

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH LỰA CHỌN NƠI LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ TẠI HÀ NỘI

FACTORS AFFECTING THE DECISION TO CHOOSE THE WORKING PLACE OF STUDENTS OF ECONOMIC SECTOR IN HANOI

Hoàng Thu Hiền

Khoa Kế toán, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

Đến Tòa soạn ngày 19/04/2022, chấp nhận đăng ngày 18/05/2022

Tóm tắt: Tìm được một nơi làm việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo của sinh viên sau khi tốt nghiệp nói chung và sinh viên khối ngành kinh tế nói riêng đã trở thành một vấn đề quan tâm không chỉ đối với sinh viên mới tốt nghiệp, mà còn đối với các nhà nghiên cứu, nhà quản lý giáo dục. Chính vì vậy, mục đích của nghiên cứu này nhằm tìm ra những nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc tại thành phố Hà Nội hay ở địa phương của 369 sinh viên năm cuối thuộc khối ngành kinh tế tại 6 trường đại học tại Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng 68% sinh viên từ các tỉnh có xu hướng tìm việc tại Hà Nội để tìm việc làm. Các nhân tố thu nhập kỳ vọng, cơ hội việc làm, phát triển nghề nghiệp, chính sách đãi ngộ là những nguyên nhân chính ảnh hưởng đến quyết định trên.

Từ khóa: Quyết định lựa chọn nơi làm việc, cơ hội việc làm.

Abstract: Finding a suitable workplace for students' training majors after graduation in general and economics students in particular has become a matter of concern not only for new graduates, but also for graduates. and for researchers, educational administrators. Therefore, the purpose of this study is to find out the factors affecting the decision to choose a place to work in Hanoi city or in the locality of 369 final year students of economics at 6 universities. study in Hanoi. Research results show that 68% of students from provinces tend to find work in Hanoi to find work. The factors of expected income, job opportunities, career development, and remuneration policies are the main reasons affecting this decision.

Keywords: The decision to choose the working place, job opportunities.

1. MỞ ĐẦU

Việc làm luôn là mối quan tâm hàng đầu của tất cả mọi người. Nhất là đối với sinh viên, ngay khi học phổ thông thì chúng ta phải biết định hướng cho mình một ngành nghề thích hợp với bản thân để tìm được một công việc phù hợp, có ích cho bản thân, gia đình và xã hội. Và việc chọn ngành, nghề đó có ý nghĩa rất quan trọng vì quyết định đến việc tiếp tục theo đuổi ngành nghề để tìm việc hay sẽ dừng

lại nếu không phù hợp. Tuy nhiên, ngành, nghề không phải là yếu tố duy nhất để giúp chúng ta có được một công việc tốt trong tương lai, mà đòi hỏi trong quá trình học tập, chúng ta phải cố gắng trau dồi nhiều kiến thức và kỹ năng cần thiết khác. Nhưng trên thực tế, không có gì là hoàn hảo, vì tìm việc là cả một quá trình khó khăn và thử thách. Tất nhiên, không phải là kết quả học tập tốt, có nhiều kỹ năng, nhiều kinh nghiệm là tìm được việc. Có

rất nhiều yếu tố bao quanh vấn đề tìm việc của nhiều sinh viên mà đôi khi khiến họ chán nản và quyết định trở về nhà phụ giúp gia đình bỏ mặc bốn năm dài học tập. Nhiều trường hợp khác, những sinh viên yêu quê hương mong muốn rằng sau ngày tốt nghiệp mình có thể đóng góp một phần công sức nhỏ bé để phục vụ cho quê hương. Thế nhưng, khi cầm trên tay tấm bằng đại học về quê nhà xin việc thì không ít sinh viên đã phải thất vọng và từ bỏ ước mơ. Bởi lẽ, muốn phục vụ cho quê hương mình là một điều không dễ. Mặc dù khó khăn là vậy và thực tế tìm việc ở quê hương cũng rất khó khăn nhưng thật đáng khen cho những sinh viên vẫn quyết tâm trở về quê hương để làm việc.

