

Các yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn thực tập của sinh viên các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh

Trương Hồng Chuyên^{*}, Trịnh Mỹ Phương,
Trương Thụy Vy và Nguyễn Thị Kim Dung
Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

TÓM TẮT

Sinh viên năm cuối các trường đại học có nhu cầu tất yếu trong tìm kiếm thực tập phù hợp. Theo các diễn đàn và tổ chức kinh tế trên thế giới, phát triển vốn con người có vai trò quyết định trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, giúp Việt Nam đạt vị thế quốc gia có thu nhập cao. Lực lượng lao động hiện nay đối mặt với những vấn đề như tiền lương thấp, kỹ năng trung bình và sự mất kết nối giữa tăng trưởng kinh tế, phát triển vốn con người và hiệu quả giáo dục đại học. Nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn thực tập của sinh viên các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu áp dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, sử dụng mẫu gồm 15 sinh viên, giảng viên và quản lý cho phỏng vấn và 249 sinh viên cho khảo sát. Dữ liệu được phân tích thống kê, kiểm định thang đo và phân tích nhân tố. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc tích lũy kinh nghiệm thực tế và phát triển chuyên môn, danh tiếng của tổ chức thực tập và mức đãi ngộ thỏa đáng có ảnh hưởng quan trọng đến ý định lựa chọn thực tập của SV. Chính phủ, doanh nghiệp và các trường đại học tại Việt Nam nên tập trung vào định hướng nghề nghiệp và cơ hội nghề nghiệp nhằm tăng cường sự kết nối giữa giáo dục và doanh nghiệp, tạo tiền đề tạo ra lợi thế cạnh tranh cho Việt Nam trong nền kinh tế toàn cầu.

Từ khóa: lựa chọn thực tập, định hướng nghề nghiệp, giáo dục nghề nghiệp và đào tạo

1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

1.1. Bối cảnh kinh tế - xã hội thế giới và Việt Nam

Sinh viên (SV) Việt Nam gặp phải nhiều thách thức trong quá trình thực tập (TT) và tìm việc làm sau khi tốt nghiệp. Theo Tổng cục Thống kê Việt Nam, số SV thất nghiệp sau khi tốt nghiệp năm 2021 tăng 126.500 người. Trong 6 tháng đầu năm 2022, cả nước có 410,3 nghìn thanh niên từ 15 đến 24 tuổi thất nghiệp, chiếm 36.8% trong tổng số 1,1 triệu người thất nghiệp ở Việt Nam. Một nghiên cứu trên 1.000 SV tại Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) cho thấy 63% SV thất nghiệp không có đủ kỹ năng [1]. SV Việt Nam không chỉ thiếu kỹ năng giải quyết vấn đề [2] mà còn thiếu cả nghiệp vụ và quy chế, giao tiếp, sự phù hợp với môi trường TT, đội ngũ TT cũng như đời sống vật chất và tinh thần [1].

Ngày càng có áp lực lớn hơn trong việc tăng cường kết nối giữa giáo dục (GD) và doanh nghiệp (DN), nhằm nâng cao sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời đại số. Chương trình quốc gia về chuyển đổi số ở Việt Nam đến năm 2025 định hướng 2030 tập trung vào phát triển xã

hội số - nơi mà công dân Việt Nam trong tương lai được trải nghiệm kinh doanh công nghệ số tăng tốc, thương mại số, lối sống số và quyền công dân số [3]. Năm 2019, Việt Nam đã đặt mục tiêu đạt quốc gia có thu nhập cao vào năm 2045, theo đó cần tập trung vào nguồn vốn con người, đặc biệt là năng suất lao động, tăng trưởng kinh tế bền vững, đồng thời khắc phục tình trạng nghèo giữa các thế hệ [4]. Thị trường lao động Việt Nam hiện nay đối mặt với tình trạng lương thấp, tính phí chính thức cao, kỹ năng trung bình khả năng mở rộng sang các công việc kỹ năng cao còn thấp. GD đại học (ĐH) Việt Nam đối mặt với sự mất kết nối giữa tăng trưởng kinh tế, phát triển vốn nhân lực và hiệu quả GD ĐH [5].

1.2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu quốc tế và trong nước có liên quan được tham khảo để xác định những yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn TT của SV, đồng thời giúp khám phá vai trò của chính phủ, DN và trường ĐH đối với định hướng nghề nghiệp và cơ hội nghề nghiệp cho SV.

