

TÂM THỂ CỦA SINH VIÊN TRƯỚC KHI BƯỚC VÀO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Bài viết sử dụng kết quả nghiên cứu của đề tài: *Tâm thể của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động*; Mã số: KXVTN.16-01, ThS. Nguyễn Tuấn Anh, Viện Nghiên cứu Thanh niên làm chủ nhiệm.

ThS. Nguyễn Tuấn Anh

Viện Nghiên cứu Thanh niên.

TÓM TẮT

Với mục đích tìm hiểu tâm thể của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động trên các mặt: sức khỏe, kiến thức, kỹ năng và quản lý cảm xúc, nghiên cứu tiến hành điều tra bằng phiếu trưng cầu ý kiến với 600 sinh viên, kết hợp một số phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhìn chung, sinh viên đã có ý thức trong việc chuẩn bị tâm thể để đối diện với những yêu cầu, thử thách của môi trường làm việc sắp tới và sự tự tin của các em trước môi trường mới tỷ lệ thuận với mức độ đáp ứng đó. Tâm thể giữa các nhóm khách thể sinh viên cũng có những khác biệt nhất định.

Từ khóa: Tâm thể; Sinh viên; Thị trường lao động.

Ngày nhận bài: 2/8/2016; Ngày duyệt đăng bài: 25/9/2016.

1. Đặt vấn đề

Thị trường lao động trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đã mở ra nhiều cơ hội việc làm hơn cho sinh viên. Những yêu cầu ngày một cao hơn của thị trường lao động đã đòi hỏi sinh viên khi tốt nghiệp ra trường phải có nhiều kiến thức, kỹ năng khác ngoài kiến thức chuyên môn. Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 cũng đã đề ra mục tiêu: "...Giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân..." [9].

Tuy là quốc gia có nguồn lực lao động lớn nhưng lực lượng lao động nước ta hiện còn rất nhiều hạn chế. Theo số liệu của Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2014), năng suất lao động của Việt Nam được xếp vào nhóm thấp nhất của khu vực châu Á - Thái Bình Dương, cụ thể: thấp hơn Thái Lan 2,7 lần; Philippines 1,8 lần; Indonesia 2,4 lần; Malaysia 6 lần; Singapore 15,6 lần; Brunei 17,6 lần... Bên cạnh đó, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trẻ Việt Nam còn chưa đồng đều, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp (dưới 50% tổng số lao động). Phần lớn người sử dụng lao động cho biết, nhân lực qua đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và doanh nghiệp về tay nghề và các kỹ năng mềm (cả về số lượng và chất lượng) [7].

Thực tế cho thấy, việc đầu tư phát triển giáo dục đào tạo và nguồn nhân lực có chất lượng cao đã được Đảng, Nhà nước, các cơ quan, tổ chức hoạch định chính sách quan tâm từ rất lâu. Hệ thống các trường đại học, cao đẳng cũng đang khá tích cực trong đổi mới quy trình đào tạo, đổi mới nội dung, hình thức giảng dạy để nâng cao và đảm bảo chất lượng sinh viên trước khi ra trường. Song theo kết quả thống kê của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội công bố, cả nước có 225.500 người có trình độ đại học trở lên (bao gồm: cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ) đang thất nghiệp [1]. Ngoài ra, Bản tin Thị trường lao động quý I/2016 của Bộ này cho biết, nhóm người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên vẫn có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất. Tỷ lệ thất nghiệp của sinh viên từ 20 - 24 tuổi có trình độ cao đẳng chuyên nghiệp và trình độ đại học trở lên vẫn rất đáng lo ngại, tương ứng là 16,3% và 19,6% [2]. Có nhiều nguyên nhân gây ra tình trạng thất nghiệp của sinh viên sau khi ra trường, trong đó có một nguyên nhân xuất phát từ phía bản thân sinh viên, đó là tâm thế của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động.