Thực trạng cho thấy hiện nay người lao động ngày càng có xu hướng tập trung về các thành phố lớn để tìm kiếm cơ hội việc làm. Điều này đã dẫn đến việc mất cân đối trong chuyển dịch nguồn lao động giữa các khu vực. Song song đó, nền kinh tế Việt Nam đang trên đà phát triển, kéo theo hàng loạt các khu công nghiệp, nhà máy... mọc lên tại nhiều địa phương. Tuy nhiên do việc tập trung lao động ở những thành phố lớn đã dẫn đến địa phương bị mất cân đối trong cơ cấu nguồn lao động, nghĩa là thừa nguồn lao động chân tay nhưng thiếu nguồn lao động có chuyên môn cao, trình độ cao. Vì thế, vấn đề đặt ra là làm sao thu hút được người lao động trở về quê làm việc, đặc biệt là những đối tượng có sự nhiệt huyết, khả năng tiếp thu cao như sinh viên mới ra trường luôn là bài toán khó đối với mỗi địa phương hiện nay. Việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên, đặc biệt là sinh viên đại học là một vấn đề quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam. Vì thế tìm hiểu được nhu cầu, nguyện vọng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên là góp phần giải quyết được vấn đề “nóng” hiện nay của sinh viên. Nguồn nhân lực luôn là yêu cầu đối với

sự phát triển của mỗi quốc gia nói chung và địa phương nói riêng. Trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cần nhận thức một cách sâu sắc, toàn bộ các giá trị ý nghĩa quyết định của nhân tố con người. Hằng năm có khoảng hàng trăm ngàn sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học tại Hà Nội. Xuất phát từ những lý do trên, tác giả lựa chọn “*Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế tại Hà Nội*” để nghiên cứu. Từ kết quả nghiên cứu, các đề xuất cho phía nhà trường, về phía các khoa, về phía sinh viên sẽ được đưa ra nhằm thúc đẩy, tăng cường và mở rộng cơ hội việc làm cho sinh viên khối ngành kinh tế tại Hà Nội nói chung và tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp nói riêng vì trong điều kiện hiện nay có sự cạnh tranh gay gắt giữa các sinh viên mới ra trường và tìm được việc làm đúng chuyên ngành ngày càng lớn tại trường đại học trong cả nước.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Thuyết hành vi dự định (Aizen, 1991)

Thuyết hành vi dự định (Aizen 1991) là sự phát triển và cải tiến của thuyết hành động hợp lý TRA. Mô hình TRA cho thấy hành vi được quyết định bởi ý định thực hiện hành vi đó. Mỗi quan hệ giữa ý định và hành vi đã được đưa ra và kiểm chứng trong rất nhiều nghiên cứu ở nhiều lĩnh vực. Trong các nghiên cứu về quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên, dự định cũng thường được dùng như là một chỉ báo sớm cho quyết định làm việc sau này của sinh viên (Morathop và cộng sự, 2010).

2.2. Thuyết tiếp thị địa phương (Philip Kotler, 1993)

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. Tác giả 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 tác giả 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.

3. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Gregory (2010) cho rằng quyết định và lựa chọn của người tìm việc được đưa ra dựa trên cơ sở làm thế nào để sử dụng tốt nhất những nỗ lực của bản thân để không chỉ đáp ứng những nhu cầu trước mắt mà còn cả những mong đợi của họ về những ảnh hưởng đến nhu cầu tương lai và hành vi của họ. Nếu người tìm việc tin rằng một tổ chức sẽ làm tăng khả năng của họ đạt được kết quả có giá trị, họ sẽ sẵn sàng để theo đuổi việc làm với tổ chức đó. Vì vậy, người tìm việc hình thành một mối quan tâm cho các đặc tính của tổ chức mà họ tin rằng những nỗ lực của họ sẽ đạt được các kết quả có giá trị.

Nhóm nghiên cứu Ester & Bowen (2005) về các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn công việc của các sinh viên tốt nghiệp tại các trường đại học. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng thái độ của gia đình và bạn bè có ảnh hưởng nhiều nhất đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên.

Trong nghiên cứu của Quinetta và cộng sự (2005) chỉ ra rằng các thông tin tuyển dụng làm nổi bật sự nhận biết về đặc trưng của tổ chức và sự phù hợp của cá nhân ứng viên - tổ

chức chịu ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn của các ứng viên.