Tác giả liên hệ: ThS. Trương Hồng Chuyên
Email: chuyenth@hiu.vn

SV ngành quản trị tại các trường ĐH bang SriLanka đã lựa chọn chương trình thực tập (CTTT) dựa trên danh tiếng của tổ chức, khả năng tích lũy kiến thức và kinh nghiệm, khả năng đạt được chuyên môn và phụ cấp hấp dẫn [6]. CTTT tạo cơ hội cho SV thực hành những gì đã học từ lý thuyết và có được các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết để xác định mục tiêu nghề nghiệp. Danh tiếng của một tổ chức gắn liền với doanh thu, tăng trưởng và thị phần thu hút SV. Khả năng đạt được kiến thức và kinh nghiệm là học hỏi kinh nghiệm thực tế liên quan đến chuyên ngành. Khả năng đạt được chuyên môn là sự hiểu biết tốt hơn về lĩnh vực và ngành công nghiệp, phát triển các kỹ năng chuyên nghiệp. Phụ cấp hấp dẫn bao gồm môi trường làm việc và mức lương làm tăng mức độ hài lòng của SV TT.

SV điều dưỡng năm cuối tại một trường cao đẳng Việt Nam đã cân nhắc chính sách ưu đãi, mối quan hệ và tình cảm, tiền lương và chi phí sinh hoạt, môi trường sống, điều kiện địa lý và điều kiện làm việc khi lựa chọn nơi làm việc sau khi tốt nghiệp [7]. Các SV đặc biệt coi trọng chính sách hỗ trợ để tiếp cận thuận tiện với các cơ hội việc làm sẵn và cung cấp mức lương đủ sống, chỗ ở, GD cho nhân viên (NV). Họ đánh giá cao sự quen thuộc đối với vị trí và các mối quan hệ của nơi làm việc. Họ đặt ưu tiên thấp hơn vào mức lương hấp dẫn, môi trường làm việc, sự tương thích giữa năng lực cá nhân và nơi làm việc, đóng góp và thăng tiến trong công việc.

TT mang lại giá trị không chỉ cho SV mà còn cho tổ chức tuyển dụng, chính phủ và cơ sở GD ĐH [8]. SV có thể phát triển kiến thức và kỹ năng chuyên môn, trong khi các tổ chức tiết kiệm chi phí tuyển dụng với một nhóm TT sinh tiềm năng. Sự kết nối giữa GD và DN giúp giảm tỷ lệ thất nghiệp và nâng cao chiến lược phát triển kinh tế - xã hội hội của quốc gia. 65% các DN đối tác đã cung cấp công việc toàn thời gian cho SV ngành du lịch sau khi hoàn thành CTTT [9]. Các trường ĐH hoàn thành các mục tiêu đào tạo (ĐT), trong khi SV phát triển chất lượng và năng lực nghề nghiệp và có cơ hội cao hơn về một công việc chính thức sau khi tốt nghiệp [1]. SV Việt Nam gặp khó khăn trong việc tương thích với các quy định và quy trình, môi trường làm việc mới, giao tiếp giữa các bộ phận chức năng, đối phó với áp lực và giải quyết vấn đề trong các tình huống thực tế [1].

1.3. Mục tiêu nghiên cứu

Đại dịch Covid-19 đã làm thay đổi cơ hội việc làm cho SV do giảm hoạt động kinh tế, tổ chức nơi làm việc được số hóa và những hạn chế của GD và

ĐT nghề [10]. Có một khoảng trống nghiên cứu đối với sự hiểu biết về các nhân tố tác động đến ý định lựa chọn TT phù hợp của SV sắp tốt nghiệp, cũng như nhận thức hỗ trợ của SV về định hướng nghề nghiệp và cơ hội nghề nghiệp trong quá trình lựa chọn TT. Mục đích của nghiên cứu này là khám phá quá trình ra quyết định của SV năm ba và năm tư tại các trường ĐH TPHCM về việc lựa chọn TT, để xác định những nhân tố ảnh hưởng quan trọng, đồng thời giúp hiểu rõ hơn về nhận thức hỗ trợ của SV liên quan đến định hướng nghề nghiệp và cơ hội nghề nghiệp. Nghiên cứu kỳ vọng đưa ra các khuyến nghị có ý nghĩa trong việc hỗ trợ SV Việt Nam tham gia vào thị trường lao động không đòi hỏi hoặc cần ít kinh nghiệm làm việc, giúp phát triển nguồn nhân lực phù hợp trong nền kinh tế kỹ thuật số. Các giả thuyết được đề xuất gồm:

