

# ĐÁNH GIÁ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN NGÀNH KINH DOANH DU LỊCH TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỬU LONG

ThS. Nguyễn Quốc Nghi\*, Huỳnh Thị Tuyết Anh\*,  
Nguyễn Thị Ngọc Yến\*

ThS. Phan Văn Phùng\*\*

ThS. Nguyễn Bích Ngọc\*\*\*

## Tóm tắt

*Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành Kinh doanh Du lịch (KDDL) Trường Đại học Cửu Long (ĐHCL). Số liệu nghiên cứu được thu thập từ 100 sinh viên tốt nghiệp ngành KDDL đang làm việc tại các doanh nghiệp, đơn vị đào tạo, cơ quan hành chính nhà nước và 18 đơn vị tuyển dụng các sinh viên này. Các phương pháp thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng trong nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành KDDL Trường ĐHCL được đánh giá là tốt. Mức độ hoàn thành công việc của sinh viên được người sử dụng lao động đánh giá ở mức tốt cho đến rất tốt. Kết quả nghiên cứu còn cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành KDDL là ý chí cầu tiến, kiến thức chuyên môn và kỹ năng giải quyết vấn đề. Trong đó, kỹ năng giải quyết vấn đề là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành KDDL.*

## Abstract

*This research aims at evaluating the job adaptability of the students majoring in Tourism Management at Cuu Long University. Research data was collected from 100 graduates in Tourism Management, who are currently working at enterprises, training units, state administrative agencies, and 18 other units. The methods as descriptive statistics, Cronbach's Alpha test reliability, and Exploratory Factor Analysis (EFA) were used in the study. Research results showed that the job adaptability of these Tourism Management students was high evaluation. Their job performance appraisal was assessed as good or very good by the employers. The findings also indicated that the factors affecting the job adaptability of the students were promotion expectations, specialized knowledge, and problem-solving skills. Among these factors, the problem-solving skills influences the most on the job adaptability of students.*

## 1. Đặt vấn đề

Trong các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, chất lượng nguồn nhân lực luôn được xem là mục tiêu trọng tâm hàng đầu. Nhưng thực tế hiện nay, có đến “94% trường hợp nhân viên mới (sinh viên mới ra trường đi làm) cần được đào tạo lại để đáp ứng nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp, có không ít sinh viên tốt nghiệp loại giỏi nhưng không nắm được các kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn cơ bản để bắt tay ngay vào công việc” (Hà Ánh, 2011). Qua đó có thể thấy, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực đại học cần phải xem lại ở khía cạnh chất lượng, đó là khả năng thích ứng với môi trường làm việc, đáp ứng được điều kiện thực tiễn của xã hội. Do đó, các trường đại học trong cả nước đã tổ chức nhiều cuộc điều tra, khảo sát như Trường ĐH Nông Lâm, Trường ĐH Luật, Trường ĐH Bách khoa TP. HCM, Trường ĐH Quốc gia Hà Nội,... Kết quả đều cho thấy, gần 100% doanh nghiệp phải đào tạo thêm kiến thức cho sinh viên, trong đó kiến thức cần đào tạo lại đa số là kỹ năng mềm, tin học, ngoại ngữ, nghiệp vụ chuyên môn (Dương Văn Sáu, 2010; Thụy An, 2011).

\* Đại học Cần Thơ

\*\* Trường Đại học Cửu Long

\*\*\* Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Cần Thơ

Những năm qua, cùng với sự phát triển chung của đất nước, ngành du lịch đã có những bước phát triển khá mạnh. Tuy nhiên, bài toán nan giải cho sự phát triển của ngành du lịch vẫn là “chất lượng lao động”. Trước thực trạng đó, nhiều năm qua, Trường ĐHCL đã tích cực đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực du lịch cho khu vực ĐBSCL nói riêng và cả nước nói chung. Trường ĐHCL đã thường xuyên cập nhật chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, tuy nhiên “sản phẩm đào tạo” vẫn chưa đáp ứng tốt với sự thay đổi và phát triển không ngừng của thị trường lao động. Từ những thực tiễn đó, việc nghiên cứu khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành KDDL của Trường ĐHCL là rất cần thiết. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp những luận cứ khoa học để Trường ĐHCL nói riêng và các trường đào tạo chuyên ngành Du lịch nói chung nghiên cứu, xây dựng chiến lược nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện tốt chủ trương đào tạo theo nhu cầu xã hội.