Nghiên cứu của Allen và cộng sự (2007) cho rằng dự định của sinh viên mới tốt nghiệp chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như hình ảnh, thông tin về tổ chức và thông tin về công việc của tổ chức.

Tại Việt Nam cũng đã có một số nghiên cứu về lựa chọn nơi làm việc ở thành phố lớn hoặc quay trở về quê để làm việc trong đó điển hình là nghiên cứu của nhóm tác giả Trần Văn Mẫn và Trần Kim Dung (2010) nghiên cứu thực nghiệm 360 sinh viên ngành quản trị kinh doanh chuẩn bị tốt nghiệp tại TP Hồ Chí Minh đến quyết định lựa chọn nơi làm việc cho thấy có 8 nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên: đó là việc làm; thông tin và thủ tục thông thoáng; tình cảm quê hương; chính sách ưu đãi, vị trí và môi trường, con người, điều kiện giải trí và chi phí sinh hoạt.

Trong khi đó nghiên cứu của Huỳnh Trường Huy và La Nguyễn Thùy Dung (2011) đã chỉ ra những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc tại TP Cần Thơ hay ở địa phương của 200 sinh viên năm cuối thuộc các ngành học khác nhau. Kết quả phân tích cho rằng sinh viên có xu hướng ở lại tìm việc làm tại thành phố Cần Thơ. Kết quả đưa ra các yếu tố ảnh hưởng quyết định lựa chọn nơi làm việc gồm có cơ hội học tập; phát triển nghề nghiệp và thu nhập là những nguyên nhân chính dẫn đến quyết định trên.

Nghiên cứu Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013) đã tiến hành nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn về quê nơi làm việc của 385 sinh viên kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ sau khi tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm đã xác định được 5 nhân tố tác động đến quyết định về quê làm việc

đó là điều kiện làm việc tại địa phương; tình cảm quê hương; chi phí sinh hoạt ở địa phương; chính sách ưu đãi của địa phương. Trong đó những sinh viên chịu sự chi phối bởi người thân khi quyết định lựa chọn nơi làm việc thì có xu hướng về quê làm việc cao hơn so với những sinh viên không bị ảnh hưởng bởi gia đình.

Nguyễn Thị Thu Huyền và cộng sự (2019) nghiên cứu các yếu tố tác động đến quyết định hồi hương làm việc của sinh viên, nghiên cứu khảo sát 237 sinh viên năm cuối của Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng có 3 nhóm yếu tố chính ảnh hưởng đến quyết định này đó là cơ hội, môi trường sống và tình cảm. Trong đó nhóm ảnh hưởng lớn nhất là cơ hội, sau đó là nhóm yếu tố tình cảm. Nhóm ít ảnh hưởng nhất là môi trường sống. Kết quả nghiên cứu giúp nhìn nhận được khách quan, chi tiết, thiết thực về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên.

Từ tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước, nhóm nghiên cứu đã khái quát một số kết luận sau:

Thứ nhất: Các nghiên cứu về quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên mới chỉ nghiên cứu một là lựa chọn nơi làm việc ở các thành phố lớn hoặc quay trở lại địa phương mà chưa có sự kết hợp cả hai nghiên cứu này trong một đề tài.