1. Danh tiếng của tổ chức TT có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến ý định lựa chọn TT của SV.
2. Việc trau dồi kiến thức và kinh nghiệm thực tế có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến ý định lựa chọn TT của SV.
3. Việc phát triển hồ sơ nghề nghiệp có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến ý định lựa chọn TT của SV.
4. Mức đãi ngộ thỏa đáng có tác động tích cực và đáng kể đến ý định lựa chọn TT của SV.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu áp dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp để kiểm định sự phù hợp của thang đo đối với mô hình nghiên cứu đề xuất.

2.1. Nghiên cứu định lượng

Do hạn chế về thời gian của dự án nghiên cứu, các câu hỏi phỏng vấn được gửi qua email hoặc qua mạng xã hội đến 15 đối tượng gồm 5 SV, 5 giảng viên (GV) và 5 quản lý tại các công ty trong lĩnh vực GD, bán lẻ và logistics trên địa bàn TPHCM. Cuộc phỏng vấn diễn ra vào tháng 10 năm 2022. Các câu trả lời được thu thập, nhóm thành các chủ đề, danh mục và trích dẫn phục vụ cho phân tích những thông tin đa chiều về chủ đề nghiên cứu.

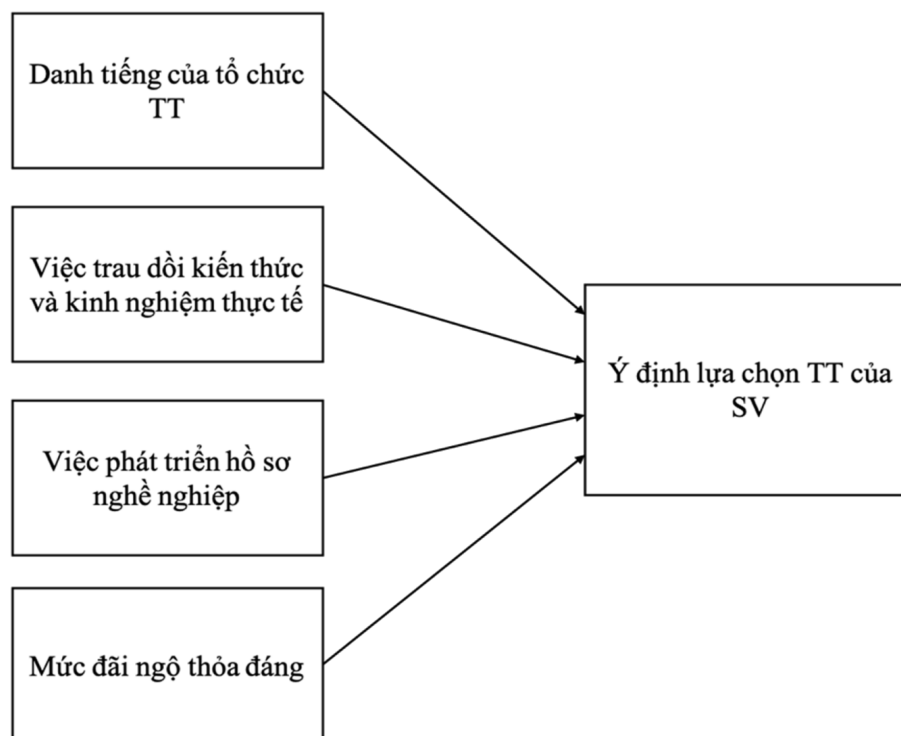
2.2. Nghiên cứu định tính

Bảng câu hỏi khảo sát trực tuyến được gửi đến 300 SV, đạt tỷ lệ phản hồi 83% (249 SV) và 100% phiếu trả lời là hợp lệ. Mẫu được tuyển chọn bằng phương pháp lấy mẫu hạn ngạch, chọn SV năm ba và năm tư tại các trường ĐH TPHCM là đối tượng nghiên cứu hợp lệ, dựa trên sự tự đánh giá của các nhà nghiên cứu. Dữ liệu được thu thập, mã

hóa và nhập vào phần mềm thống kê SPSS để thực hiện phân tích thống kê, kiểm định thang đo và phân tích nhân tố.

