

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KẾT QUẢ HỌC KỲ TRẢI NGHIỆM DOANH NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

TS. Đồng Trung Chính

Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội

chinhdt.hiec@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp đối với sinh viên Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội (HIEC), thông qua khảo sát 250 sinh viên năm thứ hai, thứ ba. Dữ liệu được xử lý trên SPSS 26.0 bao gồm các bước: Kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, tương quan Pearson và mô hình hồi quy. Kết quả của nghiên cứu năm yếu tố gồm: Kiến thức nghề nghiệp; Nhiệm vụ thực tập; Điều kiện thực tập; Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp; Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp. Cả năm yếu tố đều tác động đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên, trong đó: yếu tố “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp” có tác động mạnh nhất đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên HIEC với giá trị hệ số hồi quy $\beta = 0,269$ và giá trị Sig. = 0,000. Qua kết quả nghiên cứu này, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm giúp nhà trường nâng cao chất lượng của học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp trong thời gian tới.

Từ khóa: Kiến thức nghề nghiệp, nhiệm vụ thực tập, chương trình đào tạo doanh nghiệp, kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp, HIEC.

FACTORS AFFECTING THE RESULTS OF INTERNSHIP SEMESTER OF STUDENTS AT HANOI COLLEGE OF INDUSTRIAL ECONOMICS

Abstract: This study the factors affecting the results of internship semester of students at Hanoi College of Industrial Economics (HIEC), through a survey of 250 second and third year students. Data were processed on SPSS 26.0 software including the following steps: Cronbach's Alpha test, EFA exploratory factor analysis, Pearson correlation and recovery model. The results of five factors include: professional knowledge; internship tasks; internship conditions; corporate training programs; Corporate remuneration. All five factors affect students' results of internship semester, in which: factor “corporate training programs,” has the strongest impact on the results of internship semester of HIEC students with the regression coefficient $\beta = 0.269$ and the Sig value. = 0.000. Through this research result, the author proposes some recommendations to help the school improve the quality of the internship semester in the coming time.

Keywords: Vocational knowledge, internship tasks, corporate training programs, results of internship semester, HIEC.

Mã bài báo: JHS - 140
Ngày nhận bài sửa: 8/8/2023

Ngày nhận bài: 10/7/2023
Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 25/7/2023

1. Giới thiệu

Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp là giai đoạn chuyển tiếp giữa môi trường học tập với xã hội thực tiễn, là giai đoạn vừa làm vừa học của sinh viên. Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp là việc chuyển giao nhân sự và chuyển giao tri thức có liên quan đến 3 bên: cơ sở đào tạo, tổ chức sử dụng lao động và người học thông qua một quá trình (Hà & Chinh, 2016). Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp giúp sinh viên vận dụng kiến thức đã học để giải quyết các vấn đề thực tiễn tại doanh nghiệp, đồng thời rèn luyện kỹ năng, thái độ và hình thành năng lực nghề nghiệp để tham gia thị trường lao động ngay sau khi kết thúc quá trình đào tạo. Hoạt động này giúp nhà trường và doanh nghiệp thắt chặt mối quan hệ hợp tác, đạt được mục đích chung là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Thông qua hoạt động này sẽ giúp sinh viên tiếp cận được các vị trí việc làm, tiếp cận công nghệ thực tế tại doanh nghiệp, đồng thời rút ngắn khoảng cách giữa kiến thức lý thuyết và thực tế tại doanh nghiệp. Do đó, học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp được coi là một môn học quan trọng trong chương trình đào tạo của HIEC, giúp sinh viên có nhiều trải nghiệm về thái độ làm việc, kỹ năng mềm, công việc thực tế và môi trường làm việc sớm hơn, trước khi tốt nghiệp ra trường và đi làm.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Lý thuyết về học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp

Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp được biết đến là một lý thuyết phổ biến trong khoa học nhận thức, nó được áp dụng phổ biến trong nhiều cấp học, nhiều ngành học và còn được biết đến như một phương pháp học chủ động (Felder & Brent, 2003). Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp cho phép sinh viên vừa học vừa tham gia giải quyết vấn đề phát sinh (Anzai, Y & Simon, 1979). Tuy nhiên, cách triển khai học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là khác nhau, nên hiệu quả của học phần cũng như những lợi ích và bất cập của cách bố trí học kỳ doanh nghiệp này cũng khác nhau (Anderson & Mittal, 2000). Có những trường sinh viên tự tìm kiếm, liên hệ đơn vị thực tập, có những trường sẽ ký kết với các doanh nghiệp để đưa sinh viên đến thực tập, có những trường thực

hiện phòng mô phỏng cho sinh viên. Đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp là chính là khách hàng, là người sử dụng sản phẩm đào tạo của nhà trường. Chính vì vậy, ý kiến của doanh nghiệp cần được ghi nhận trong quá trình xây dựng, cải tiến chương trình đào tạo và hoạt động giảng dạy của các cơ sở đào tạo.

