hiến.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Everett S. Lee, 1966. *A theory of Migration*, Springer, Demography vol 3, No 1 (1966), pp. 47-57.
2. Huỳnh Trường Huy và La Nguyễn Thùy Dung, 2011. *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc: trường hợp sinh viên Đại học Cần Thơ*, Trường Đại học Cần Thơ: Tạp chí Khoa học 2011:17b 130-139.

3. John R. Harris, Michael P. Torado, 1970. *Migration, Unemployment and Development: A two sector Analysis*, American Economic Review, Volume 60, Issue 1, P126-42.
4. Michael P. Torado, 1969. *A model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries*, American Economic Association, The American Economic Review Vol. 59, No. 1 (1969), pp. 138-148.
5. Nitchapa Morathop, Chamaiporn Kanchanakitsakul, Pramote Prasartkul, Bhuddipong Satayavongthip, 2010. *Intention to Work in One's Hometown: Seniors at Naresuan University, Phitsanulok Province*, Journal of Demography Volume 26, Number 2.
6. Nareerat Kanethong, Madee Kanchanakitsakul, Pramote Prasartkul và Bhuddipong Satayavongthip, 2010. *Out – migration from the Hometown Area of New Graduates of Naresuan University*, Journal of Demography Volume 26, Number 2.
7. Natalie M. Ferry, 2006. *Factors Influencing Career Choices of Adolescents and Young Adults in Rural Pennsylvania*, Journal of Extension, Volume 44, Number 3.
8. Philip Kotler, Irving J. Rein và Donald Haider, 1993. *Marketing Places Attracting Investment, Industry, and Tourism to Cities, States, and Nations*, New York: Free Press.
9. Trần Văn Mẫn và Trần Kim Dung, 2010. *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên tốt nghiệp*, Đại học Kinh tế TP HCM: Viện Nghiên Cứu Kinh Tế Phát Triển (IDR).
10. W. Arthur. Lewis, 1954. *Development with Unlimited Supplies of Labor*, The Manchester School, Volume 22, Issue 2, pages 139–191.