**2. Mô hình nghiên cứu**

Thông qua lược khảo tài liệu của nhiều nhà khoa học, nhà nghiên cứu chúng tôi nhận thấy, “khả năng thích ứng” với công việc của sinh viên đang được đánh giá ở 2 khía cạnh:

(1) Ở góc độ đánh giá hiệu quả của giáo dục, việc xem khả năng, năng lực của sinh viên tốt nghiệp là sản phẩm được lưu hành trong thị trường lao động. Nhiều trường đại học đều đưa ra những tiêu chí khác nhau về những năng lực, phẩm chất mà một sinh viên tốt nghiệp cần có như các kỹ năng, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học,... Nhiều nhà nghiên cứu cũng có những cuộc khảo sát ý kiến của sinh viên tốt nghiệp về chất lượng đào tạo như Thúy Quỳnh Loan (2005), Nguyễn Thị Trang (2010), Nguyễn Phạm Thị Lan Hương, Trần Triệu Khải (2010) hay bộ chỉ số thực hiện giáo dục đại học của Phạm Xuân Thanh (2005), “Giáo dục đại học: chất lượng và đánh giá”. Hiện nay trên thế giới, “Hiệp hội các trường đại học” cũng đưa ra bộ tiêu chí đánh giá năng lực của sinh viên tốt nghiệp.

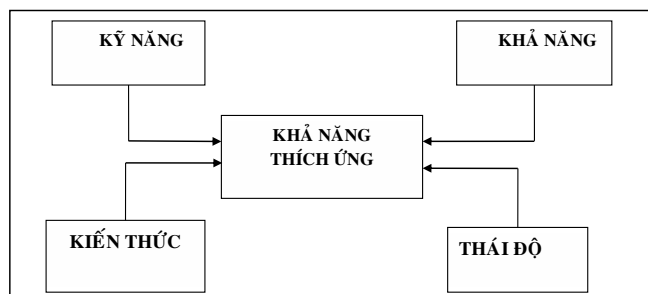
(2) Nghiên cứu mối quan hệ giữa đào tạo nguồn nhân lực gắn với nhu cầu xã hội. Ở đây, khả năng thích ứng của sinh viên được xem như thước đo của mối quan hệ đó. “Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội” bắt nguồn từ Chỉ thị về nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học năm học 2007 - 2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trong đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo yêu cầu các trường đại học, cao đẳng trong cả nước triển khai cuộc vận động: “Nói không với đào tạo không đạt chuẩn, không đáp ứng nhu cầu xã hội”. Hiện tượng chất lượng đào tạo không đáp ứng nhu cầu xã hội đang là thách thức lớn nhất, là điểm yếu nhất và là một trong những sự lãng phí lớn nhất của hệ thống giáo dục đại học (Hà Ánh, 2011). Những nghiên cứu điển hình cho hướng tiếp cận này có thể kể đến như Ngô Thị Thanh Tùng (2009), Phạm Thị Diễm (2009) và Nguyễn Quốc Nghi (2011). Các hội thảo như: “Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trình độ ĐH” do ĐH Quốc gia TP. HCM tổ chức, “Đào tạo theo nhu cầu xã hội” do ĐH Nông Lâm tổ chức, hay “Đào tạo nhân lực ngành Du lịch theo nhu cầu xã hội” của Bộ Văn hoá - Thể thao và Du lịch nhằm tranh luận về những vấn đề còn tồn tại ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục đại học. Sau đây là bảng tổng hợp các tiêu chí đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên:

*Bảng 1: Các tiêu chí đánh giá khả năng thích ứng*

Đơn vị/ Tác giả	Đối tượng nghiên cứu	Các tiêu chí đánh giá
Ngô Thị Thanh Tùng (2009)	Sinh viên, người sử dụng lao động	1/ Khả năng giải quyết tình huống công việc thực tế; 2/ Khả năng tự triển khai được yêu cầu công việc từ cấp trên; 3/ Khả năng thực hành chuyên môn nghiệp vụ; 4/ Hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp; 5/ Hiểu biết về xã hội và pháp luật; 6/ Khả năng tự học, tự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn; 7/ Khả năng tìm kiếm và sử dụng thông tin;