Tổng quan tài liệu và kết quả định tính giúp xây dựng thang đo cho mô hình nghiên cứu và thiết kế bảng câu hỏi khảo sát. Thang đo về giới tính, năm học, chuyên ngành và vị trí của trường ĐH sử dụng thang đo danh nghĩa và thứ bậc. Thang đo lường của biến phụ thuộc “ý định lựa chọn TT của

SV” sử dụng thang đo khoảng [1, 6 - 8]. Bốn thang đo biến độc lập các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn TT của SV sử dụng thang đo khoảng từ 1 – Hoàn toàn không đồng ý đến 5 – Hoàn toàn đồng ý gồm: thang đo danh tiếng của tổ chức TT và thang đo mức lương thỏa đáng [6 - 7], thang đo sự phát triển hồ sơ nghề nghiệp [6, 8] và thang đo trau dồi kiến thức và kinh nghiệm thực tế [1, 6].



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Kết quả thống kê mô tả

Bảng 1. Kết quả thống kê mô tả của khảo sát

Nhân tố	Biến quan sát	Số lượng	Tỉ trọng
Giới tính	Nam	119	47.8
	Nữ	130	52.2
Năm học	Năm ba	153	61.4
	Năm tư	82	32.9
	Khác	14	5.6
Vị trí trường ĐH	TPHCM	236	94.8
	Khác	13	5.2

Nhân tố	Biến quan sát	Số lượng	Tỉ trọng
Chuyên ngành	Kinh tế, Luật	108	43.4
	Kỹ thuật, Công nghệ	33	13.3
	Ngôn ngữ, Quan hệ quốc tế	33	13.3
	Mỹ thuật, Kiến trúc	23	9.2
	Sức khỏe	25	10
	Khoa học xã hội, Nhân văn	27	10.8

Phần lớn SV tham gia khảo sát là nữ chiếm 52.2%, học năm ba chiếm 61.4%, trường ĐH trên địa bàn TPHCM chiếm 94.8% và chuyên ngành là Kinh tế, Luật chiếm 43.4%.

3.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

3.2.1. Ý định lựa chọn TT của SV

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo “Ý định lựa chọn TT của SV”

Cronbach's Alpha	Tổng số biến					
0.601	4					
Biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan với biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
INT1	4.1767	1.01645	13.3775	2.849	0.382	0.543
INT2	4.4217	0.75328	13.1325	3.438	0.425	0.504
INT3	4.5462	0.70057	13.0080	3.597	0.415	0.516
INT4	4.4096	0.87117	13.1446	3.350	0.340	0.564

Cronbach's Alpha của nhóm = 0.601 > 0.6 và tương quan biến tổng > 0.3 nên thang đo thỏa điều kiện về độ tin cậy. Phát triển hồ sơ nghề

nghiệp đạt giá trị trung bình lớn nhất (4.5462) và TT tại tổ chức có danh tiếng đạt giá trị trung bình nhỏ nhất (4.1767).

3.2.2. Danh tiếng của tổ chức TT

Bảng 3. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo “Danh tiếng của tổ chức TT”

Cronbach's Alpha	Số biến					
0.784	4					
Biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan với biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
RPT1	4.3012	0.86698	12.3815	5.414	0.574	0.740
RPT2	4.3775	0.80951	12.3052	6.027	0.453	0.793
RPT3	3.9558	1.02885	12.7269	4.522	0.663	0.692
RPT4	4.0482	1.01485	12.6345	4.449	0.686	0.678

Cronbach's Alpha của nhóm = 0.784 > 0.6 và tương quan biến tổng > 0.3 nên thang đo thỏa điều kiện về độ tin cậy. Chính sách hỗ trợ của DN

với việc làm sẵn có đạt giá trị trung bình lớn nhất (4.3775) và sự thân thuộc với vị trí của DN đạt giá trị trung bình nhỏ nhất (3.9558).