Tâm thế là "trạng thái tâm lý, tinh thần, thể hiện tư thế sẵn sàng hành động của nhóm xã hội nhằm đối phó với một đối tác nhất định" [12]. Tâm thế là một biến số nội tâm không thể quan sát được mà chỉ có thể rút ra bằng con đường suy luận. Trong phạm vi nghiên cứu này, chúng tôi xem tâm thế là trạng thái tâm lý sẵn sàng, sự chuẩn bị kỹ lưỡng của sinh viên về sức khỏe, kiến thức, kỹ năng, cảm xúc để đi xin việc và đối mặt với những môi trường mới ngoài môi trường học tập ở trường đại học, cao đẳng. Trong nghiên cứu này, tâm thế của sinh viên sẽ được đánh giá thông qua mức độ tự tin và sự chuẩn bị của sinh viên trong các lĩnh vực mà người lao động cần có như: thể lực, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và khả năng quản lý cảm xúc.

2. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Mẫu khảo sát gồm 600 sinh viên đang học năm cuối tại các trường đại học và cao đẳng ở 3 địa bàn là: Hà Nội, Thái Nguyên và Cần Thơ. Trong đó, sinh viên nam chiếm 38,7%; sinh viên nữ - 61,3%. Sinh viên theo học tại các

trường công lập chiếm 74,8%; ngoài công lập - 25,2%. Sinh viên sống ở khu vực nông thôn chiếm 33,8%; khu vực thành thị - 66,2%. Sinh viên các ngành Khoa học tự nhiên chiếm 54,7%; Khoa học xã hội - 31,7% và khối ngành Kỹ thuật - 13,7%.

Phương pháp chính được sử dụng trong nghiên cứu này là điều tra bằng phiếu trưng cầu ý kiến (600 phiếu), phỏng vấn sâu (6 sinh viên) và thảo luận nhóm (thực hiện tọa đàm với 3 nhóm với tổng số sinh viên tham dự là 30 người). Thang đo thứ nhất là thang đo ý kiến của thanh niên về mức độ đáp ứng của sinh viên trước các yêu cầu của công việc, sử dụng thang Likert 3 bậc tương ứng với các mức điểm như sau: 1 - Không thể đáp ứng được; 2 - Chỉ đáp ứng được một chút yêu cầu; 3 - Đáp ứng tốt yêu cầu. Thang này bao gồm 9 item với hệ số Alpha của Cronbach = 0,83. Các thang đo về sự chuẩn bị thể lực (Alpha của Cronbach = 0,69); kiến thức (Alpha của Cronbach = 0,80); kỹ năng (Alpha của Cronbach = 0,81) của sinh viên cũng được thiết kế theo thang Likert 3 bậc với các mức điểm tương ứng như sau: 1 - Chưa từng nghĩ đến việc này; 2 - Đã từng nghĩ đến nhưng chưa có điều kiện làm; 3 - Làm việc này hàng ngày. Thang đo về sự chuẩn bị khả năng quản lý cảm xúc trong quá trình làm việc được sinh viên cho là sự lựa chọn các phương án gần nhất với bản thân mình theo 3 mức độ: 1 - Không bao giờ làm; 2 - Có lúc làm; 3 - Lúc nào cũng làm. Thang đo này gồm 7 item với hệ số Alpha của Cronbach = 0,73.

Kết quả khảo sát được xử lý bằng phần mềm thống kê toán học SPSS 16.0 Windows. Kết quả điểm giá trị trung vị (median) sẽ được sử dụng để so sánh mức độ về tâm thế của sinh viên trên các mặt, do các giá trị phân bố không chuẩn. Giá trị trung bình (mean) được sử dụng trong các phép kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm. Phép kiểm định sự khác biệt T-test (Independent samples T-test) và phép kiểm định Anova được sử dụng để so sánh khác biệt theo một số biến số.