		8/ Khả năng tự kiểm tra và đánh giá công việc của mình; 9/ Khả năng sử dụng ngoại ngữ; 10/ Khả năng tiếp thu, lắng nghe các góp ý; 11/ Khả năng bày tỏ ý kiến, quan điểm cá nhân; 12/ Khả năng sáng tạo; 13/ Khả năng tham gia các hoạt động xã hội; 14/ Khả năng thích nghi và điều chỉnh; 15/ Khả năng chịu áp lực công việc; 16/ Nhiệt tình trong công việc; 17/ Thái độ tích cực đóng góp cho doanh nghiệp; 18/ Tuân thủ kỷ luật lao động
ĐH Luật TP. HCM	Sinh viên, người sử dụng lao động	1/ Tư cách đạo đức; 2/ Kiến thức chuyên môn; 3/ Kỹ năng nghiệp vụ; 4/ Ngoại ngữ; 5/ Tin học; 6/ Sức khỏe; 7/ Tinh thần học hỏi, Cầu tiến; 8/ Tính năng động, sáng tạo; 9/ Ý thức tổ chức, kỷ luật; 10/ Ý thức tập thể, cộng đồng.
Phạm Thị Lan Hương, Trần Triệu Khải (2010)	Sinh viên	1/ Lãnh đạo; 2/ Truyền thông; 3/ Tương tác cá nhân; 4/ Phân tích; 5/ Ra quyết định; 6/ Công nghệ; 7/ Nhận thức toàn cầu; 8/ Đạo đức; 9/ Thực tiễn kinh doanh; 10/ Hoạch định; 11/ Tự quản.
Nguyễn Thúy Quỳnh Loan (2005)	Sinh viên	1/ Có lợi thế cạnh tranh trong công việc; 2/ Nâng cao khả năng tự học; 3/ Chịu áp lực công việc cao; 4/ Tư duy độc lập, năng lực sáng tạo; 5/ Thích ứng với môi trường mới; 6/ Kỹ năng phân tích, đánh giá và giải quyết vấn đề; 7/ Kỹ năng chuyên môn tốt; 8/ Ứng dụng kiến thức vào công việc thực tiễn; 9/ Kiến thức và kỹ năng về quản lý, tổ chức công việc; 10/ Thăng tiến nhanh trong tương lai; 11/ Làm việc trong môi trường đa văn hóa; 12/ Sử dụng tin học tốt; 13/ Tính chuyên nghiệp; 14/ Sử dụng ngoại ngữ tốt; 15/ Làm việc nhóm; 16/ Kỹ năng giao tiếp tốt.
Nguyễn Quốc Nghi & ctg, (2011)	Sinh viên	1/ Kiến thức chuyên môn; 2/ Kỹ năng nghiệp vụ; 3/ Kinh nghiệm thực tế; 4/ Kỹ năng làm việc nhóm; 5/ Kỹ năng làm việc độc lập; 6/ Trình độ ngoại ngữ; 7/ Trình độ tin học; 8/ Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc; 9/ Kỹ năng giao tiếp; 10/ Quản lý thời gian; 11/ Chịu áp lực công việc; 12/ Kỹ năng sử dụng công nghệ mới; 13/ Sự năng động linh hoạt; 14/ Khả năng thích nghi với môi trường.

Trên cơ sở lược khảo tài liệu nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 20 biến được xếp thành bốn nhóm: kỹ năng, kiến thức, khả năng, thái độ.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Bảng 2: Diễn giải các biến trong mô hình nghiên cứu

KÝ HIỆU	TÊN BIẾN	THANG ĐO
<b>Kỹ năng</b>		
KN1	Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	1 → 5
KN2	Kỹ năng giao tiếp	1 → 5
KN3	Kỹ năng làm việc nhóm	1 → 5
KN4	Kỹ năng làm việc độc lập	1 → 5
KN5	Kỹ năng giải quyết vấn đề	1 → 5
KN6	Kỹ năng phân tích và đánh giá	1 → 5
KN7	Kỹ năng quan sát	1 → 5
KN8	Kỹ năng nghiệp vụ	1 → 5
<b>Kiến thức</b>		
KT1	Kiến thức chuyên môn	1 → 5
KT2	Kinh nghiệm thực tế	1 → 5
KT3	Trình độ ngoại ngữ	1 → 5
KT4	Trình độ tin học và ứng dụng công nghệ mới	1 → 5
KT5	Hiểu biết xã hội, lịch sử, các nền văn hóa	1 → 5
KT6	Hiểu biết về môi trường hoạt động của doanh nghiệp	1 → 5
<b>Khả năng</b>		
KHN1	Khả năng chịu áp lực cao	1 → 5
KHN2	Khả năng thích ứng nhanh với môi trường làm việc	1 → 5
KHN3	Sự năng động linh hoạt	1 → 5
<b>Thái độ</b>		
TD1	Nhiệt tình trong công việc	1 → 5
TD2	Ý chí cầu tiến	1 → 5
TD3	Tinh thần trách nhiệm cao	1 → 5