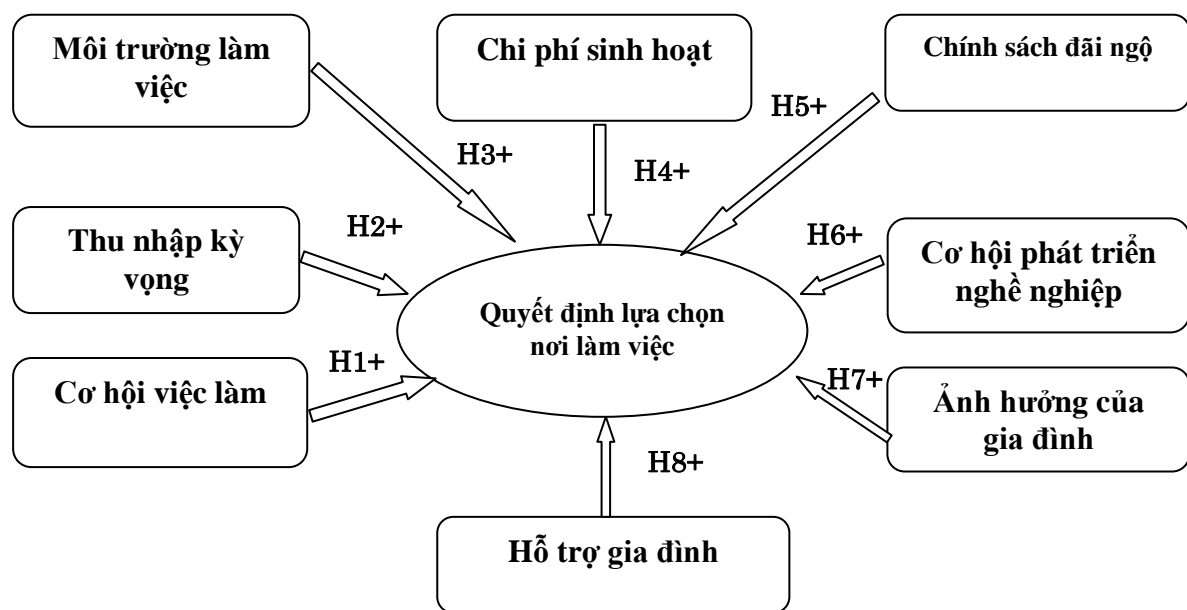
Thứ hai: Quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên chịu tác động bởi các nhóm nhân tố như gia đình, cơ hội, môi trường sống và làm việc của sinh viên.

Thứ ba: Quyết định lựa chọn nơi làm việc ảnh

hưởng bởi các nhân tố bên trong và bên ngoài. Nhóm yếu tố bên trong gồm có nhân tố môi trường học tập, gia đình và bạn bè. Nhân tố bên ngoài có nhận thức bản thân, ý chí phấn đấu của bản thân và quan niệm sống.

Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng ý định chọn nơi làm việc như một sự sẵn sàng làm việc của người lao động, dự đoán ý định chính là bước đầu để dự đoán hành vi làm việc thực tế của sinh viên và là cơ sở để dự đoán cầu trong tương lai. Ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên được hiểu là động cơ thực hiện hành động, đưa ra quyết định làm việc tại thành phố lớn hay quay về địa phương để làm việc trong tương lai. Mô hình nghiên cứu được nhóm tác giả xây dựng dựa trên cơ sở phân tích tổng quan và kế thừa các nghiên cứu trước về những yếu tố ảnh hưởng đến ý định hành vi lựa chọn việc làm. Mô hình lý thuyết đề xuất có sự kết hợp của Thuyết hành động hợp lý TRA (Fishbein & Ajzen, 1975) và Thuyết hành vi có kế hoạch TPB (Ajzen, 1991). Trước đây, nhiều nghiên cứu cho thấy TRA, TPB là các mô hình đáng tin cậy trong tìm hiểu ý định hành vi nói chung và lựa chọn công việc, nghề nghiệp của người lao động nói riêng. Kết hợp những biến phù hợp từ các nghiên cứu đi trước, mô hình gồm các yếu tố: cơ hội việc làm (Rynes & Barber, 1990); thu nhập kỳ vọng (Cable & Judge, 1994); môi trường làm việc; chi phí sinh hoạt; chính sách đãi ngộ (Cable & Judge, 1994); cơ hội phát triển nghề nghiệp (Rynes & Barber, 1990); định hướng của gia đình; hỗ trợ từ gia đình.

Xuất phát từ tổng quan nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu.



Sơ đồ 1. Mô hình nghiên cứu của tác giả đề xuất

Các giả thuyết nghiên cứu:

Trong kết quả nghiên cứu Rynes & Barber, (1990) để tăng cường thu hút được nguồn nhân lực trong các tổ chức thì tác giả đã đề xuất các yếu tố ảnh hưởng đến sự lựa chọn công nơi làm việc của các ứng cử viên đó là cơ hội việc làm, cơ hội để các ứng viên phát triển nghề nghiệp. Chính vì vậy tác giả đưa ra giả thuyết H1 và H6.