Theo Narayanan và cộng sự (2009), cơ sở đào tạo và tổ chức sử dụng thường sẽ có sự khác biệt về văn hóa và có thể đặt ra những thách thức bổ sung và cho sinh viên học tập. Như vậy, mỗi bên liên quan có khả năng tiếp cận thực tập với những mục tiêu khác nhau và rõ ràng mức độ những mục tiêu được liên kết sẽ dẫn đến hiệu quả tích cực cho mỗi bên trong thực tập được tiến hành. Trong học kỳ doanh nghiệp, sự chuyển giao, truyền đạt kiến thức được phân làm ba bộ phận: đầu vào, quá trình và kết quả và cũng cho rằng truyền đạt cần được xem là một quá trình hơn là một sự kiện.

Học kỳ doanh nghiệp (*internship*) là một trải nghiệm học tập tích cực, trong đó sinh viên học bằng cách đóng vai trò có trách nhiệm như là một nhân viên trong một tổ chức xuất phát từ nghĩa học nghề, học việc (*apprenticeship*) (Patton & Dial, 1988). Học kỳ doanh nghiệp là làm trong thực tế để áp dụng và củng cố kiến thức lý thuyết, trau dồi thêm về nghiệp vụ chuyên môn. Học kỳ doanh nghiệp được khái quát là “một hình thức đào tạo tại chỗ, trong đó mọi người được giám sát kinh nghiệm và kiến thức thực tế liên quan đến một lĩnh vực cụ thể” (Garavan & Murphy, 2001)

Theo American Institute of Certified (2006) cho rằng “Học kỳ doanh nghiệp là kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, các tình huống kinh doanh hoặc công việc của chính phủ thúc đẩy trải nghiệm hướng dẫn lớp học thông qua kinh nghiệm làm việc thực tế”. Theo DiLorenzo - Aiss và Mathisen (1996), một chương trình thực tập điển hình được giới thiệu bởi bốn tiêu chí: (1) số giờ làm việc cụ thể, (2) công việc có thể được trả hoặc không được trả, (3) tín dụng được trao, và (4) sự giám sát được cung cấp bởi một điều phối viên của khoa hoặc trường đại học khác đại diện và một đối tác của công ty.