Nghiên cứu được tiến hành thông qua 2 bước. (1) Nghiên cứu định tính nhằm xây dựng hệ thống thang đo và các biến quan sát, hiệu chỉnh biến quan sát phù hợp với thực tế. (2) Nghiên cứu định lượng sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để kiểm định mức độ tương quan của các mục hỏi trong thang đo; phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành KDDL. Đây là phương pháp phân tích hiệu quả trong việc tìm ra các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến mục tiêu nghiên cứu, đồng thời xác định tầm quan trọng của từng nhân tố trong nhóm nhân tố.

Phương pháp thu thập số liệu: số liệu sơ cấp được thu thập bằng cách phỏng vấn 100 sinh viên ngành KDDL của Trường ĐHCL có thời gian làm việc từ 3 tháng trở lên tại các doanh nghiệp và các đơn vị hành chính ở khu vực ĐBSCL và TP. HCM thông qua phương pháp chọn mẫu phân tầng kết hợp với ngẫu nhiên. Bên cạnh đó, để có thông tin phản hồi, đối chứng về khả năng thích ứng với công việc của sinh viên, nhóm tác giả còn thu thập ý kiến của 18 đơn vị sử dụng lao động ngành KDDL của Trường ĐHCL.

### 3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

#### 3.1. Thông tin về việc làm và khả năng thích ứng của sinh viên

Theo kết quả nghiên cứu, phần lớn công việc sinh viên ngành KDDL đảm nhận là nhân viên văn phòng (chiếm 22%), kế đến là lễ tân tại các nhà hàng - khách sạn (chiếm 16%), 34% sinh viên làm những công việc khác như giảng viên tại các cơ sở đào tạo du lịch, chuyên viên quản lý hành chính nhà nước và một số công việc trái ngành khác. Một điểm đáng lưu ý là tỉ lệ sinh viên làm công việc hướng dẫn viên chỉ chiếm 4%, điều này cho thấy việc trở thành hướng dẫn viên du lịch ít được

sinh viên lựa chọn vì tính chất công việc đòi hỏi phải thường xuyên di chuyển và thời gian làm việc không ổn định. Ngoài ra, đa số sinh viên tìm được việc làm trong vòng 1 tháng (43%), số sinh viên có việc làm sau 6 tháng chiếm tỷ lệ rất thấp (7%). Như vậy, sinh viên ngành KDDL của Trường ĐHCL không quá khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp.

Bảng 3: Tình hình việc làm và thu nhập của sinh viên

TIÊU CHÍ	TẦN SỐ	TỈ LỆ (%)
<b>Vị trí làm việc hiện tại</b>		
Quản lý	12	12
Hướng dẫn viên	4	4
Nhân viên lễ tân	16	16
Nhân viên phục vụ	12	12
Nhân viên văn phòng	22	22
Vị trí khác	34	34
<b>Thời gian có việc làm sau khi tốt nghiệp</b>		
Trong vòng 1 tháng	43	43
Từ 1 đến 3 tháng	36	36
Từ 3 đến 6 tháng	14	14
Trên 6 tháng	7	7
<b>Thu nhập hàng tháng</b>		
Dưới 2 triệu	7	7
Từ 2 đến 4 triệu	61	61
Từ 4 đến 6 triệu	25	25
Trên 6 triệu	7	7

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 2012

Thu nhập trung bình của sinh viên dao động trong khoảng từ 2 – 4 triệu (chiếm 61%), đây là mức lương tương đối phù hợp đối với nhiều sinh viên, nhất là những sinh viên mới ra trường. Bên cạnh đó, mức lương dưới 2 triệu và trên 6 triệu chiếm tỷ lệ thấp (7%), đây là mức lương của những sinh viên mới đi làm (dưới 2 triệu) và mức trên 6 triệu là lương của những sinh viên đã có kinh nghiệm làm việc lâu năm hoặc những sinh viên làm việc trái ngành như nhân viên tiếp thị, nhân viên thị trường.