Giả thuyết H1: Cơ hội việc làm có tác động thuận chiều đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế.

Cable & Judge, (1994) cho rằng chính sách ưu đãi lương, chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc tốt, chi phí sinh hoạt có ảnh hưởng tích cực đến quyết định lựa chọn nơi làm việc. Chính vì vậy, tác giả đưa ra giả thuyết H2, H3, H4, H5.

Giả thuyết H2: Thu nhập kỳ vọng có tác động thuận chiều đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế.

Giả thuyết H3: Môi trường làm việc có tác động thuận chiều đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế.

Giả thuyết H4: Chi phí sinh hoạt có tác động thuận chiều đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế.

Giả thuyết H5: Chính sách đãi ngộ có tác động thuận chiều đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế.

Giả thuyết H6: Cơ hội phát triển nghề nghiệp có tác động thuận chiều đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế.

Nghiên cứu Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013) đã đưa ra các nhân tố gia đình tác động tích cực đến lựa chọn nơi làm việc. Chính vì vậy, tác giả đưa ra giả thuyết H7, H8

Giả thuyết H7: Ảnh hưởng của gia đình có tác động thuận chiều đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối khối ngành

kinh tế.

Giả thuyết H8: Sự hỗ trợ của gia đình có tác động thuận chiều đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế.

Mô hình hồi quy bội

$$QĐ = \alpha_0 + \alpha_1 CH + \alpha_2 TN + \alpha_3 MT + \alpha_4 CP + \alpha_5 CS + \alpha_6 PT + \alpha_7 GD + \alpha_8 HT + \epsilon_i$$

Trong đó:

α : là các hằng số;

QĐ(Y) = Quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên;

CH: cơ hội việc làm;

TN: thu nhập kỳ vọng;

MT: môi trường làm việc;

CP: chi phí sinh hoạt;

CS: chính sách đãi ngộ;

PT: cơ hội phát triển nghề nghiệp;

GD: ảnh hưởng của gia đình;

HT: hỗ trợ gia đình.

Trong đó các biến QĐ là biến phụ thuộc, còn các biến CH, TN, MT, CP, CS, PT, GD, HT là các biến độc lập.

4. THU THẬP DỮ LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Dựa vào các thang đo từ những nghiên cứu trước đây và hiệu chỉnh sau nghiên cứu định tính, các khái niệm trong mô hình nghiên cứu được đo lường lần lượt như sau: Quyết định lựa chọn nơi làm việc được đo lường bằng 8 biến độc lập: (1) Cơ hội việc - 3 biến quan sát làm (Rynes & Barber, 1990); (2) thu nhập kỳ vọng - 4 biến quan sát (Cable & Judge, 1994); (3) môi trường làm việc - 3 biến quan sát; (4) chi phí sinh hoạt - 4 biến quan sát (Cable & Judge, 1994); (5) chính sách đãi ngộ - 3 biến quan sát (Cable & Judge, 1994); (6)

cơ hội phát triển nghề nghiệp - 3 biến quan sát (Rynes & Barber, 1990); (7) Ảnh hưởng của gia đình - 3 biến quan sát; (8) Hỗ trợ từ gia đình - 3 biến quan sát. (Rynes & Barber, 1990).

Tiếp theo, tác giả sử dụng nghiên cứu định lượng để kiểm định mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế tại Hà Nội. Đối tượng điều tra của nghiên cứu này là sinh viên không có hộ khẩu tại Hà Nội và chuẩn bị ra trường thuộc khối ngành kinh tế tại 06 trường đại học ở Hà Nội. Phương pháp lấy mẫu phi xác suất đã được sử dụng. Việc điều tra được thực hiện bằng cách gửi bảng hỏi trực tuyến cho các sinh viên đang theo học khối ngành kinh tế thông qua các giảng viên đang giảng dạy tại các trường đại học. Các biến quan sát được đo theo bảng Likert 5 (từ 1 - Hoàn toàn không đồng ý đến 5 - Hoàn toàn đồng ý). Đã có 380 bảng hỏi được gửi đi và thu về là 369 bảng trả lời hợp lệ. Thời gian thực hiện cuộc điều tra từ ngày 01/03/2022 đến 30/03/2022. Dữ liệu thu về được làm sạch, mã hoá và nhập vào phần mềm SPSS 23. Tác giả thực hiện phân tích dữ liệu với các kỹ thuật thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy của thang đo; phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy tuyến tính bội được sử dụng để đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên.