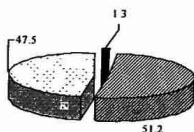
3. Kết quả và bàn luận

3.1. Mức độ tự tin và đánh giá của sinh viên về khả năng đáp ứng các yêu cầu đối với công việc

Sự tự tin của sinh viên, ở một góc độ nào đó thể hiện mức độ sẵn sàng để đối mặt với những yêu cầu của công việc. Những sinh viên tự tin rằng bản thân hoàn toàn có thể hoàn thành một nhiệm vụ nào đó một cách có hiệu quả thì có nhiều khả năng hoàn thành nhiệm vụ hơn những người kém tự tin; đồng thời, động cơ của họ khi thực hiện hành động cũng cao hơn [5].

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mức độ tự tin của sinh viên trước khi bước vào môi trường công việc còn rất thấp. Đối nghịch với tỷ lệ 1,3% số sinh viên tự tin đáp ứng được với những yêu cầu mà nhà tuyển dụng đưa ra là tỷ lệ

sinh viên cảm thấy kém tự tin (51,2%) và hoàn toàn không tự tin về khả năng đáp ứng công việc của bản thân (47,5%).



- ☒ Tự tin đáp ứng được đầy đủ những yêu cầu mà nhà tuyển dụng đưa ra
- ☒ Không tự tin lắm, nghĩ rằng bản thân sẽ khó đáp ứng được đầy đủ những yêu cầu của nhà tuyển dụng
- ☐ Hoàn toàn không tự tin về bản thân

Biểu đồ 1: Sự tự tin về bản thân trước khi xin việc của sinh viên (%)

Bảng 1: Cảm nhận của sinh viên trước những yêu cầu của công việc

Stt	Yêu cầu	Ý kiến (%)			Giá trị trung vị
		Không thể đáp ứng được	Chỉ đáp ứng được một chút	Đáp ứng tốt yêu cầu	
1	Sử dụng tốt ngoại ngữ	13,3	59,8	26,8	2,0
2	Có các kỹ năng xã hội phục vụ công việc	5,7	39,7	54,7	2,0
3	Sử dụng tốt máy vi tính	6,7	39,8	53,5	3,0
4	Khả năng sẵn sàng cho sự thay đổi công việc	6,5	24,3	69,2	3,0
5	Khả năng chịu đựng được áp lực công việc	7,2	30,8	62,0	3,0
6	Kỹ năng thực hành công việc	5,8	28,8	65,3	3,0
7	Thái độ sẵn sàng chấp hành kỷ luật lao động cao	6,8	18,5	74,7	3,0
8	Đã từng trải nghiệm qua nhiều công việc để có kinh nghiệm	17,2	50,5	32,3	2,0
9	Khả năng làm việc độc lập	5,5	32,0	62,0	3,0

Tuy nhiên, sinh viên đang cảm nhận bản thân mình có thể đáp ứng những yêu cầu trực tiếp của công việc ở mức khá cao. Những yêu cầu công việc về mặt kỹ năng như: *Sử dụng tốt máy vi tính; Kỹ năng thực hành công việc* hay những yêu cầu về mặt kỷ luật, tinh linh hoạt, chủ động như: *Khả năng sẵn sàng cho sự thay đổi công việc; Khả năng chịu đựng được áp lực công việc; Thái độ sẵn sàng chấp hành kỷ luật lao động cao; Khả năng làm việc độc lập* được sinh viên đánh giá là có thể đáp ứng ở mức tốt (Giá trị trung vị = 3,0). Bên cạnh đó, sinh viên tự đánh giá về khả năng *sử dụng tốt ngoại ngữ; việc trang bị các kỹ năng xã hội phục vụ công việc và kinh nghiệm làm việc* cũng ở mức trung bình khá (Giá trị trung vị = 2,0). Như vậy, nhìn chung sinh viên đã có những cảm nhận tương đối tích cực về khả năng của bản thân trước khi bước vào môi trường lao động sau khi họ tốt nghiệp.