Bảng 4: Khả năng thích ứng, mức độ hoàn thành công việc của sinh viên

TIÊU CHÍ	TẦN SỐ	TỈ LỆ (%)
<b>Khả năng thích ứng của sinh viên</b>		
Từ 5 đến 6 điểm (Bình thường)	14	14
Từ 7 đến 8 điểm (Tốt)	67	67
Từ 9 đến 10 điểm (Rất tốt)	19	19
<b>Mức độ hoàn thành công việc</b>		
Từ 40 đến 55% (Không tốt)	1	1
Từ 56 đến 70% (Bình thường)	8	8
Từ 71 đến 85% (Tốt)	45	45
Từ 86 đến 100% (Rất tốt)	46	46

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 2012

Dựa vào bảng thống kê trên, chúng tôi nhận thấy có 67% sinh viên ngành KDDL đánh giá mức thích ứng là tốt, mức rất tốt là 19%, mức bình thường là 14% và điều quan trọng là ở 2 mức không tốt và rất không tốt đều không có. Khả năng thích ứng của sinh viên ở mức tốt là rất cao, điều này

cho thấy sinh viên ngành KDDL hòa nhập tốt với môi trường thực tế. Dựa vào số liệu khảo sát, hầu hết sinh viên ngành KDDL hoàn thành công việc ở mức tốt cho đến rất tốt (mức tốt là 45% và mức rất tốt là 46%), các mức độ khác đều chiếm tỉ lệ rất nhỏ. Như vậy, sinh viên ngành KDDL đã có sự cố gắng để hoàn thành tốt nhất công việc được giao, điều đó cũng phản ánh một phần năng lực và sự phấn đấu trong công việc của từng cá nhân.

### 3.2. Nhận định của người sử dụng lao động về khả năng thích ứng của sinh viên

Kết quả khảo sát cho thấy, đa phần người sử dụng lao động nhận định sinh viên ngành KDDL được đào tạo phù hợp và rất phù hợp với yêu cầu công việc (72,2%). Theo người sử dụng lao động, mức độ hoàn thành công việc của sinh viên ngành KDDL là 35,3% ở mức tốt và rất tốt, điều này khá tương đồng với những nhận định của sinh viên.

Về tình hình tổ chức các khóa đào tạo, có đến 66,7% sinh viên ngành KDDL phải tham gia các khóa tập huấn bổ sung để đáp ứng yêu cầu công việc hay theo như ý kiến của người sử dụng lao động, tập huấn giúp nhân viên nắm bắt được kiến thức thực tế và văn hóa doanh nghiệp. Trong đó, đào tạo kỹ năng nghiệp vụ thực tế và kỹ năng mềm chiếm 53,8%, kiến thức chuyên môn là 38,5%. Điều này cho thấy, các kỹ năng, nghiệp vụ thực tế được đào tạo trong nhà trường vẫn còn chưa đáp ứng tốt với yêu cầu công việc thực tiễn. Bên cạnh đó, trong quá trình học tập tại trường, nhiều sinh viên còn “xem nhẹ” và không tham gia các hoạt động phong trào, đội nhóm, các hoạt động xã hội dẫn đến yếu về các kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, xử lý tình huống.

Bảng 5: Nhận định của người sử dụng lao động về khả năng thích ứng của sinh viên

TIÊU CHÍ	TẦN SỐ	TỈ LỆ (%)
<b>Sự phù hợp giữa ngành nghề đào tạo với yêu cầu công việc</b>		
Rất phù hợp	4	22,2
Phù hợp	9	50
Bình thường	5	27,8
<b>Mức độ hoàn thành công việc của sinh viên</b>		
Từ 40 đến 55% (Không tốt)	1	5,9
Từ 56 đến 70% (Bình thường)	4	23,5
Từ 70 đến 85% (Tốt)	6	35,3
Từ 85 đến 100% (Rất tốt)	6	35,3
<b>Nội dung các khóa đào tạo</b>		
Kiến thức chuyên môn	5	38,5
Các kỹ năng nghiệp vụ thực tế	7	53,8
Kỹ năng mềm (Làm việc nhóm, giao tiếp, phân tích,..)	7	53,8
Kỹ năng tin học, ngoại ngữ.	2	15,4
Hiểu biết văn hóa và môi trường hoạt động kinh doanh	5	38,5