5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

5.1. Thống kê mô tả mẫu

Để thực hiện nghiên cứu này thì tác giả tiến hành khảo sát bằng cách gửi bảng hỏi trực tuyến cho các sinh viên đang theo học khối ngành kinh tế tại 06 trường đại học tại Hà Nội bằng công cụ google form. Dữ liệu thu về hợp lệ là 369 bảng trả lời. Các biến được sử

dụng trong phân tích đặc điểm mẫu bao gồm: viên đang theo học theo học.
giới tính, năm sinh, trường đại học mà sinh

Bảng 1. Thống kê mẫu

STT	Thông tin mẫu	Tần suất	Phần trăm (%)
1	Giới tính (*)		
	Nam	146	39,57%
	Nữ	223	60,43%
	Tổng	369	100%
2	Sinh viên đang theo học		
	Trường ĐH Kinh tế kỹ thuật Công nghiệp	116	31,44%
	Trường ĐH Lao động xã hội	52	14,09%
	Học viện tài chính	47	12,74%
	Trường ĐH Kinh tế quốc dân	46	12,46%
	Trường ĐH công đoàn	50	13,55%
	Trường ĐH Công nghiệp Hà Nội	58	15,72%
	Tổng	369	100%

Nguồn: Tác giả tổng hợp qua khảo sát

5.2. Phân tích nhân tố khám phá

Sau khi thực hiện kỹ thuật EFA, 26 biến quan sát đã hội tụ thành 8 nhóm và hình thành nên 8 nhân tố như trong bảng 3. Tám nhóm nhân tố này sẽ được dùng để phân tích mức độ tác động tới quyết định lựa chọn nơi làm việc của

sinh viên, từ đó làm cơ sở đề xuất các giải pháp cho phía nhà trường, phía địa phương để thu hút được lực lượng lao động sinh viên sắp tốt nghiệp tìm được việc làm đúng ngành nghề được đào tạo.

Bảng 2. Ma trận nhân tố xoay các biến độc lập

<i>Biến quan sát</i>	<i>Component</i>							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Thu nhập đảm bảo cho cuộc sống (TN1)</i>	.788							
<i>Mức thu nhập tốt hơn các nơi khác (TN3)</i>	.765							
<i>Nhiều cơ hội tăng thu nhập (TN2)</i>	.748							
<i>Với năng lực chuyên môn của mình bạn khẳng định sẽ dễ dàng tìm được việc có thu nhập cao ở thành phố (TN4)</i>	.732							
<i>Nhiều cơ hội việc làm (CH1)</i>		.762						
<i>Nhiều cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nếu làm việc ở thành phố (CH3)</i>		.715						