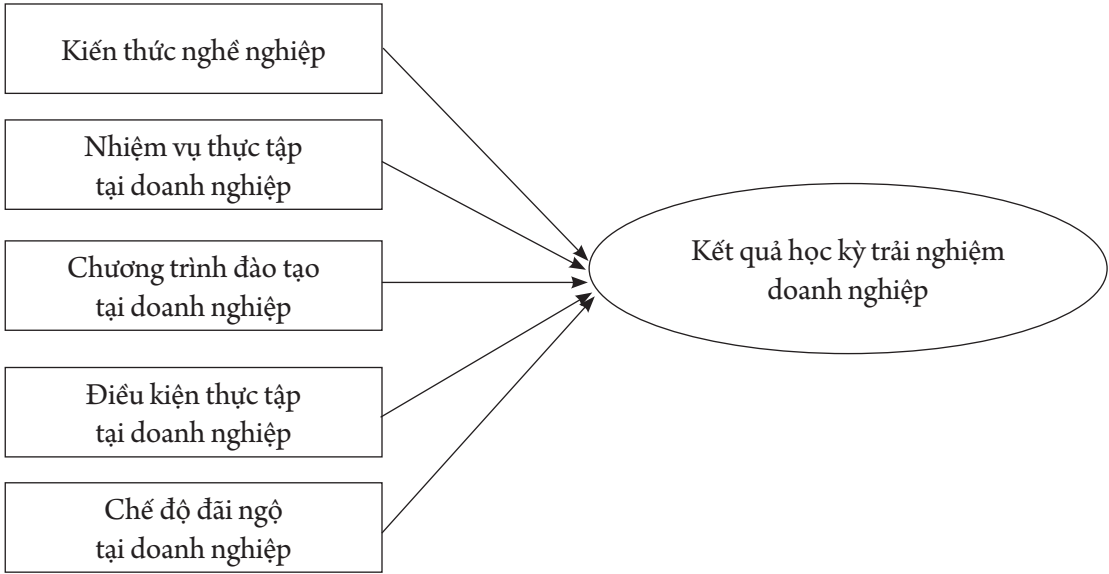
2.2. Mô hình nghiên cứu

Theo Garavan & Murphy (2001) và Bowers &

Nelson (1991) cho rằng: “Học kỳ doanh nghiệp cũng có thể giúp học sinh có được kỹ năng công việc có liên quan như kỹ năng viết và giúp sinh viên đưa các khái niệm trừu tượng thành ngữ cảnh”. Theo nghiên cứu của Matthews & Zimmerman (1999) đặt tình huống đưa sinh viên vào thế giới thực đã cho thấy rằng việc giải quyết vấn đề, tư duy phê phán, kỹ năng hùng biện được cải thiện hơn nhiều. Theo Paulson & Baker (1999) học kỳ doanh nghiệp giúp giảm sốc khi đối mặt với thực tế công việc. Knemeyer và

Murphy (2002) nhận thấy sự khác biệt đáng kể giữa người học và sử dụng lao động về nhận thức đối với hiệu quả của học kỳ doanh nghiệp từ đó cho thấy sự quan trọng trong việc quản lý các nhu cầu khác nhau và mong muốn của mỗi bên. Từ đó, có thể thấy cả ba bên người học và gia đình họ, người sử dụng lao động (cũng là người nhận thực tập sinh) và cơ sở đào tạo là các thành phần quan trọng đối với học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp. Với các giả thuyết nêu trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Kích thước mẫu và phương pháp phân tích dữ liệu

Theo Bentler & Chou (1987) thì số mẫu tối thiểu cần thiết là từ 4 đến 5 cho một tham số ước lượng. Theo tác giả Hoàng Trọng (2008), trong thực tế về kinh nghiệm cho thấy số mẫu cần thiết là từ 4 đến 5 tương ứng với một biến quan sát được thiết kế.

Dữ liệu được xử lý trên SPSS 26.0 thông qua 5 bước gồm: (1) làm sạch dữ liệu thu thập, (2) kiểm định độ tin cậy thang đo thông qua Cronbach’s Alpha, (3) phân tích nhân tố khám phá EFA, (4) phân tích tương quan Pearson và (5) kiểm định giả thuyết bằng mô hình hồi quy.

3.2. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Trong nghiên cứu này tác giả chọn mẫu theo phương pháp thuận tiện, phát trực tiếp đến sinh viên

năm thứ hai, thứ ba đã kết thúc học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp. Với 273 phiếu phát ra, thu về 250 phiếu hợp lệ. Thời gian lấy mẫu từ 20/01/2023 đến ngày 20/04/2023 tại các lớp đang học tại trường, được trình bày trong Bảng 1.

Bảng 1. Chi tiết mẫu nghiên cứu

Thuộc tính		Tần số	Phần trăm %
Sinh viên năm	Thứ 2	59	0.24
	Thứ 3	191	0.76
Sinh viên khoa	Kinh tế quản lý	87	0.35
	Kế toán tài chính	50	0.20
	Công nghệ thông tin	68	0.27
	Kỹ thuật công nghệ	34	0.14
	May thời trang	11	0.04

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

Kết quả thống kê cho thấy trong tổng số 250 đáp viên có đến 191 sinh viên năm thứ ba chiếm 76%, trong đó sinh viên năm thứ hai được khảo sát là 59 em chiếm 24%. Sinh viên khoa Kinh tế quản lý được khảo sát là 87 em, chiếm 35%, tiếp đó là khoa Công nghệ thông tin 68 em, chiếm 27%, khoa Kế toán tài chính 50 em, chiếm 20%, khoa Kỹ thuật công nghệ 34 em, chiếm 14% và khoa May thời trang 11 em. Tỷ lệ này là hợp lý so với quy mô sinh viên của các khoa.