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 2012

### 3.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng công việc của sinh viên ngành KDDL

Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha về khả năng thích ứng với công việc của sinh viên chuyên ngành KDDL với 20 biến cho hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,876 nằm trong khoảng từ 0,8 đến 1,0. Điều này chứng tỏ thang đo lường tốt. Khi xét hệ số tương quan nhân tố thì không có biến nào bị loại khỏi mô hình vì các giá trị đều lớn hơn 0,3. Vì vậy, 20 biến này được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá tiếp theo.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho các kiểm định được đảm bảo như sau: (1) Độ tin cậy của các biến quan sát (Factor loading > 0,5); (2) Kiểm định tính thích hợp của mô hình (0,5 < KMO = 0,752 < 1,0); (3) Kiểm định Bartlett's về tương quan của các biến quan sát (Sig. = 0,000 < 0,5); (4) Kiểm định phương sai cộng dồn = 57,419% (Cumulative variance > 50%). Từ ma trận nhân tố sau khi xoay, 3 nhóm nhân tố được rút ra như sau: Nhân tố F1 gồm 5 biến tương quan chặt chẽ với nhau, bao gồm KHN1 (Khả năng chịu áp lực) và KHN2 (Khả năng thích ứng nhanh với môi trường làm việc), TD1 (Nhiệt tình trong công việc), TD2 (Ý chí cầu tiến), TD3 (Tinh thần trách nhiệm). Nhân tố này được gọi là “Khả năng và thái độ làm việc”. Nhân tố F2 có 5 biến tương quan chặt chẽ với nhau: KN3 (Kỹ năng làm việc nhóm), KN7 (Kỹ năng quan sát), KN8 (Kỹ năng nghiệp vụ), KT1 (Kiến thức chuyên môn), KT6 (Hiểu biết doanh nghiệp). Các nhân tố này được gọi là nhân tố “Kiến thức tác nghiệp”. Nhân tố F3 có 4 biến tương quan chặt chẽ với nhau, đó là các biến KN1 (Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc), KN2 (Kỹ năng giao tiếp), KN5 (Kỹ năng giải quyết vấn đề), KN6 (Kỹ năng phân tích và đánh giá). Các yếu tố này thể hiện mức độ quan trọng về “Kỹ năng nghề nghiệp”.

Bảng 6: Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Nhân tố	Ma trận xoay nhân tố			Nhân tố	Ma trận điểm nhân tố		
	F1	F2	F3		F1	F2	F3
KN1	0,035	0,206	<b>0,755</b>	KN1	-0,117	-0,025	<b>0,363</b>
KN2	0,236	0,163	<b>0,703</b>	KN2	-0,016	-0,057	<b>0,312</b>
KN3	0,112	<b>0,658</b>	0,019	KN3	-0,017	<b>0,291</b>	-0,109
KN5	0,125	0,083	<b>0,797</b>	KN5	-0,071	-0,097	<b>0,390</b>
KN6	0,207	0,142	<b>0,644</b>	KN6	-0,018	-0,055	<b>0,288</b>
KN7	0,182	<b>0,614</b>	0,138	KN7	0,000	<b>0,246</b>	-0,050
KN8	0,006	<b>0,787</b>	0,251	KN8	-0,112	<b>0,325</b>	0,010
KT1	0,032	<b>0,802</b>	0,217	KT1	-0,096	<b>0,335</b>	-0,014
KT6	0,271	<b>0,643</b>	0,077	KT6	0,046	<b>0,260</b>	-0,100
KHN1	<b>0,613</b>	0,200	0,310	KHN1	<b>0,206</b>	-0,015	0,042
KHN2	<b>0,720</b>	-0,004	0,313	KHN2	<b>0,274</b>	-0,121	0,059
TD1	<b>0,713</b>	0,094	0,077	TD1	<b>0,296</b>	-0,038	-0,080
TD2	<b>0,812</b>	0,130	-0,051	TD2	<b>0,356</b>	-0,011	-0,168
TD3	<b>0,723</b>	0,258	0,227	TD3	<b>0,262</b>	0,013	-0,028

Nguồn: Kết quả phân tích nhân tố từ số liệu điều tra của tác giả, 2012

Từ kết quả của ma trận điểm nhân tố, kết hợp điểm nhân tố với các biến chuẩn hóa, các phương trình nhân tố được thiết lập như sau:

$$F1 = 0,206KHN1 + 0,274KHN2 + 0,296TD1 + 0,356TD2 + 0,262TD3$$

$$F2 = 0,291KN3 + 0,246KN7 + 0,325KN8 + 0,335KT1 + 0,260KT6$$

$$F3 = 0,363KN1 + 0,312KN2 + 0,390KN5 + 0,288KN6$$

Từng hệ số trong phương trình ước lượng điểm nhân tố sẽ có mức ảnh hưởng khác nhau đến nhân tố chung. Biến có hệ số lớn nhất sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung, cụ thể như sau: Biến TD2 (Ý chí cầu tiến) với hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,356 nên sẽ có ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F1 “Khả năng và thái độ làm việc”. Biến KT1 (Kiến thức chuyên môn) có tác động mạnh nhất đến nhân tố F2 “Kiến thức tác nghiệp” vì có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,335. Biến KN5 (Kỹ năng giải quyết vấn đề) có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,390 nên sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F3 “Kỹ năng nghề nghiệp”. Trong đó, kỹ năng giải quyết vấn đề là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên chuyên ngành KDDL của Trường ĐHCL.

