



NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG TỚI KHẢ NĂNG CÓ VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG TÀI CHÍNH HẢI QUAN SAU KHI TỐT NGHIỆP: THỰC NGHIỆM BẰNG MÔ HÌNH HỒI QUY SỐNG SỐT

NGUYỄN QUYẾT

Trường Cao đẳng Tài chính Hải quan, TP. Hồ Chí Minh
Email: nguyentuanquyetk16@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết phân tích những nhân tố tác động tới khả năng có việc làm của sinh viên Trường Cao đẳng Tài chính Hải quan sau khi tốt nghiệp. Phương pháp định lượng và mô hình hồi quy sống sót được áp dụng để phân tích dữ liệu nghiên cứu. Cụ thể, tác giả thực hiện phân tích thực nghiệm bằng mô hình kinh tế lượng với kì vọng xác định những yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc của sinh viên. Qua đó, dựa trên các chứng cứ thống kê, nghiên cứu gợi ý những giải pháp giúp nhà trường định hướng chiến lược đào tạo hiệu quả, đáp ứng nhu cầu xã hội. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng những nhân tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm của sinh viên bao gồm kinh nghiệm làm việc, điểm trung bình, chương trình đào tạo, chiến lược tìm việc và kĩ năng mềm.

Từ khóa: Việc làm; sinh viên; tốt nghiệp; mô hình hồi quy sống sót.

(Nhận bài ngày 16/6/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 05/7/2017; Duyệt đăng ngày 25/7/2017).

1. Đặt vấn đề

Việc làm là một phạm trù tổng hợp liên kết các quá trình kinh tế, xã hội, nhân khẩu và một trong vấn đề chủ yếu nhất của toàn bộ đời sống xã hội. Đối với bản thân người lao động, có việc làm sẽ tạo cơ hội để người lao động có thu nhập, đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình đồng thời đóng góp cho xã hội. Đối với mỗi quốc gia, giải quyết tốt vấn đề việc làm sẽ tạo điều kiện và cơ sở để triển khai các chính sách xã hội khác như phát triển văn hóa, y tế, giáo dục... góp phần đảm bảo an toàn, ổn định và phát triển bền vững. Về mặt kinh tế, việc làm luôn gắn liền với vấn đề sản xuất. Hiệu quả của việc giải quyết vấn đề việc làm cũng chính là hiệu quả của sản xuất. Kinh tế phát triển sẽ tạo điều kiện để giải quyết tốt vấn đề việc làm và ngược lại, nếu không giải quyết tốt vấn đề việc làm và thất nghiệp thì đó sẽ là những yếu tố kìm hãm sự tăng trưởng của kinh tế. Về mặt xã hội, giải quyết việc làm có mục tiêu chống thất nghiệp và khắc phục tình trạng thiếu việc làm, bảo đảm thu nhập.

Việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp luôn là vấn đề cấp thiết không chỉ đối với bản thân sinh viên mà cả đối với gia đình, nhà trường và xã hội. Có một việc làm đúng với ngành nghề đào tạo luôn là mơ ước của sinh viên tốt nghiệp ra trường và cả các em còn ngồi trên ghế giảng đường đại học. Việc làm của sinh viên cũng là một trong những tiêu chí phản ánh chất lượng đào tạo của nhà trường trong việc đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Tuy nhiên, việc làm của sinh viên là một phạm trù rộng, đa chiều và chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố; từ bản thân sinh viên, từ phía nhà trường, từ thị trường lao động.

Với ý nghĩa quan trọng đó, trong bài viết này, chúng tôi nghiên cứu những nhân tố tác động tới khả năng có

việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp tại Trường Cao đẳng Tài chính Hải quan (CĐTCHQ), thực hiện phân tích thực nghiệm bằng mô hình kinh tế lượng với kì vọng xác định những yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc của sinh viên. Qua đó, dựa trên những chứng cứ thống kê, nghiên cứu gợi ý những giải pháp giúp nhà trường định hướng chiến lược đào tạo hiệu quả, đáp ứng nhu cầu xã hội.