3.3. Mô hình kinh tế lượng

Để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên tại HIEC, một mô hình hồi quy bội được thiết lập. Mô hình hồi quy được thể hiện qua phương trình sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 H_1 + \beta_2 H_2 + \beta_3 H_3 + \beta_4 H_4 + \beta_5 H_5$$

Trong đó:

- Y: Kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên; H_1 : Kiến thức nghề nghiệp; H_2 : Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp; H_3 : Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp; H_4 : Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp; H_5 : Chế độ đãi ngộ tại doanh nghiệp.

- β_0 : hằng số, $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots$: các hệ số hồi quy riêng phần.

4. Kết quả nghiên cứu phân tích

4.1. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phép trích nhân tố được sử dụng là principal axis factoring (PAF), quay theo phương pháp Promax với chuẩn Kaiser normalization, đồng thời loại tất cả các biến quan sát có hệ số tải nhân tố (Factor Loading) < 0,5. Thực hiện EFA, kết quả kiểm định Barlett's cho thấy giá trị Sig.=0,000 < 0,5, hệ số

KMO = 0,836 cho thấy thang đo của tất cả các nhân tố đều >0,5 thỏa điều kiện để sử dụng kết quả phân tích. Cả 25 biến quan sát được đưa vào phân tích theo tiêu chuẩn Eigenvalue > 1. Kết quả Eigenvalues = 1,350 > 1 đại diện cho phân biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố, thì nhân tố rút ra có ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Năm nhân tố được trích rút với tổng phương sai trích 57,838% (>50%) và tất cả các hệ số tải Loading-Factor đều >0,5, do đó, các biến quan sát đều phù hợp với thang đo lý thuyết (Trọng & Ngọc, 2008). Kết quả phân tích EFA cho thấy 24 biến quan sát hội tụ vào 5 nhân tố.

Bảng 2. Kiểm định KMO và Barlett's Test

Đo lường lấy mẫu tương thích Kaiser - Meyer - Olkin		0,836
Kiểm định xoay Bartlett	Chi-Square xấp xỉ	2516,168
	Bậc tự do df	276
	Mức ý nghĩa Sig.	0,000
Tổng phương sai trích	57,838%	57,838% > 50%
Giá trị Eigenvalue thấp nhất	1,350	1,350 > 1

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

4.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy hầu hết thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp đạt được độ tin cậy tốt do hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,60 và hệ số tương quan biến-tổng (item-total correlation) của các biến đều lớn hơn 0,3 (Nunnally and Bernstein, 1994). Như vậy, mô hình có 25 biến quan sát đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên được trình bày trong Bảng 3.

Bảng 3. Kết quả hệ số Cronbach's alpha

Tên biến	Mô tả	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's alpha	
			Sau khi loại biến	Biến bị loại
KQ	Kết quả học kỳ doanh nghiệp	4	0,770	Chấp nhận
KT	Kiến thức nghề nghiệp	5	0,776	Chấp nhận
NV	Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp	5	0,752	Chấp nhận
CT	Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp	5	0,841	Chấp nhận
CD	Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp	3	0,785	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

4.3. Phân tích tương quan

Kết quả phân tích cho thấy các biến độc lập đều có hệ số tương quan với biến phụ thuộc $|r| > 0,1$ và $Sig < 0,05$ như vậy có thể nói đến việc tất cả các biến độc lập đều tương quan với biến phụ thuộc. Bên cạnh đó, bảng hệ số tương quan còn cho thấy nhận định rằng không xuất hiện hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập với nhau vì không có hệ số tương quan giữa từng cặp nào bằng 1 ($r = 1$). Với kết quả phân tích tương quan thì 5 biến độc lập tương quan với biến phụ thuộc “Kết quả học kỳ doanh nghiệp”. Mối liên hệ giữa KQ và 5 biến độc lập là tương quan cùng chiều. Do đó, 5 biến độc lập này sẽ được đưa vào mô hình để giải thích cho biến

“Kết quả học kỳ doanh nghiệp” trong phân tích hồi quy tiếp theo.