#### 4. Kết luận và khuyến nghị

Khả năng thích ứng với công việc của sinh viên thể hiện qua sự hòa nhập với môi trường làm việc, nhanh chóng tiếp thu kiến thức thực tế và đáp ứng tốt yêu cầu công việc. Khả năng thích ứng là yếu tố quan trọng trong việc đánh giá công tác “Đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội” của các trường đại học, cơ sở đào tạo nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu cho thấy, khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành KDDL Trường ĐHCL được đánh giá là tốt. Mức độ hoàn thành công việc của sinh viên được người sử dụng lao động đánh giá ở mức tốt cho đến rất tốt. Kết quả nghiên cứu còn cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành KDDL là ý chí cầu tiến, kiến thức chuyên môn và kỹ năng giải quyết vấn đề. Trong đó, kỹ năng giải quyết vấn đề là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên. Thông qua kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số khuyến nghị giúp sinh viên ngành KDDL nâng cao khả năng thích ứng với công việc như sau:

Để nâng cao “Khả năng và thái độ làm việc”, ngoài việc nắm vững kiến thức chuyên môn, sinh viên nên chủ động trang bị cho mình các kỹ năng mềm quan trọng như kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, kỹ năng phân tích - giải quyết vấn đề, làm việc nhóm - độc lập,... thông qua việc tham gia các hoạt động xã hội, đoàn hội tại trường. Bên cạnh đó, tham gia các công việc bán thời gian phù hợp với khả năng chuyên môn cũng là một cách để trau dồi, nâng cao các kỹ năng cần thiết. Tăng cường khả năng giải quyết vấn đề trong học tập cũng như trong cuộc sống bằng cách tự rèn luyện thông qua các tình huống trong các môn học và sinh hoạt hội, nhóm. Đặc biệt, sinh viên cần xây dựng và rèn luyện cho bản thân lòng yêu nghề, thái độ trách nhiệm và ý chí cầu tiến với công việc. Khi người sinh viên có thái độ đúng đắn, hăng say làm việc thì tốc độ thích ứng với công việc sẽ nhanh hơn. Hơn nữa, để xây dựng khả năng làm việc tích cực cho sinh viên ngành KDDL, các khóa huấn luyện cần có nội dung thiết thực, phù hợp với khả năng của sinh viên. Đồng thời, nhà trường cần tổ chức tập huấn liên tục, có hệ thống, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp.

Về nhân tố “Kiến thức tác nghiệp” và “Kỹ năng nghề nghiệp”, ngoài sự tự vận động, cố gắng của sinh viên thì nhà trường đóng một vai trò hết sức quan trọng trong việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn và các kỹ năng cần thiết cho các cử nhân KDDL khi ra trường. Vì vậy, để đào tạo nguồn nhân lực ngành KDDL gắn với nhu cầu xã hội, Trường ĐHCL cần chú trọng đào tạo theo hướng phát huy các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích nghi với công việc của sinh viên: (1) Nâng cao kiến thức tác nghiệp: Chương trình đào tạo nên được thiết kế theo hướng vừa đảm bảo khối lượng kiến thức chuyên ngành vừa mang tính thực tiễn, không quá nặng về lý thuyết và phù hợp với yêu cầu thực tế luôn thay đổi của ngành du lịch. Bên cạnh đó, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cũng là yếu tố hết sức quan trọng trong việc bồi dưỡng kiến thức tác nghiệp. Thực chất, ngành du lịch có liên quan rất nhiều đến các kiến thức xã hội, vì thế nhà trường cần chú trọng đào tạo đội ngũ giảng viên có nhiều kinh nghiệm thực tế. Liên kết với các doanh nghiệp trong ngành du lịch để mời gọi tham gia vào quá trình đào tạo. (2) Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp: như đã trình bày, đa phần người sử dụng lao động nhận định về kỹ năng làm việc của sinh viên chỉ ở mức trung bình hoặc khá. Để trang bị kỹ năng này cho sinh viên, nhà trường cần chú trọng tổ chức các chương trình tập huấn có hệ thống, chất lượng và mục tiêu phù hợp với từng năm học của sinh viên. Mặt khác, “kỹ năng mềm” nên được phát triển thành một môn học bổ trợ trong chương trình đào tạo của ngành KDDL nhằm bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề,... Hơn nữa, việc tổ chức các chuyến đi thực tế cũng như kiến tập ở các doanh nghiệp sẽ là cơ hội để sinh viên có cơ hội tiếp xúc thực tế trong thời gian còn học tập tại trường. Thông qua các khuyến nghị trên, chúng tôi cho rằng, việc tạo được mối liên hệ và sự gắn bó giữa nhà trường với doanh nghiệp kinh doanh du lịch, nhà hàng, khách sạn là một yếu tố rất quan trọng.