3.2.3. Trau dồi kiến thức và kinh nghiệm thực tế

Bảng 4. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo “Trau dồi kiến thức và kinh nghiệm thực tế”

Cronbach's Alpha	Số biến					
0.757	5					
Biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan với biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
EXP1	4.4940	0.70779	17.8434	4.125	0.590	0.690
EXP2	4.4618	0.69528	17.8755	4.464	0.467	0.734
EXP3	4.3373	0.76639	18.000	4.185	0.494	0.727
EXP4	4.5020	0.69633	17.8353	4.211	0.569	0.698
EXP5	4.5422	0.65932	17.7952	4.470	0.508	0.720

Cronbach's Alpha của nhóm = 0.757 > 0.6 và tương

quan biến tổng > 0.3 nên thang đo thỏa điều kiện

về độ tin cậy. Giao tiếp với người hướng dẫn TT và các NV khác đạt giá trị trung bình lớn nhất (4.5422)

và cơ cấu tổ chức của DN đạt giá trị trung bình nhỏ nhất (4.3373).

3.2.4. Sự phát triển hồ sơ nghề nghiệp

Bảng 5. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo “Sự phát triển hồ sơ nghề nghiệp”

Cronbach's Alpha	Số biến					
0.753	4					
Biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan với biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
PRF1	4.3414	0.90247	13.3494	2.809	0.537	0.715
PRF2	4.4578	0.71224	13.2329	3.091	0.658	0.637
PRF3	4.4297	0.72128	13.2610	3.266	0.560	0.690
PRF4	4.4618	0.66565	13.2289	3.613	0.471	0.735

Cronbach's Alpha của nhóm = 0.753 > 0.6 và tương quan biến tổng > 0.3 nên thang đo thỏa điều kiện về độ tin cậy. Kiến thức và kinh nghiệm học được

từ TT liên quan đến chuyên ngành đạt giá trị trung bình lớn nhất (4.4618) và thu thập báo cáo chuyên môn đạt giá trị trung bình nhỏ nhất (4.3414).

3.2.5. Mức lương thỏa đáng

Bảng 6. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo “Mức lương thỏa đáng”

Cronbach's Alpha	Số biến					
0.623	3					
Biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan với biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
ALA1	4.5462	0.72878	9.0442	1.413	0.358	0.629
ALA2	4.5141	0.73562	9.0763	1.305	0.428	0.530
ALA3	4.5301	0.65385	9.0602	1.347	0.521	0.408

Cronbach's Alpha của nhóm = 0.623 > 0.6 và tương quan biến tổng > 0.3 nên thang đo thỏa điều kiện về độ tin cậy. Môi trường làm việc hài

lòng đạt giá trị trung bình lớn nhất (4.5462) và mức lương hài lòng đạt giá trị trung bình nhỏ nhất (4.5141).

3.3. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

3.3.1. Kiểm định KMO and Bartlett

Hệ số KMO = 0.856 > 0.5 và mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett = 0.000 < 0.05 nên phân tích EFA là thích hợp và các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

Bảng 7. Kết quả kiểm định KMO and Bartlett

Hệ số KMO		0.856
Kiểm định Bartlett	Chi-bình phương xấp xỉ	1516,684
	Bậc tự do	120
	Hệ số sig.	0.000

3.3.2. Phép xoay nhân tố

Bảng 8. Tổng phương sai trích

Nhân tố	Hệ số Eigenvalue khởi tạo			Chỉ số sau khi trích			Chỉ số sau khi xoay
	Tổng	% phương sai	% phương sai tích lũy	Tổng	% phương sai	% phương sai tích lũy	Tổng
1	5.870	36.689	36.689	5.870	36.689	36.689	5.390
2	1.813	11.332	48.020	1.813	11.332	48.020	3.302
3	1.160	7.248	55.268	1.160	7.248	55.268	3.314

Có 3 nhân tố trích được tại eigenvalues > 1 và tổng phương sai tích lũy = 55.268% > 50%. 3 nhân tố được trích diễn giải được 55.268% của biến thiên dữ liệu của 16 biến quan sát trong phân tích EFA.