2. Tổng quan lí thuyết và giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết H₁: Kiến thức chuyên môn ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Wise (1975) nhấn mạnh rằng kết quả học tập của sinh viên có ảnh hưởng tích cực tới thu nhập của sinh viên, là một lợi thế khi tuyển dụng. Đa số nhà tuyển dụng sử dụng điểm trung bình như là một tiêu chí để đánh giá ứng viên khi phỏng vấn (Rumberger, 1993). Chia và Miller (2008) nghiên cứu tác động của kết quả học tập đến tình trạng việc làm của sinh viên Trường đại học Melbourne (Úc) đã kết luận rằng sinh viên có điểm trung bình cao thường nắm bắt công việc tốt hơn và nhận được lương cao hơn sau khi tốt nghiệp.

Giả thuyết H₂: Kinh nghiệm làm việc ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Theo AAGE (2012) và Oliver (2011), kinh nghiệm làm việc có liên quan trong quá trình học đại học là một tiêu chí lựa chọn chính cho sử dụng lao động sau khi tốt nghiệp và cũng chính là một yếu tố tích cực để dự báo kết quả việc làm. Kinh nghiệm được hình thành từ những hình thức khác nhau, từ ghế nhà trường, từ công việc thực tập, những công việc làm thêm, công việc thiện nguyện (Bourner và Millican, 2011)... Thông qua đó, kiến thức sẽ được mở rộng là yếu tố quan trọng

và cần thiết cho việc tìm kiếm việc làm trong tương lai (Jensen, 2009).

Giả thuyết H_3 : Chiến lược tìm việc ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Có hai chiến lược tìm kiếm việc làm phổ biến, chiến lược truyền thống và chiến lược phi truyền thống (McKeown và Lindorff, 2011). Chiến lược truyền thống là dựa vào thông tin từ báo đài, báo chí, internet và tìm kiếm việc làm nhờ vào các mối quan hệ xã hội gọi là chiến lược phi truyền thống. Theo Bridgstock (2009) và Pegg et al., (2012), ngoài kiến thức chuyên môn thì nhận biết thị trường lao động và các quan hệ xã hội có ý nghĩa rất quan trọng cho các ứng viên tìm kiếm việc làm, chúng làm tăng khả năng thành công của các ứng viên khi ứng cử vào các vị trí của công ty.

Giả thuyết H_4 : Chương trình đào tạo ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Scholz (1996) cho rằng một chương trình đào tạo tốt chắc chắn sẽ thu hút được nhiều sinh viên giỏi và tất yếu là sau khi tốt nghiệp thì việc làm của họ sẽ khả quan hơn. Tương tự, Paul Oehrlein (2009) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự thành công của sinh viên sau khi tốt nghiệp cũng kết luận rằng chương trình đào tạo ảnh hưởng tích cực đến thu nhập của sinh viên và công việc của họ.