4.4. Phân tích hồi quy

Để xác định mối quan hệ nhân quả giữa biến phụ thuộc “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” và các biến độc lập “Kiến thức nghề nghiệp”, “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp”, “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp”, “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp”, “Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp” trong nghiên cứu sẽ sử dụng phân tích hồi quy, bên cạnh đó là xem xét lại tính đa cộng tuyến giữa các biến độc lập. Phân tích hồi quy sẽ cho thấy được mức độ tác động của từng biến độc lập đến biến phụ thuộc như thế nào, đó là điều chủ yếu.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Hệ số Durbin-Watson
1	0,780 ^a	0,609	0,601	0,41147	1,977

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

a. Biến độc lập: (Hàng số), CD, KT, NV, DK, CT

Với nhiều nhận định đã cho rằng R² có xu hướng đo lường mức độ khả quan cho thước đo sự phù hợp của mô hình đối với trường hợp dữ liệu có hơn một biến giải thích để cập trong mô hình. Thay vào đó, mô hình thường không phù hợp với sự thể hiện mà R² mang lại, vì vậy mà R² hiệu chỉnh (Adjusted R Square) (0,601) sẽ được ưu tiên nhiều hơn, từ R² được sử dụng để phản ánh rõ ràng và minh bạch hơn

mức độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính đa biến vì nó không quá phụ thuộc vào độ lệch phóng đại của R². Như vậy, mô hình hồi quy sẽ được tính là phù hợp, các biến độc lập trong mô hình giải thích được khoảng 60,1 sự biến động về kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HIEC và phần còn lại khoảng 40% đến từ các yếu tố khác không được đề cập trong mô hình.

Bảng 5. Kết quả kiểm định ANOVA

	Mô hình	Tổng bình phương	Df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi quy	64,304	5	12,861	75,960	0,000 ^b
	Phân dư	41,312	244	0,169		
	Tổng	105,616	249			

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

Kiểm định ANOVA với giá trị thống kê F được tính từ giá trị R² đầy đủ khác 0, giá trị Sig. < 0,05 cho thấy giả thuyết của mô hình sử dụng là phù hợp. Hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến độc lập trong mô hình đều nhỏ hơn 2, điều này đã cho thấy được tính đa cộng

tuyến của các biến độc lập có thể nói là không đáng kể và các biến đề cập trong mô hình được chấp nhận.

Sau cùng, hệ số Durbin Watson dùng để kiểm tra hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất cho thấy mô hình không vi phạm khi sử dụng phương

pháp hồi quy bội vì giá trị d đạt được là 1,977 nên có thể chấp nhận giả thuyết không có sự tương quan chuỗi bậc nhất trong mô hình. Như vậy, mô

hình hồi quy bội thỏa các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp cho việc rút ra các kết quả nghiên cứu.

Bảng 6. Hệ số hồi quy của mô hình

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	Giá trị t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		Hệ số B	Sai số chuẩn	Hệ số Beta			Hệ số Tolerance	VIF
1	Hệ số	-0,669	0,252		-2,653	0,009		
	KT	0,229	0,046	0,215	4,936	0,000	0,842	1,188
	NV	0,211	0,056	0,179	3,757	0,000	0,704	1,421
	DK	0,232	0,055	0,205	4,221	0,000	0,682	1,467
	CT	0,269	0,053	0,267	5,025	0,000	0,567	1,765
	CD	0,223	0,052	0,219	4,310	0,000	0,619	1,617

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

Như vậy: Kết quả phân tích hồi quy cho thấy tất cả năm biến độc lập đều thỏa mãn điều kiện với hệ số $\text{Sig.} < 0,05$. Kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên có tương quan thuận chiều với các yếu tố: Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp ($\beta = 0,269$), Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp ($\beta = 0,232$), Kiến thức nghề nghiệp ($\beta = 0,229$), Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp ($\beta = 0,223$) và cuối cùng là Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp ($\beta = 0,211$), kết quả hồi quy cũng cho thấy các hệ số hồi quy đều mang dấu dương, điều này cho thấy các biến độc lập đều tác động thuận chiều đến biến phụ thuộc.

Một là, các giả thuyết đo lường H_1, H_2, H_3, H_4, H_5 đề xuất trong mô hình lý thuyết ban đầu chấp nhận. Phương trình hồi quy β đã chuẩn hóa sau đây:

$$KQ = 0,269*CT + 0,219*CD + 0,215*KT + 0,205*DK + 0,179*NV$$

Hai là, mức độ ảnh hưởng (quan trọng) của các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HIEC được xác định: Trong số 5 yếu tố độc lập có ý nghĩa thống kê, biến “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp” có tác động mạnh nhất đến Kết quả thực tập của sinh viên HIEC với giá trị hệ số hồi quy $\beta = 0,269$ và giá trị $\text{Sig.} = 0,000$. Kết quả này có ý nghĩa là nếu đánh giá “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp” tăng lên 1 đơn vị thì “Kết

quả học kỳ doanh nghiệp” bình quân tăng 0,269 đơn vị trong điều kiện các yếu tố khác không đổi.