Bảng 2: Bảng kiểm định sự khác biệt giữa cảm nhận mức độ đáp ứng công việc với sự tự tin của sinh viên

Stt	Cảm nhận của sinh viên về mức độ đáp ứng các yêu cầu của công việc	Anova		Giá trị trung bình		
		F	p	Không tự tin	Mức độ tự tin thấp	Mức độ tự tin cao
1	Sử dụng tốt ngoại ngữ	0,712	0,491	2,14	2,12	2,38
2	Có các kỹ năng xã hội phục vụ công việc	8,608	0,000	2,57	2,40	3,00
3	Sử dụng tốt máy vi tính	2,488	0,084	2,51	2,42	2,75
4	Khả năng sẵn sàng cho sự thay đổi công việc	1,501	0,224	2,66	2,59	2,88
5	Khả năng chịu đựng được áp lực công việc	6,484	0,002	2,64	2,46	2,63
6	Kỹ năng thực hành công việc	13,779	0,000	2,72	2,47	2,75
7	Thái độ sẵn sàng chấp hành kỷ luật lao động cao	3,506	0,031	2,74	2,62	2,75
8	Đã từng trải nghiệm qua nhiều công việc để có kinh nghiệm	0,742	0,477	2,17	2,13	2,38
9	Khả năng làm việc độc lập	2,593	0,076	2,62	2,52	2,75

Kết quả kiểm định Anova để tìm hiểu mối quan hệ khác biệt giữa cảm nhận về mức độ đáp ứng công việc của sinh viên với sự tự tin của họ, cho thấy

chỉ những sinh viên đang cảm nhận họ đáp ứng được các yêu cầu của công việc ở mức cao thì họ cũng có xu hướng tự tin với công việc nhiều hơn những sinh viên khác, cụ thể là ở các yếu tố đáp ứng như: có kỹ năng xã hội phục vụ công việc; khả năng chịu đựng áp lực công việc; khả năng thực hành công việc và thái độ sẵn sàng chấp hành kỷ luật lao động cao (xem bảng 2).

Nhìn tổng thể thì có kết quả trái ngược nhau giữa việc sinh viên đánh giá bản thân đáp ứng khá tốt các yêu cầu của công việc và sự tự tin ở mức thấp của họ. Có thể lý giải điều này bởi vì sinh viên đang vẫn giữ tâm thế là một người đang còn ngồi trên ghế nhà trường mà chưa có tâm thế nghĩ mình chuẩn bị là một người lao động và sắp bước vào thị trường lao động. Trong quá trình học tập tại trường, sinh viên được các thầy cô, cố vấn học tập trang bị và cung cấp cho rất nhiều kiến thức chuyên môn, kỹ năng và cả tính kỷ luật. Song vì sự thiếu kinh nghiệm, chưa từng/ít được tiếp xúc/thực hành nghề nên sinh viên thiếu tự tin là điều không tránh khỏi. Đôi khi, sự thiếu tự tin còn xuất phát từ chính bản thân sinh viên. Họ mặc cảm về bản thân, nghĩ rằng mình thua kém người khác, mình không có nhiều điều kiện thuận lợi như người khác...

3.2. Sự chuẩn bị của sinh viên trước khi bước vào thị trường lao động *Về sức khỏe*

Một sức khỏe tốt trước khi đi làm sẽ giúp người lao động có khả năng làm việc một cách an toàn và tinh táo để hoàn thành tốt công việc. Với điểm trung vị bằng 3,0 thì việc sinh viên *Chú ý rèn luyện thể dục, thể thao; Ăn uống đầy đủ để đảm bảo sức khỏe; Tham gia vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ... cho tinh thần thư giãn, thoải mái và Sắp xếp thời gian học tập và vui chơi hợp lý* đã minh chứng cho tâm thế tích cực của sinh viên trong việc chuẩn bị về mặt sức khỏe. Trong đó, duy trì chế độ ăn uống và thời gian biểu hợp lý là hai cách mà sinh viên nghĩ nên thường xuyên làm hằng ngày (tỷ lệ phần trăm tương ứng là 79,7% và 70,5%). Trên thực tế, đây cũng là hai nội dung liên quan trực tiếp nhất và cũng là dễ thực hiện nhất trong đời sống của mỗi cá nhân, không riêng gì đối tượng sinh viên.