Giả thuyết H_5 : Kỹ năng ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

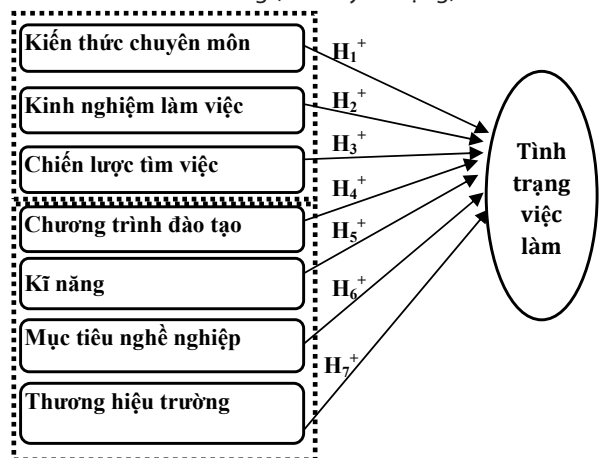
Nhà tuyển dụng kì vọng không những về chuyên môn mà đòi hỏi sinh viên sau khi tốt nghiệp phải có những kỹ năng cơ bản như kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp, tự quản lí, giải quyết vấn đề, phân tích và kỹ năng tự nhận thức (AAGE 2012; CBI 2011). Tuy nhiên, nhiều tác giả tranh luận rằng những kỹ năng này không quá quan trọng mà phụ thuộc vào từng ngành nghề khác nhau để có những kỹ năng cho phù hợp (Jackson and Chapman, 2012). Đồng quan điểm này, Pegg et al. (2012) cho rằng trường đại học, cao đẳng có những thách thức nhất định trong đào tạo phát triển kỹ năng này bởi họ nỗ lực không để giảm giá trị của đại học vì chương trình đại học khác hoàn toàn với đào tạo nghề.

Giả thuyết H_6 : Xác định mục tiêu nghề nghiệp ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Theo Watts, A. G. và Fretwell, D. (2004), xác định mục tiêu nghề nghiệp và định hướng nghề nghiệp là hoạt động một cá nhân được tư vấn, hỗ trợ, truyền tải kinh nghiệm về nghề nghiệp giúp họ định hình được một ngành nghề trong tương lai. Trong định hướng nghề nghiệp, thông tin nghề nghiệp có vai trò cốt lõi bao gồm những thông tin liên quan đến tuyển dụng của thị trường lao động, cơ hội thăng tiến. Thông tin nghề nghiệp là yếu tố quan trọng để một cá nhân quyết định nghề nghiệp của họ trong tương lai. Ngoài ra, thông tin nghề nghiệp tốt sẽ giúp họ ra quyết định đúng đắn trong việc lựa chọn trường, lựa chọn công việc (Grubb, 2002).

Giả thuyết H_7 : Thương hiệu trường ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Theo McNally & Speak (2002) trích trong Beneke (2011), thương hiệu giáo dục đại học là “nhận thức hay cảm xúc duy trì bởi người mua hoặc người mua tiềm năng mô tả các kinh nghiệm liên quan đến việc giao dịch với một tổ chức học thuật, với sản phẩm và dịch vụ của tổ chức học thuật”. Trong khi đó, Bulotaite (2003) cho rằng khi một người nào đó đề cập đến tên của một trường đại học, nó sẽ ngay lập tức gợi lên “sự liên kết, cảm xúc, hình ảnh và khuôn mặt”. Temple (2006) lập luận thương hiệu của một trường đại học thể hiện chức năng về cách thức tổ chức, thực hiện tốt trong việc đáp ứng nhu cầu của khách hàng (nhà tuyển dụng).



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Biến nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng kỹ thuật phân tích sống sót (Survival analysis), do đó để đáp ứng cho phương pháp này các biến được định nghĩa và đo lường như sau:

Biến phụ thuộc: Đo lường tình trạng việc làm của sinh viên trong thời đoạn nghiên cứu (3 năm kể từ ngày tốt nghiệp), nếu trong suốt thời gian đo lường một cá nhân vẫn ở trong tình trạng thất nghiệp thì kí hiệu 0 (censored), tình trạng ngược lại kí hiệu là 1 (events).

$$Y(\text{ngày thất nghiệp}) = \begin{cases} 0 & \text{Khi } Y \in (0; 1095) : \text{censored} \\ 1 & \text{Khi } Y \notin (0; 1095) : \text{events} \end{cases}$$

Biến độc lập: Gồm 7 biến được chia thành hai nhóm:

Nhóm 1: Nhóm biến định lượng trực tiếp

- Kiến thức chuyên môn (X_1): Được đo lường bằng điểm trung bình của sinh viên.

- Kinh nghiệm việc làm (X_2): Đo lường bằng thời gian sinh viên đi làm thêm trước khi tốt nghiệp.

- Chiến lược tìm việc (X_3): Biến nhị phân, nếu sinh viên tìm việc theo chiến lược truyền thống (kí hiệu là 0), trường hợp khác như có người thân, bạn bè giới thiệu (kí hiệu là 1).



Nhóm 2: Nhóm biến định lượng gián tiếp

- Gồm các biến: Chương trình đào tạo, kĩ năng, xác định mục tiêu nghề nghiệp, thương hiệu trường. Một trong những hình thức đo lường được sử dụng phổ biến nhất trong nghiên cứu định lượng là thang đo do Rennis Likert (1932) giới thiệu. Ông đã đưa ra loại thang đo 5 mức độ phổ biến từ 1-5 để tìm hiểu mức độ đánh giá của người trả lời.

Sau khi đo lường, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khẳng định (Confirmatory factor analysis-CFA) để rút trích biến X_4, X_5, X_6, X_7 .

3.2. Phương pháp chọn mẫu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên, lí do chọn phương pháp này vì tại thời điểm nghiên cứu, danh sách đối tượng nghiên cứu đã được biết trước gồm tất cả 5.566 sinh viên đã tốt nghiệp năm 2013, 2014, 2015 (Phòng Đào tạo, 2016). Cỡ mẫu được xác định dựa theo nghiên cứu của Husain Salilul Akareem and Syed Shahadat Hossain (2012), Suleyman M. Yildiz (2014), Arsham (2009):

$$n = \frac{1.96^2 \cdot N \cdot p(1-p)}{\alpha^2 (N-1) + 1.96^2 p(1-p)} \quad (1)$$

Trong đó:

N là tổng thể, n: cỡ mẫu, α : sai số (5%), p: Xác suất xảy ra một sự kiện (trong nghiên cứu xã hội thì chọn $p=0,5$).

3.3. Mô hình hồi quy Cox

Cox (1972) đã giới thiệu mô hình hồi quy phân tích dữ liệu sống sót, là một dạng của hồi quy bội dùng để kiểm định sự tác động của các nhân tố lên khả năng sống sót của biến phụ thuộc, biến phụ thuộc là một hàm Hazard.

Hàm Hazard (tỉ lệ rủi ro) được định nghĩa: $h(t)=f(t)/S(t)$, trong đó $f(t)$ là hàm mật độ xác suất, $S(t)=1-F(T)$ là hàm sống sót. Vậy thực ra $h(t)$ là một dạng xác suất có điều kiện, hàm này cho biết xác suất của một sự kiện xảy ra tại thời gian t.

Mô hình Cox có dạng:

$$\ln h(t) = \ln h_0(t) + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Bảng 1: Thang đo biến nghiên cứu

Biến	Mã hóa	Diễn giải	Ghi chú
Chương trình đào tạo (X4)	V01	Chương trình đào tạo có tính đặc thù của trường	Coates, H., & Edwards, D. (2011)
	V02	Chương trình đào tạo đáp ứng được với yêu cầu xã hội	
	V03	Đảm bảo được kiến thức, kĩ năng cần thiết cho công việc	
	V04	Phương pháp kiểm tra, đánh giá theo năng lực và quá trình, sát với chương trình đào tạo	
	V05	Kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc	
	V06	Phân phối chương trình hợp lí	
Kĩ năng (X5)	V7	Kĩ năng làm việc nhóm	Denise Jackson (2013)
	V8	Kĩ năng giao tiếp	
	V9	Kĩ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	
	V10	Kĩ năng phân tích, phản biện	
Mục tiêu nghề nghiệp (X6)	V11	Ngành nghề phù hợp với năng lực	Kuijpers, M., Meijers, F. and Gundy, C. (2011).
	V12	Mức độ ổn định của công việc	
	V13	Cơ hội thăng tiến trong công việc	
	V14	Định hướng từ gia đình	
Thương hiệu (X7)	V15	Chất lượng đào tạo	McNally, D. & Speak, K. (2002)
	V16	Chất lượng giảng viên	
	V17	Gắn kết với các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp	
	V18	Cơ sở vật chất	

$$\Leftrightarrow \ln \frac{h(t)}{h_0(t)} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

$$\Leftrightarrow h(t) = h_0(t) e^{\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n}$$

Trong đó: Hàm $h_0(t)$ gọi là hàm Hazard cơ sở chỉ phụ thuộc t, không phụ thuộc vào X (biến độc lập). Do đó, các hệ số của biến độc lập dễ dàng ước lượng được mà không cần giả định nào về hình dạng phân phối của biến thời gian (chỉ cần dạng tổng quát của hàm Hazard). Đây chính là ưu điểm của mô hình Cox so với các mô hình khác và mô hình này được xem là mô hình bán tham số vì chúng có cấu trúc đơn giản, ít ràng buộc bởi các giả định như mô hình hồi quy tham số.

4. Kết quả nghiên cứu

Dựa vào công thức (1) và số sinh viên tốt nghiệp của từng ngành, mẫu cần phải chọn để đảm bảo tính đại diện cho tổng thể ít nhất là 359 sinh viên.

Thông tin cần khảo sát dựa trên bảng câu hỏi thiết kế sẵn sau khi điều chỉnh để phù hợp với tình hình thực tế tại Trường CĐTCHQ. Nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát theo phương pháp gửi bảng câu hỏi qua email, gặp trực tiếp hoặc điện thoại cho các cựu sinh viên. 600 bảng câu hỏi được phát ra sau đó nhận được 378 bảng hồi đáp (đạt gần 63%), tiếp tục phân tích sơ bộ để phát hiện và loại bỏ những bảng câu hỏi không hợp lệ, mâu thuẫn. Số mẫu có thể sử dụng được cho phân tích là 360 mẫu.

Bảng 2: Phân bố mẫu khảo sát

STT	Khoa	Sinh viên tốt nghiệp	Mẫu tối thiểu	Giới tính	
				Nam	Nữ
1	Kế toán	2.134	138	58	80
2	Quản trị	807	52	25	27
3	Kinh doanh quốc tế	1.056	68	31	37
4	Tài chính	1.419	92	43	49
5	Hệ thống thông tin quản lí	150	10	4	6
	Tổng	5.566	360	161	199

(Nguồn: Phòng Đào tạo (2016) và tác giả phân bổ)

Từ bảng kết quả suy ra mô hình hồi quy Cox cho thấy hầu hết các độc lập có ảnh hưởng tới trình trạng việc làm của sinh viên. Tuy nhiên, biến mục tiêu nghề nghiệp và biến thương hiệu trường không có ý nghĩa vì có chỉ số sig. lớn hơn 0,05.

Mô hình hồi quy Cox có dạng:

$$h(t) = h_0(t)e^{0.082X_1 + 0.129X_2 + 0.076X_3 + 0.033X_4 + 0.040X_5 + 0.161X_6 + 0.093X_7}$$

Từ kết quả bảng 3, các giả thuyết nghiên cứu được kiểm định như sau:

Giả thuyết H₁: Kiến thức chuyên môn ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Biến X₁ có ý nghĩa thống kê mức 5%, do đó giả thuyết H₁ được chấp nhận. Hệ số biến X₁ bằng 0.082 nghĩa là nếu điểm trung bình tăng lên một điểm thì khả năng có việc làm tăng khoảng 8,5% (giả sử các yếu tố khác không đổi).

Giả thuyết H₂: Kinh nghiệm làm việc ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Biến X₂ có ý nghĩa thống kê mức 5%, do đó giả thuyết H₂ được chấp nhận. Hệ số biến X₂ bằng 0.129 nghĩa là nếu kinh nghiệm làm việc tăng lên 1 tháng thì khả năng có việc làm tăng khoảng 13,75% (giả sử các yếu tố khác không đổi).

Bảng 3: Kết quả mô hình hồi quy Cox

Variables in the Equation								
	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% CI for Exp(B)	
							Lower	Upper
DiemTB-X1	.082	.021	16.379	1	.000	1.085	1.042	1.131
Kinhnghiem-X2	.129	.030	18.037	1	.000	1.137	1.072	1.207
Chienluoctimviec-X3	.076	.013	24.523	1	.000	1.079	1.052	1.107
Ctdaotao- X4	.033	.016	8.651	1	.042	1.034	1.001	1.066
Kynang-X5	.040	.018	9.321	1	.046	1.040	1.005	1.078
Muctieu-X6	.161	.088	7.674	1	.056	1.175	.989	1.396
Thuonghieu-X7	.093	.051	7.649	1	.052	1.098	.993	1.213
-2 Log Likelihood=1322.676, Chi-square=19.201, Sig.=0.08								

Nguồn: Kết quả xử lí dữ liệu từ SPSS 20

Giả thuyết H₃: Chiến lược tìm kiếm việc làm ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Biến X₃ có ý nghĩa thống kê mức 5%, do đó giả thuyết H₃ được chấp nhận. Hệ số biến X₃ bằng 0.076 (biến nhị phân) nghĩa là một cá nhân tìm kiếm việc làm bằng phương pháp phi truyền thống sẽ có cơ hội có việc làm hơn so với những cá nhân tìm việc bằng phương pháp truyền thống khoảng 7,9% (giả sử các yếu tố khác không đổi).

Giả thuyết H₄: Chương trình đào tạo ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Biến X₄ có ý nghĩa thống kê mức 5%, do đó giả thuyết H₄ được chấp nhận. Hệ số biến X₄ bằng 0.033 nghĩa là nếu chương trình đào tạo được đánh giá tăng lên một bậc (tích cực) thì khả năng có việc làm của sinh viên tăng khoảng 3,4% (giả sử các yếu tố khác không đổi).

Giả thuyết H₅: Phát triển kĩ năng sẽ ảnh hưởng tích cực tới khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

Biến X₅ có ý nghĩa thống kê mức 5%, do đó giả thuyết H₅ được chấp nhận. Hệ số biến X₄ bằng 0.040 nghĩa là nếu kĩ năng của sinh viên được tăng lên một điểm thì khả năng có việc làm của sinh viên tăng khoảng 4% (giả sử các yếu tố khác không đổi).

5. Kết luận

Nghiên cứu những nhân tố ảnh hưởng đến tình trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp đã nhận định rằng 5 nhân tố ảnh hưởng trực tiếp theo thứ tự đến khả năng có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp gồm: kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm, chiến lược tìm việc, chương trình đào tạo, kĩ năng mềm. Với kì vọng tăng cơ hội có việc làm của viên sau khi tốt nghiệp, nghiên cứu gợi ý những giải pháp sau:

- **Đối với nhà trường:** Nhà trường cần thực hiện đổi mới chương trình đào tạo gắn với thực tiễn, nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên. Giảng viên không chỉ giảng dạy kiến thức chuyên ngành mà còn là một nhà tư vấn thực thụ, truyền cảm hứng cho sinh viên định hình, vun đắp năng lực nhận thức, năng lực tư duy sáng tạo. Bên cạnh đó, nhà trường nên thường xuyên, chú trọng hơn nữa trong việc tạo điều kiện cho sinh viên có nhiều cơ hội để giao lưu, làm việc với các công ty, doanh nghiệp để họ có dịp tiếp xúc với các nhà tuyển dụng học hỏi kinh nghiệm, kiến thức nghề nghiệp, xác định mục tiêu phấn đấu rõ ràng hơn.