Bảng 9. Ma trận mẫu

	Nhân tố		
	1	2	3
PRF2			
EXP5			
PRF4			
PRF3	0.891		
EXP2	0.792		
EXP1	0.714		
PRF1	0.690		
ALA1	0.632		
EXP4	0.561		
EXP3	0.534		
RPT4	0.508	0.934	
RPT3	0.501	0.899	
RPT1		0.613	
RPT2			
ALA3			0.891
ALA2			0.763

Kết quả ma trận xoay nhân tố gồm 16 biến quan sát được chia thành 3 nhân tố. Hai biến quan sát có hệ số tải < 0.5 không đạt chất lượng nên cần loại bỏ là EXP3 và RPT2. Sau khi chạy lại phân tích EFA lần hai, hệ số KMO đạt 0.825 > 0,5 và hệ số sig. đạt 0.000 < 0.05. 3 nhân tố được trích ra tại eigenvalues > 1 và tổng phương sai tích lũy = 57.352% > 50%. Không còn biến xấu cần loại bỏ vì tất cả hệ số tải > 0.5. Nhóm nhân tố thứ nhất gồm 4 biến quan sát thuộc thang đo về việc phát triển hồ sơ nghề nghiệp, 4 biến quan sát thuộc thang đo về việc trau dồi kiến thức và kinh nghiệm thực tế và 1 biến quan sát thuộc thang đo về mức đãi ngộ thỏa đáng. Nhân tố thứ hai gồm 3 biến đều thuộc thang đo về danh tiếng của tổ chức TT. Nhân tố thứ ba gồm 2 biến đều thuộc thang đo về mức đãi ngộ thỏa đáng.

Kết quả phân tích EFA với biến phụ thuộc “ý định lựa chọn TT của SV” đạt hệ số KMO = 0.693 > 0.5 và hệ số sig. = 0.000. Có 1 nhân tố được trích ra tại eigenvalues > 1 và tổng phương sai tích lũy = 46.464%. Ma trận xoay nhân tố không đạt được kết quả, chứng tỏ thang đo của biến phụ thuộc đạt tính đơn hướng và các biến quan sát của nhân tố hội tụ khá tốt.

3.4. Thảo luận

Thang đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn TT của SV sau khi được kiểm định về độ tin cậy và phân tích EFA gồm ba thang đo chính. Thang đo thứ nhất phản ánh mối quan tâm sâu sắc của SV Việt Nam đối với sự hòa nhập tốt vào môi trường TT và phát triển chuyên môn liên quan đến chuyên ngành. Tên mới được đặt cho thang đo là việc tích lũy kinh nghiệm thực tế và phát triển hồ sơ nghề nghiệp, giúp đo lường các biến: sự hiểu biết về lĩnh vực và ngành công nghiệp, giao tiếp với người hướng dẫn TT và các NV khác, kiến thức và kinh nghiệm học được từ TT liên quan đến chuyên ngành, phát triển kỹ năng chuyên môn, tìm hiểu yêu cầu chuyên môn của vị trí TT, thực hành việc ứng dụng lý thuyết, thu thập báo cáo chuyên môn, môi trường làm việc hài lòng và trau dồi kiến thức chuyên môn. Thang đo thứ hai về danh tiếng của tổ chức TT, giúp đo lường các biến: sự thân thuộc với các mối quan hệ tại DN, sự thân thuộc với vị trí của DN và doanh thu, tăng trưởng, thị phần của DN thu hút SV. Thang đo thứ ba về mức đãi ngộ thỏa đáng, giúp đo lường các biến: chính sách của DN về lương, nhà ở, ĐT NV và mức lương hài lòng.

4. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu phản ánh những hiểu biết đa chiều của không chỉ SV mà còn của GV và nhà tuyển dụng về những băn khoăn của SV khi lựa chọn TT phù hợp. CTTT không chỉ cho phép SV tìm kiếm kinh nghiệm, trau dồi kiến thức mà còn tăng thu nhập và tích lũy vốn sống. Khuyến nghị được đưa ra cho chính phủ, DN và trường ĐH là tăng cường sự kết nối giữa GD và DN, đặc biệt là nâng cao sự hiểu biết của SV về các yêu cầu chuyên môn của môi trường và vị trí TT. SV không chỉ cần bằng cấp mà còn cần có thái độ nghiêm túc trong việc hòa nhập vào văn hóa DN, giúp tăng cường sự chuyển đổi suôn sẻ vào thị trường lao động sau khi tốt nghiệp.