Cuối cùng, có thể nhận định rằng khả năng đào tạo thực tập sinh của doanh nghiệp sẽ góp phần cải thiện hình ảnh của doanh nghiệp đó và sẽ ảnh hưởng đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên. Biến “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp” tác động đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” thứ hai với giá trị hệ số hồi quy β là 0,232 với giá trị $\text{Sig.} = 0,000$. Kết quả này có ý nghĩa là nếu đánh giá “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp” tăng lên 1 đơn vị thì “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” bình quân tăng 0,232 đơn vị trong điều kiện các yếu tố khác không đổi.

5. Kết luận và khuyến nghị

Mô hình nghiên cứu được xây dựng bao gồm 5 nhóm yếu tố độc lập: Kiến thức nghề nghiệp; Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp; Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp; Chương trình đào tạo của doanh nghiệp; Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp. Trong số 5 yếu tố độc lập có ý nghĩa thống kê, biến “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp” có tác động mạnh nhất đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên HIEC với giá trị hệ số hồi quy $\beta = 0,269$ và giá trị $\text{Sig.} = 0,000$

Qua kết quả nghiên cứu này, để nâng cao chất

lượng của học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp cho sinh viên, trường cần giải quyết tốt một số vấn đề sau::

Thứ nhất: Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp ($\beta = 0,269$)

Là yếu tố có mức độ ảnh hưởng cao nhất đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp, các đáp viên đánh giá rất tốt về yếu tố này, trung bình được 3,97 trên mức 5 điểm. Trong đó, biến quan sát “Nội dung các khóa đào tạo của doanh nghiệp” hữu ích với tôi nhận được sự đồng ý cao nhất với mức trung bình 4,07 và biến quan sát “Doanh nghiệp có khóa đào tạo chuyên sâu cho thực tập sinh trong biến độc lập này nhận được sự đồng ý thấp nhất với mức trung bình 3,83. Vì vậy, Nhà trường cần phải hợp tác với doanh nghiệp để duy trì tối ưu các khóa đào tạo cho sinh viên, tăng cường các khóa đào tạo chuyên sâu cho sinh viên để các em được thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất, giúp gia tăng năng suất lao động và nâng cao được kết quả học tập của sinh viên.

Thứ hai: Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp ($\beta = 0,232$)

Các đáp viên đánh giá khá tốt về yếu tố này khi mức trung bình chung của thang đo được là 4,01. Môi trường thực tập tại doanh nghiệp vui vẻ, cởi mở và tinh thần hợp tác giữa các bộ phận trong biến độc lập này nhận được sự đồng ý thấp nhất trong biến độc lập với mức trung bình 3,7. Do đó, doanh nghiệp nên tạo điều kiện làm việc để sinh viên được thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất.

Thứ ba: Kiến thức nghề nghiệp ($\beta = 0,229$)

Với mức trung bình chung thang đo khá cao là 4,23/5 điểm, biến quan sát nhận được sự đồng ý cao nhất là KT4 - Kiến thức ngoại ngữ hữu ích trong quá trình thực tập, với mức đồng ý trung bình 4,33 điểm và biến KT3 - Ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản hữu ích trong quá trình thực tập, nhận được sự đồng ý thấp nhất trong thang đo với giá trị trung bình 4,1 điểm, nhưng mức này vẫn là mức đồng ý khá tốt với biến quan sát. Vì vậy, nhà trường nên bổ sung thêm kiến thức, tăng thời lượng thực hành, bổ sung các khóa học về kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, lập kế hoạch cá nhân.

Thứ tư: Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp ($\beta = 0,223$)

Có nhiều đáp viên quan tâm đến chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp với mức trung bình chung thang đo 3,9/5 điểm. Điều này, cho thấy việc hầu hết các đáp viên đều có mức độ quan tâm đến Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với mình rất tốt, cụ thể là các đáp viên đã quan tâm nhiều đến biến quan sát CD4 - Thời gian làm việc trong quá trình thực tập phù hợp với quy định của luật Lao động có mức đánh giá trung bình 4,07 và biến CD3 - Tôi được hỗ trợ các khoản phụ cấp (cơm trưa, xăng xe, điện thoại, chỗ ở...) trong quá trình thực tập, nhận được sự đồng ý thấp nhất trong thang đo với giá trị trung bình 3,7 điểm. Do đó, doanh nghiệp quan tâm hơn đến các chế độ đãi ngộ để thực tập sinh có điều kiện tốt nhất làm việc, học tập và cống hiến cho doanh nghiệp.