- **Đối với sinh viên:** Sinh viên cần chủ động sáng tạo hơn nữa trong việc tự học, tự rèn luyện



bản thân, trau dồi kiến thức ngoại ngữ và kỹ năng mềm, chủ động xây dựng các mối quan hệ tốt với những cựu sinh viên, với doanh nghiệp để nắm bắt thông tin về nghề nghiệp, về nhu cầu của thị trường lao động liên quan đến ngành nghề đang theo học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Australian Association of Graduate Employers [AAGE], (2012), *AAGE employer survey*, Sydney: AAGE.
- [2]. Bournier, T., & Millican, J., (2011), *Student-community engagement and graduate employability*, Widening Participation and Lifelong Learning, 13(2), 68-85.
- [3]. Bridgstock, R., (2009), *The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills*, Higher Education Research and Development, 28(1), 31-44.
- [4]. Coates, H., & Edwards, D., (2011), *The Graduate Pathways Survey: New insights on education and employment outcomes five years after Bachelor degree completion*, Higher Education Quarterly, 65(1), 74-93.
- [5]. Chia, Grace and Paul W. Miller, (2008), *Tertiary Performance, Field of Study, and Graduate Starting Salaries*, The Australian Economic Review, 41(1), pp. 15-31.
- [6]. Denise Jackson, (2014), *Factors influencing job attainment in recent Bachelor graduates: evidence from Australia*, High Educ, 68:pp. 135-153.
- [7]. D. R. Cox, (1972), *Regression Models and Life-Tables*, Journal of the Royal Statistical Society, Series B (Methodological), Vol. 34, No. 2, pp. 187-220.
- [8]. Jackson, D., & Chapman, E., (2012), *Non-technical competencies in undergraduate Business degree programs: Australian and UK perspectives*, Studies in Higher Education, 37(5), 541-567.
- [9]. Jensen, K., (2009), *Why work experience matters! Real prospects 2009 graduates' experiences of placements, internships and work experience*, Manchester: Higher Education Career Services Unit.
- [10]. Kuijpers, M., Meijers, F. and Gundy, C., (2011), *The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education*, Journal of Vocational Behavior, Vol.78, pp. 21-30.
- [11]. McKeown, T., & Lindorff, M., (2011), *The graduate job search process—A lesson in persistence rather than good career management*, Education and Training, 53(4), 310-320.
- [12]. McNally, D. & Speak, K., (2002), *Be Your Own Brand*, Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco, CA.
- [13]. Paul Oehrlein, (2009), *Determining Future Success of College Students*. *The Park Place Economist*, Volume XVII, pp. 59-67.
- [14]. Pegg, A., Waldock, J., Hendy-Isaac, S., & Lawton, R. (2012). *Pedagogy for employability*. York: HEA.
- [15]. Scholz, Dan, (1996), *Risk Associated With Different College Majors*, Illinois Wesleyan University: Senior Honors Project.
- [16]. Watts, A. G. and Fretwell, D., (2004), *Public Policies for Career Development*. Washington DC, World Bank.
- [17]. Wise, David A., (1975), *Academic Achievement and Job Performance*, The American Economic Review, 65(3), pp. 350-366.

THE IMPACT FACTORS ON STUDENTS' EMPLOYABILITY AT THE COLLEGE OF FINANCE AND CUSTOMS AFTER GRADUATION: EXPERIMENT BY SURVIVAL REGRESSION MODEL

Nguyen Quyet
The College of Finance and Customs, Hochiminh City
Email: nguyennyetk16@gmail.com

Abstract: The article discusses about the impact factors on students' employability at The College of Finance and Customs after graduation. Quantitative method and survival regression model were used to analyze the research data. Specifically, the author carried out empirical analysis through the econometric model with the expectation of identifying the impact factors on students' employability. Thereby, basing on statistical evidence, the study suggested solutions to help College direct effective training strategy in order to meet social needs. Research findings showed the impact factors on students' employability as followed: work experience, GPA, training programs, job search strategies, and soft skills.

Keywords: Job; students; graduation; survival regression model.