Trường ĐH nên cân đối giữa khối lượng lý thuyết và thực hành trong việc thiết kế chương trình giảng dạy của các CTTT, giúp tăng hiệu quả học tập của SV và bù đắp chi phí cho giờ làm việc TT [11]. Chính phủ nên tạo điều kiện môi trường thuận lợi cho các DN nhằm nâng cao mức độ của các chương trình ĐT thông qua việc cung cấp các khuyến khích về tài chính, đặc biệt là các cơ hội thực hành công việc thực tế cho SV tại các DN nhỏ và vừa [10]. GV các trường ĐH VN nên trang bị thêm kỹ năng kỹ thuật số trong việc cung cấp các chương trình GD và ĐT nghề, nhằm đáp ứng nhu

cầu học tập đa dạng của SV học trực tuyến và SV ĐT từ xa [10], đặc biệt chú trọng đến việc giúp SV

tiếp cận nhiều hơn với các cơ hội TT ảo và TT quốc tế trong thời đại 4.0.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Huỳnh Văn Sơn, "Một số vấn đề sinh viên đại học gặp phải trong khi thực tập tốt nghiệp", *Tạp chí Tâm lý học*, số 5(206), 2016.
- [2] Huỳnh Văn Sơn, "Những yếu tố liên quan đến kĩ năng giải quyết vấn đề trong thực tập tốt nghiệp của sinh viên đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh", *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt, 2015.
- [3] H. H. Nguyen and H. V. Tran, "Digital society and society 5.0: Urgent issues for digital social transformation in Vietnam", *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, vol. 35, no. 1, pp. 78-92, 2022. DOI: 10.20473/mkp.V35I12022.78-92.
- [4] World Bank, *From the Last Mile to the Next Mile – 2022 Vietnam Poverty & Equity Assessment*. Washington, DC: World Bank, 2022.
- [5] World Bank, *Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options*. Washington, DC: World Bank, 2020.
- [6] U. L. Herat and A. A. S. S. Gunasekera, "The Study of Factors Affecting the Intention of Selecting an Internship Programme of Management Faculty Undergraduates in Sri Lankan State Universities", *Iconic Research and Engineering Journals*, vol. 3, no. 6, pp. 69-76, 2019.
- [7] Trần Thuý Liễu, "Khảo sát một số yếu tố tác động đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên cao đẳng điều dưỡng năm cuối trường cao đẳng y tế Hà Nội", đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường đã nghiệm thu, 2015.
- [8] G. S. Velez and G. R. Giner, "Effects of business internships on students, employers, and higher education institutions: A systematic review", *Journal of Employment Counseling*, vol. 52, no. 3, pp. 121-130, 2015. DOI: 10.1002/joec.12010.
- [9] A. B. Collins, "Gateway to the real world, industrial training: dilemmas and problems", *Tourism Management*, vol. 23, no.1, pp. 93-96, 2001. DOI: 10.1016/S0261-5177(01)00058-9.
- [10] OECD, *Implications of the COVID-19 Pandemic for Vocational Education and Training*, Paris: OECD Publishing, 2021. DOI: 10.1787/55afea00-en.
- [11] P. Prescott, K. P. Gjerde and J. L. Rice, "Analyzing mandatory college internships: academic effects and implications for curricular design", *Studies in Higher Education*, vol. 46, no. 11, pp. 2444-2459, 2021. DOI: 10.1080/03075079.2020.1723531.

Factors affecting students' internship selection at Ho Chi Minh City Universities

Truong Hong Chuyen*, Trinh My Phuong,
Truong Thuy Vy and Nguyen Thi Kim Dung

ABSTRACT

University seniors have an inevitable need in finding the right internship. According to economic forums and organizations around the world, human capital development plays a decisive role in the socio-economic development strategy, helping Vietnam achieve the status of a high-income country. Today's workforce faces problems such as low wages, middle skills, and a disconnect between economic growth, human capital development, and higher education performance. This study aims to determine the factors affecting the intention of Ho Chi Minh City university students when choosing their internships. The study applied a mixed research method, using a sample of 15 students, lecturers and managers for the interview, and 249 students for the survey. Data were analyzed statistically, scale tested and factor

analysis. The research results show that the accumulation of practical experience and professional development, the reputation of the internship organization, and the adequate remuneration have an important influence on the intention of students in internship selection. The Vietnamese government, businesses and universities should focus on career orientation and career opportunities to strengthen the connection between education and business, creating a premise to create a competitive advantage for Vietnam in the global economy.

Keywords: *internship selection, career orientation, vocational education and training*

Received: 21/09/2022

Revised: 22/10/2022

Accepted for publication: 14/11/2022