Việc lưu ý khám sức khỏe định kỳ chưa được sinh viên thực hiện thường xuyên (Giá trị trung vị = 2,0). Việc khám sức khỏe định kỳ không chỉ giúp ngăn ngừa các vấn đề sức khỏe trước khi họ bắt đầu bước vào thị trường lao động mà còn giúp sinh viên phát hiện ra sớm các vấn đề sức khỏe để tăng cơ hội điều trị và phục hồi thành công. Theo số liệu thống kê của Bộ Y tế, sức khỏe của học sinh, sinh viên được ghi nhận như sau: Tỷ lệ học sinh, sinh viên có sức khỏe loại I đạt 68,6%; loại II đạt 23,2% và loại III đạt 8,2% [dẫn theo 13]. Kết quả này cho thấy, sức khỏe của sinh viên cần phải được nâng cao và tăng cường hơn nữa để có thể thích ứng tốt với công việc.

Bảng 3: Sự chuẩn bị về sức khỏe của sinh viên trước khi đi làm

Stt	Sự chuẩn bị	Ý kiến (%)			Giá trị trung vị
		Chưa từng nghĩ đến	Đã nghĩ đến nhưng chưa có điều kiện làm	Làm hàng ngày	
1	Chú ý rèn luyện thể dục, thể thao	5,0	42,8	52,2	3,0
2	Ăn uống đầy đủ để đảm bảo sức khỏe	2,2	18,2	79,6	3,0
3	Tham gia vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ... cho tinh thần thư giãn, thoải mái	6,0	35,3	58,7	3,0
4	Sắp xếp thời gian học tập và vui chơi hợp lý	2,2	27,3	70,5	3,0
5	Khám sức khỏe định kỳ	10,7	45,2	44,1	2,0

Về kiến thức**Bảng 4: Sự chuẩn bị về kiến thức của sinh viên trước khi đi làm**

Stt	Sự chuẩn bị	Ý kiến (%)			Giá trị trung vị
		Chưa từng nghĩ đến việc này	Đã nghĩ đến nhưng chưa có điều kiện làm	Làm hàng ngày	
1	Bổ sung các kiến thức có liên quan đến lĩnh vực, ngành nghề được đào tạo	2,3	34,8	62,9	3,0
2	Cập nhật những thông tin về xu hướng ngành nghề mình đang được đào tạo	2,2	25,5	72,3	3,0
3	Trang bị những kiến thức cơ bản về chính trị, văn hóa, xã hội, giáo dục...	2,7	32,5	64,8	3,0
4	Trang bị những thông tin về ngành nghề đang học	3,5	24,2	72,3	3,0
5	Tìm hiểu thông tin về nơi dự định sẽ xin việc	4,5	36,5	59,0	3,0
6	Tìm hiểu thông tin về yêu cầu của công việc dự định làm	2,8	30,2	67,0	3,0

7	Tìm hiểu thông tin về số lượng lao động đang thiếu của ngành, nghề đang được đào tạo	4,7	37,0	58,3	3,0
8	Trang bị các kiến thức pháp luật liên quan đến vấn đề lao động, bảo hiểm...	8,7	41,3	50,0	2,5
9	Tham gia các khóa đào tạo về bổ sung các học phần, kiến thức liên quan trực tiếp đến nghề nghiệp sau này sẽ làm	5,8	41,8	52,4	3,0
10	Tập trung học tập để ra trường có kết quả cao	3,3	21,5	75,2	3,0

Kết quả nghiên cứu cho thấy, sinh viên có ý thức cao trong việc chuẩn bị các kiến thức liên quan đến nghề (Giá trị trung vị rất cao $\geq 2,5$ ở tất cả các item). Những kiến thức mà sinh viên cảm thấy cần phải trang bị là khá đa dạng, bao gồm: Những kiến thức, thông tin liên quan trực tiếp đến nghề, đến thị trường nghề và thị trường lao động nói chung; những thông tin về nơi dự định làm cũng như những kiến thức pháp luật liên quan đến lao động, bảo hiểm... (Giá trị trung vị = 2,5). Những hiểu biết này sẽ giúp sinh viên tự bảo vệ mình, thực hiện tốt nghĩa vụ bản thân khi tham gia các hoạt động lao động. Có ba nội dung mà sinh viên cảm thấy là việc quan trọng nhất nên làm hàng ngày là: *Tập trung học tập để ra trường có kết quả cao* (với 75,2%); *Cập nhật những thông tin về xu hướng ngành nghề mình đang được đào tạo và Trang bị những thông tin về ngành nghề đang học* (cùng chiếm tỷ lệ 72,3%).

Về kỹ năng phục vụ công việc

Theo yêu cầu của thị trường lao động hiện nay, sinh viên chỉ có kiến thức chuyên môn và năng lực cá nhân là không đủ. Họ cần trang bị những kỹ năng xã hội cần thiết trong công việc. Kỹ năng xã hội (kỹ năng mềm) là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới... Theo cách hiểu khác, kỹ năng "mềm" chủ yếu là những kỹ năng thuộc về tính cách con người, không mang tính chuyên môn, không thể sờ nắm, không phải là kỹ năng cá tính đặc biệt [dẫn theo 4]. Khả năng thích ứng với hoàn cảnh thay đổi và sẵn sàng học hỏi qua kinh nghiệm cũng rất quan trọng.

Nghiên cứu này tập trung vào ba nhóm kỹ năng: *Thứ nhất*, nhóm kỹ năng xin việc (kỹ năng tìm kiếm và xử lý thông tin việc làm; kỹ năng viết đơn xin việc, sơ yếu lý lịch; hỏi người khác về kinh nghiệm phỏng vấn xin việc);

Thứ hai, nhóm kỹ năng về thực hành nghề (kỹ năng lập kế hoạch trong công việc, kỹ năng sử dụng máy vi tính, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ; kỹ năng xây dựng phương pháp làm việc hiệu quả; kỹ năng làm việc độc lập) và *Thứ ba*, nhóm kỹ năng xã hội khác (kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lắng nghe và quan sát; tham gia vào các hoạt động tập thể, tình nguyện, câu lạc bộ).

Kết quả cho thấy tất cả các kỹ năng đều được sinh viên chuẩn bị ở mức rất cao (Giá trị trung vị = 3,0 ở tất cả các kỹ năng đưa ra). Cụ thể: Ở nhóm kỹ năng xin việc, sinh viên đánh giá việc hỏi người khác về kinh nghiệm phỏng vấn xin việc là quan trọng nhất (với 61,3% số sinh viên đánh giá). Ở nhóm kỹ năng về thực hành nghề, xây dựng cho mình phương pháp làm việc hiệu quả được sinh viên lựa chọn nhiều nhất về mức độ chuẩn bị (69,0%). Ở nhóm kỹ năng xã hội khác, việc trang bị kỹ năng lắng nghe và quan sát lại được thực hiện ở mức độ thường xuyên rất cao (75,9%).

Bảng 5: Sự chuẩn bị về kỹ năng của sinh viên trước khi đi làm

Stt	Sự chuẩn bị	Ý kiến (%)			Giá trị trung vị
		Chưa từng nghĩ đến việc này	Đã nghĩ đến nhưng chưa có điều kiện làm	Làm hàng ngày	
1	Kỹ năng tìm kiếm và xử lý thông tin việc làm	6,5	38,5	55,0	3,0
2	Kỹ năng viết đơn xin việc, sơ yếu lý lịch	6,7	39,2	54,1	3,0
3	Kỹ năng giao tiếp	2,5	25,0	72,5	3,0
4	Hỏi người khác về kinh nghiệm phỏng vấn xin việc	3,7	35,0	61,3	3,0
5	Tham gia vào các hoạt động tập thể, tình nguyện, câu lạc bộ	5,8	36,0	58,2	3,0
6	Kỹ năng lắng nghe và quan sát	1,3	22,8	75,9	3,0
7	Kỹ năng lập kế hoạch trong công việc	2,2	29,3	68,5	3,0
8	Kỹ năng sử dụng tốt máy vi tính	2,5	31,8	65,7	3,0
9	Kỹ năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ	5,7	42,2	52,1	3,0
10	Kỹ năng làm việc độc lập	3,7	29,7	66,6	3,0
1	Xây dựng cho mình một phương pháp làm việc hiệu quả	4,0	27,0	69,0	3,0

Bảng 6: Sự chuẩn bị về quản lý cảm xúc của sinh viên

Stt	Sự chuẩn bị	Ý kiến (%)			Giá trị trung vị
		Không bao giờ làm vậy	Có đôi lúc tôi làm được điều này	Đúng, lúc nào tôi cũng làm điều này	
1	Tôi thường kìm nén sự bức xúc hoặc giấu giếm sự mệt mỏi trong quá trình làm việc ngay cả khi đó là những công việc đòi hỏi phải hoàn thành trong thời gian ngắn	3,3	56,7	40,0	2,0
2	Tôi vui vẻ nhận nhiệm vụ mà cấp trên giao ngay cả khi đó là những công việc không đúng sở trường hay chuyên môn của tôi	2,3	50,7	47,0	2,0
3	Tôi thường tỏ ra bình tĩnh với những lời nói xấu hoặc chê bai của đồng nghiệp, ngay cả khi tôi biết những điều đó là không có thật	6,0	39,8	54,2	3,0
4	Tôi tỏ ra bình tĩnh và điềm đạm để giải quyết công việc chung, không bao giờ tôi để những cảm xúc cá nhân làm ảnh hưởng đến tập thể	3,0	44,5	52,5	3,0
5	Tôi chấp thuận mọi yêu cầu của cấp trên, kể cả đôi khi tôi cảm thấy những yêu cầu đó là không hợp lý	11,8	53,8	34,4	2,0
6	Tôi tỏ ra thân thiện với đồng nghiệp khi làm những công việc chung của cơ quan ngay cả khi tôi biết họ không thích tôi	3,7	35,0	61,3	3,0
7	Tôi chấp nhận mọi lời phê bình, kể cả đôi lúc những lời phê bình đó không đúng lắm	7,3	45,7	47,0	2,0

Cảm xúc tại nơi làm việc đóng một vai trò lớn trong một tổ chức nói chung và với mỗi cá nhân nói riêng [11]. Cảm xúc tích cực tại nơi làm việc giúp nhân viên có được những kết quả tích cực, bao gồm thành tích, sự giàu có, thành đạt

cao hơn [8]. Cảm xúc tiêu cực, chẳng hạn như sự sợ hãi, tức giận, căng thẳng, thù địch, nỗi buồn và cảm giác tội lỗi làm tăng khả năng xảy ra sự lệch lạc nơi làm việc [6]. Theo nghiên cứu của Fisher [3], những cảm xúc tiêu cực phổ biến nhất xảy ra tại nơi làm việc là thất vọng, lo lắng, chán ghét và căng thẳng.

Khả năng quản lý cảm xúc là những trải nghiệm trong mối quan hệ với nhà quản lý, với đồng nghiệp và với chính công việc mà sinh viên sẽ làm. Những kết quả thống kê thu được cho thấy: Trong mối quan hệ với đồng nghiệp, sinh viên đưa ra những cách xử lý có xu hướng "hòa bình" nhất, thể hiện việc sinh viên đã có ý thức trong quản lý cảm xúc của mình để điều hòa mối quan hệ với đồng nghiệp cũng như đảm bảo công việc được thực hiện có hiệu quả (Kết quả giá trị trung vị của các tình huống trong mối quan hệ với đồng nghiệp đều ở mức cao, bằng 3,0). Dường như, những cảm giác tiêu cực không xuất hiện nhiều trong cách xử lý của sinh viên đối với những tình huống giả định tại nơi làm việc. Một điều dễ nhận thấy trong kết quả nghiên cứu này là sinh viên có xu hướng tuân theo những yêu cầu của nhà quản lý, ít có sự phản ứng, ngay cả khi trong một số trường hợp, họ nhận thấy công việc được giao không phù hợp sở trường hoặc không hợp lý. Điều đó chứng tỏ, quyền lực, vị thế của người sử dụng lao động đang ảnh hưởng đến cảm xúc và cách thức phản ứng của sinh viên trong quá trình làm việc.

4. Kết luận

Những kết quả nghiên cứu của đề tài cho thấy, sinh viên nhìn chung đã có ý thức trong việc chuẩn bị tâm thế về sức khỏe, kiến thức, kỹ năng và cảm xúc trước khi bước vào thị trường lao động. Qua nghiên cứu này có thể khẳng định: phần lớn sinh viên đang có ý thức trong việc chuẩn bị cho mình một tâm thế sẵn sàng trước khi bước vào môi trường lao động mới và sự tự tin của sinh viên có xu hướng tỷ lệ thuận với mức độ đáp ứng đó. Tuy nhiên, thực tế phổ biến đang diễn ra là tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm của sinh viên sau khi ra trường hiện nay, cũng như vấn đề nhiều nhà tuyển dụng lao động đang khó có thể tuyển được những người lao động chất lượng cao (vừa nắm vững kiến thức chuyên môn, kiến thức nghề, vừa có kỹ năng, kinh nghiệm...). Do vậy, nghiên cứu đang đặt ra rất nhiều vấn đề cần phải bàn trong thời gian tới như: cần phải nâng cao sự tự tin của sinh viên trên cơ sở nắm vững kiến thức chuyên môn và giỏi kỹ năng; có sự chuẩn bị một cách đồng đều về kỹ năng, phẩm chất, năng lực để đáp ứng công việc. Bên cạnh sự phối hợp của nhà trường, gia đình và các tổ chức xã hội thì tính tích cực của sinh viên trong việc tự nâng cao kiến thức, bồi dưỡng rèn luyện kỹ năng bản thân đóng vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định mạnh mẽ đến tương lai của các em sau này.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Lao động, Thương Binh và Xã hội, *Bản tin thị trường lao động Việt Nam*, Quý III/2015.
2. Bộ Lao động, Thương Binh và Xã hội, *Bản tin thị trường lao động Việt Nam*, Số 9, Quý I/2016.
3. Fisher, *Emotions at Work: What Do People Feel and How Should we Measure it?*, School of Business Discussion Paper, No. 63, February 1997.
4. Hoàng Dương, *Nhà tuyển dụng "lắc đầu". Vì sao?*, *Bản tin Đại học Quốc gia Hà Nội*, Số 210, trang 36 - 37, 2008.
5. Jacobs J.E., Lanza S., Osgood D.W., Eccles J.S. & Wigfield A., *Changes in children's self-competence and values: Gender and domain differences across grades one through twelve*, *Child Development*, 73, pp. 509 - 527, 2002.
6. Lee K. & Allen N.J., *Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognition*, *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 131 - 142, 2002.
7. Ngân hàng Thế giới (WB), *Điểm lại - Cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam*, 2014.
8. Staw B.M., Sutton R.I. & Pelled S.H., *Employee positive emotions and favorable outcomes at the workplace*, *Organization Science*, 5, pp. 51 - 71, 1994.
9. Thủ tướng Chính phủ, *Chiến lược phát triển giáo dục Việt nam giai đoạn 2011 - 2020*, 2012.
10. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB), *Báo cáo "Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung"*, 2014.
11. Weiss H.M., Brief A.P., *Affect at work: An historical perspective*, In *Emotions at Work: Theory, Research and Application in Management*, ed. R.L. Payne, C.L. Cooper, Chichester, UK: Wiley, In press, 2002.
12. Trần Hiệp, *Tâm lý học xã hội: Những vấn đề lý luận*, NXB Khoa học xã hội, 1996.
13. Trang web: <https://sy.tuathienhuc.gov.vn/?gd=27&cn=28&tc=613>.