<i>Biến quan sát</i>	<i>Component</i>							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Có nhiều thăng tiến nếu làm việc ở thành phố (CH4)</i>		.708						
<i>Nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp (PT1)</i>			.770					
<i>Cơ hội được đào tạo và thăng tiến (PT3)</i>			.760					
<i>Làm việc ở nơi đó bản thân có cơ hội cống hiến nhiều hơn, phát huy được nhiều hơn năng lực của bản thân hơn (PT2)</i>			.662					
<i>Có chính sách hỗ trợ tiền cho sinh viên mới ra trường (CS3)</i>				.712				
<i>Thông tin về nhu cầu việc làm ở nơi đó luôn được phổ biến rộng, thủ tục hành chính ở địa phương thông thoáng, minh bạch (CS1)</i>				.710				
<i>Có chính sách hỗ trợ học phí để học tập nâng cao trình độ (CS2)</i>				.687				
<i>Môi trường làm việc năng động và hiện đại (MT1)</i>					.681			
<i>Môi trường làm việc phù hợp với yêu cầu của bản thân (MT3)</i>					.657			
<i>Môi trường làm việc thân thiện (MT2)</i>					.649			
<i>Mong muốn gần gia đình, bạn bè (GD1)</i>						.691		
<i>Có nhiều mối quan hệ tại quê hương (GD3)</i>						.677		
<i>Nơi làm việc thuận lợi cho điều kiện chăm sóc, giúp đỡ gia đình về mặt y tế cũng như các mặt khác. (GD2)</i>						.602		
<i>Chi phí sinh hoạt ở địa phương rẻ (CP1)</i>							.779	
<i>Chi phí sinh hoạt ở thành phố cao so với thu nhập (CP4)</i>							.768	
<i>Chi phí đầu tư học tập ở địa phương rẻ (CP3)</i>							.702	
<i>Thu nhập cao tương đối so với chi phí sinh hoạt tại địa phương bạn (CP2)</i>							.697	
<i>Gia đình hỗ trợ tìm việc làm (HT1)</i>								.625
<i>Ba mẹ, anh chị đang làm việc cùng ngành có tác động đến ý định xin việc của bạn (HT3)</i>								.623
<i>Gia đình hỗ trợ chi phí sinh hoạt (HT2)</i>								.648

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ SPSS

5.2. Phân tích hồi quy

Để kiểm định các giả thuyết của mô hình nghiên cứu cũng như trả lời các câu hỏi nghiên cứu tác giả đã đặt ra. Tác giả đã sử dụng phương pháp phân tích hồi quy đa biến với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 23. Cụ thể,

phần này sẽ được tiến hành với biến phụ thuộc là QĐ (Quyết định lựa chọn nơi làm việc) của sinh viên năm cuối chuyên ngành kinh tế tại 6 trường đại học ở Hà Nội và 8 biến độc lập. Kết quả phân tích hồi quy thể hiện bảng 3.

Bảng 3. Kết quả phân tích hồi quy bội

Model	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.474	.074		6.391	.000		
CH	.343	.035	.354	6.830	.000	.836	1.706
TN	.388	.038	.405	8.998	.001	.670	1.926
PT	.152	.042	.257	5.398	.000	.636	1.768
CS	.226	.047	.223	4.825	.000	.639	1.451
MT	.082	.038	.193	2.186	.015	.748	1.613
CP	.110	.036	.142	3.052	.000	.627	1.029
HT	.125	.041	.128	3.009	.000	.750	1.594
GĐ	.352	.025	.035	2.443	.000	0.65	1.333

a. Dependent Variable: QĐ

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ SPSS

Sig kiểm định t hệ số hồi quy của các biến độc lập nhỏ hơn 0,05, do đó các biến độc lập này đều có ý nghĩa giải thích cho biến phụ thuộc, không biến nào bị loại khỏi mô hình.

Dựa vào độ lớn của hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta, thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất tới yếu nhất của các biến độc lập tới biến phụ thuộc QĐ là TN (0.405); CH (0.354); PT (0.257); CS (0.223); MT (0.193); CP (0.142); HT (0.128); GĐ (0.035) tương ứng với thu nhập kỳ vọng; cơ hội việc làm; cơ hội phát triển nghề nghiệp; chính sách đãi ngộ; môi trường làm việc; chi phí sinh hoạt; hỗ trợ của gia đình; ảnh hưởng của gia đình. Theo kết

quả hồi quy đã biến phương trình hồi quy bội như sau:

$$QĐ = 0.474 + 0.405TN + 0.354CH + 0.257PT + 0.223CS + 0.193MT + 0.142CP + 0.128HT + 0.035GĐ + e_i.$$

5.3. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Qua khảo sát 369 sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế tại 06 trường đại học ở Hà Nội tác giả có một số kết luận như sau:

Thứ nhất: việc sinh viên lựa chọn làm việc ở thành phố Hà Nội hoặc về địa phương tìm việc làm chịu sự tác động của cả tám nhân tố nhưng mức độ tác động lớn nhất là thu nhập

kỳ vọng, cơ hội việc làm, cơ hội phát triển nghề nghiệp và chính sách đãi ngộ. Ngoài ra, môi trường làm việc cũng tác động đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên, môi trường làm việc tốt ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất, hiệu quả làm việc, phát huy khả năng sáng tạo của sinh viên. Các yếu tố như chi phí sinh hoạt, sự hỗ trợ của gia đình cũng có tác động đáng kể đến sự lựa chọn của sinh viên. Ảnh hưởng của gia đình có tác động, nhưng không đáng kể đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối.

Thứ hai: Sự nhận thức của sinh viên đóng vai trò lớn trong quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối tại Hà Nội. Sinh viên phải tự nhận thức và có hiểu biết, nhận định về thị trường lao động, cơ hội việc làm cũng như thăng tiến trong tương lai. Điều này đòi hỏi sinh viên cần có nhiều kỹ năng cơ bản và nâng cao để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của các nhà tuyển dụng.

Kết quả nghiên cứu trên chỉ ra một số giải pháp thu hút nguồn nhân lực sinh viên mới ra

trường lựa chọn ở lại làm việc tại Hà Nội như sau:

Đối với Nhà nước: Tạo hành lang pháp lý đảm bảo công bằng cho người lao động, có các chính sách thu hút nhân tài, xây dựng các thang bảng lương tối thiểu vùng phù hợp. Tuyên truyền, phổ biến, thanh tra, kiểm tra, giám sát thực thi pháp luật lao động.

Đối với doanh nghiệp: Tạo môi trường làm việc minh bạch, năng động, phát huy khả năng sáng tạo của mỗi nhân viên, có chính sách thu nhập hợp lý, phù hợp với điều kiện sống tại Hà Nội. Có chính sách khuyến khích, ưu đãi nhằm thu hút nhân tài là các sinh viên hội tụ nhiều kỹ năng và trình độ nghiệp vụ chuyên môn.

Đối với sinh viên: Không ngừng nỗ lực học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng phỏng vấn, tạo dựng các mối quan hệ xã hội tốt nhằm tăng cơ hội và khả năng nắm bắt các vị trí công việc phù hợp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Thị Thu Huyền, Nghiêm Thị Kim Oanh, Lê Thị Ngọc Mai, (2019), "*Nghiên cứu các yếu tố tác động đến quyết định hồi hương làm việc của sinh viên*", Trường Đại học Công nghiệp, 9, 296-299.
- [2] Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và Mã Bình Phú, (2013), "*Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế, trường đại học Cần Thơ*". Tạp chí Khoa học số 25 Đại học Cần Thơ.
- [3] Trần Văn Mẫn, Trần Kim Dung, (2010), "*Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên tốt nghiệp trường Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh*", Đại học Kinh tế TP HCM: Viện Nghiên cứu Kinh tế Phát triển (IDR).
- [4] Ajzen, I., (1991), "*The theory of planned behavior*", Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 50, 179- 211.
- [5] Allen, D.T., Herst, L.E.D., Bruck, C.S., Sutton, M., (2000) "*Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research*". Journal of Occupational Health Psychology, 5(2), 278-308.
- [6] Cable, D.M., & Judge, T.A. (1994). "*Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective*". Personnel Psychology, 47(2), 317-348.

- [7] [7]. Ester, L. & Bowen, B. E., (2005). "*Factors Influencing Career Choices Of Urban Agricultural Education Students*", Journal of Agricultural Education 46(2):26-35.
- [8] Gregory, A., Cornell, D., Fan, X., Sheras, P., Shih, T.-H., & Huang, F. (2010). "*Authoritative school discipline: High school practices associated with lower bullying and victimization*", Journal of Educational Psychology, 102(2), 483–496.
- [9] Kotler, P, D.H, Haider và I, Rein. (1993), "*Attracting Investment, Industry and Tourism to Cities, States and Nations*", Marketing places. The Free Press, New York.
- [10] Rynes, S. L., & Barber, A. E. (1990), "*Applicant attraction strategies: An organizational perspective*". The Academy of Management Review, 15(2), 286–310.

Thông tin liên hệ: **Hoàng Thu Hiền**

Điện thoại: 0983043516 - Email: hthien@uneti.edu.vn

Khoa Khoa Kế toán, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.