Đối với đơn vị sử dụng lao động ngành KDDL: để nâng cao khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành KDDL và tránh được sự lãng phí trong công tác đào tạo nhân lực, trong thời gian tới, các đơn vị sử dụng lao động cần liên kết với các đơn vị đào tạo nguồn nhân lực du lịch xây dựng kế



hoạch, chương trình đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với khả năng và nhu cầu thực tiễn của đơn vị. Đặc biệt, các nội dung đào tạo cần chú trọng đến yếu tố kỹ năng giải quyết vấn đề nhằm giúp sinh viên tiếp cận và có khả năng ứng phó với các tình huống phát sinh trong công việc mới. Từ đó làm tăng khả năng thích ứng của sinh viên trong môi trường làm việc nhiều biến đổi của ngành du lịch.

### Tài liệu tham khảo

Thụy An. 2011. *Tìm tiếng nói chung giữa trường đại học và doanh nghiệp*. [www.dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/tim-tieng-noi-chung-giua-truong-dh-va-doanh-nghiep-543437.htm](http://www.dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/tim-tieng-noi-chung-giua-truong-dh-va-doanh-nghiep-543437.htm).

Hà Ánh. 2011. *94% sinh viên ra trường phải đào tạo tiếp*. [www.thanhnien.com.vn/pages/20111201/94-sinh-vien-ra-truong-phai-dao-tao-tiep.aspx](http://www.thanhnien.com.vn/pages/20111201/94-sinh-vien-ra-truong-phai-dao-tao-tiep.aspx)

Phạm Thị Diễm. 2009. *Mô hình đánh giá chất lượng-Đánh giá chất lượng đầu ra gắn với đào tạo theo nhu cầu xã hội*. Trường Đại học Kinh tế TP.HCM.

Huỳnh Hải. 2011. *Chú trọng đào tạo nguồn nhân lực - học phải đi đôi với hành*. [www.dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/chu-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-hoc-phai-di-doi-voi-hanh-544877.htm](http://www.dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/chu-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-hoc-phai-di-doi-voi-hanh-544877.htm)

Phạm Thị Lan Hương, Trần Triệu Khải. 2010. *Nhận thức về kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành Quản trị Marketing tại Trường Đại học Kinh tế Đà Nẵng*. Tạp chí KH&CN số 5. Đại học Đà Nẵng.

Nguyễn Thúy Quỳnh Loan. 2005. *Đánh giá chất lượng đào tạo từ góc độ cựu sinh viên của Trường Đại học Bách khoa TP HCM*. Nghiên cứu khoa học. Đại học Bách khoa TP. HCM.

Nguyễn Quốc Nghi. 2011. *Đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp ngành du lịch ở ĐBSCL*. Tạp chí khoa học số 20b, tr. 217 - 224, Đại học Cần Thơ.

Dương Văn Sáu. 2010. *Hội thảo đào tạo nhân lực du lịch theo nhu cầu xã hội*. [www.huc.edu.vn/chi-tiet/1264/.html](http://www.huc.edu.vn/chi-tiet/1264/.html)

Nguyễn Thị Trang. 2010. *Xây dựng mô hình đánh giá mức độ hài lòng của sinh viên với chất lượng đào tạo tại trường đại học kinh tế, đại học Đà Nẵng*. Báo cáo Hội nghị Nghiên cứu Khoa học lần thứ 7. Đại học Đà Nẵng.

Ngô Thị Thanh Tùng. 2009. *Nghiên cứu đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học ngành kinh tế giai đoạn 2000-2005 thông qua ý kiến người sử dụng lao động của một số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*. Luận văn thạc sĩ. Đại học Quốc gia Hà Nội.