Thứ năm: Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp

Việc nâng cao “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp” đối với sinh viên là điều rất cần thiết, nó sẽ giúp sinh viên được va chạm một cách cụ thể, thực tế nhất đối với chuyên môn mà sinh viên đã học. Do đó, yếu tố “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp” ($\beta = 0,211$) được các đáp viên đánh giá với mức điểm trung bình 4,01. Trong đó, biến quan sát mà các đáp viên cảm thấy các nhiệm vụ được giao là công bằng trong nhóm thực tập tại doanh nghiệp được đánh giá thấp nhất với mức trung bình 3,8. Vì vậy, doanh nghiệp nên quan tâm đến sự phân công, đánh giá công bằng đối với các thực tập sinh, như vậy thì các em mới được thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất, cảm thấy xứng đáng với doanh nghiệp đã tuyển dụng mình thực tập và nó cũng ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên.

Các biến độc lập trong mô hình chỉ giải thích được 60,1% sự biến thiên về các yếu tố ảnh hưởng đến “Kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp” của sinh viên HIEC. Chỉ số phần trăm mức độ biến thiên ở mức trung bình, chưa đánh giá được hết tầm quan trọng, sự ảnh hưởng của các yếu tố được trình bày trong nghiên cứu. Vì vậy, các nghiên cứu sau nên xem xét bổ sung các biến độc lập khác ảnh hưởng kết quả

học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên hơn để có một nghiên cứu toàn diện hơn.

Giới hạn về thời gian thực hiện nghiên cứu cũng như nguồn lực tài chính và nhân lực trong việc tiến

hành thu thập dữ liệu gây ảnh hưởng đến tính đại diện của mẫu cũng như số lượng mẫu thu thập được không nhiều do phương pháp thu thập số liệu còn nhiều hạn chế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anzai, Y & Simon, HA. (1979). The theory of learning by doing, *Psychological Review* 86 (2) 124–140.
- Anderson, E. W., & Mittal, V. (2000). Strengthening the satisfaction-profit chain. *Journal of Service Research* 3 (2) 107-120.
- Bowers, B. K., & Nelson, C. (1991). *Internships in technical communication: A guide for students, faculty supervisors and internship sponsors*, Arlington, VA: STC
- DiLorenzo-Aiss, J. & Mathisen R.E. (1996). Marketing higher education: Models of marketing internship programs as tools for the recruitment and retention of undergraduate majors, *Journal of Marketing for Higher Education*.
- Felder, R.M. and Brent, R. (2003). Designing and Teaching Courses to Satisfy the ABET Engineering Criteria, *Journal of Engineering Education*.
- Garavan, T. N., & Murphy, C. (2001). The co-operative education process and organizational socialization: A qualitative study of student perceptions of its effectiveness, *Education Training*.
- Hà, N. T. H & Chinh, N.T.T. (2016). *Chương trình thực tập thực tế hiệu quả dành cho sinh viên ngành Kế toán*, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*, (5th Edition), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Matthews, C., & Zimmerman, B.B. (1999). Integrating service learning and technical communication: Benefits and challenges, *Technical Communication Quarterly*.
- Narayanan, V. K., Yang, Y., & Zahra, S.A. (1999). Corporate venturing and value creation: A review and proposed framework, *Research Policy*.
- Narayanan et al. (2009). *Determinants of Internship Effectiveness for university students in Hong Kong*.
- Narayanan, V.K., Olk, P.M., & Fukami, C.V. (2010). *Determinants of internship effectiveness: An exploratory model*. Academy of Management Learning & Education.
- Patton, P.L. & Dial, D.F. (1988). Testing the water: A Survey on HRD Internships, *Training & Development Journal*.
- Paulson, S. K., & Baker, H. E. (1999). An experiential approach to facilitate anticipatory socialization, *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Phê, H. (1998). Viện ngôn ngữ học, Từ điển tiếng Việt, Đà Nẵng: NXB. Đà Nẵng.
- Trọng, H. & Ngọc, C.N.M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức.