



TRƯỜNG  
ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI



TRƯỜNG  
ĐẠI HỌC HÀ NỘI



HỌC VIỆN  
CHÍNH SÁCH VÀ PHÁT TRIỂN

# KỶ YẾU

## HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG CÁC VẤN ĐỀ KINH TẾ VÀ XÃ HỘI TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ

LẦN 2

NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT  
THÁNG 12 NĂM 2022

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀ NỘI - TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI  
HỌC VIỆN CHÍNH SÁCH VÀ PHÁT TRIỂN

KỶ YẾU

**HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA**  
**"PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG CÁC VẤN ĐỀ KINH TẾ**  
**VÀ XÃ HỘI TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ"**  
LẦN THỨ HAI



NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT



# HANOI UNIVERSITY

Km 9 Nguyen Trai Road, Nam Tu Liem, Hanoi, Vietnam

Telephone:(84-4)3854 4338; Fax:(84-4)3854 4550

E-mail: [hanu@hanu.edu.vn](mailto:hanu@hanu.edu.vn); Website: [www.hanu.edu.vn](http://www.hanu.edu.vn)

Trường Đại học Hà Nội được thành lập năm 1959. Trường là địa chỉ uy tín, có quy mô đào tạo các ngành ngoại ngữ và các chuyên ngành dạy-học bằng ngoại ngữ lớn nhất cả nước, cung cấp nguồn nhân lực trình độ đại học, thạc sĩ và tiến sĩ, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước

Với khả năng thích ứng cao và tiềm lực mạnh mẽ về con người, chương trình đào tạo, hợp tác quốc tế..., Trường Đại học Hà Nội đã trở thành một trong 05 trường đại học công lập đầu tiên của cả nước được chính phủ lựa chọn thực hiện Đề án tự chủ.

Trường đã thiết lập quan hệ hợp tác song phương, đa phương với trên 300 đối tác. Trong số này có nhiều trường đại học danh tiếng trên thế giới như: Đại học La Trobe, Đại học Canberra (Úc), Đại học Oxford Brookes (Anh), Đại học Strasbourg (Pháp), Đại học Tổng hợp Kassel (Đức), Đại học Khoa học Ứng dụng IMC (Áo), Đại học Quốc gia Kangwon (Hàn Quốc), Đại học Ngoại ngữ Kyoto, Đại học Quốc tế Kobe (Nhật Bản), Đại học Ngoại ngữ Thượng Hải, Đại học Ngoại ngữ Bắc Kinh (Trung Quốc)...

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀ NỘI  
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH VÀ DU LỊCH

20 NĂM PHÁT TRIỂN  
fmt

CHUNG TAY KIẾN TẠO TƯƠNG LAI  
FUTURE MADE TOGETHER



## CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

- **26 CT đào tạo trình độ đại học**, hình thức đào tạo chính quy, ngành Ngôn ngữ và giảng dạy bằng ngoại ngữ
- **09 CT đào tạo trình độ đại học**, các hình thức đào tạo: vừa làm vừa học; từ xa; học cùng lúc 2 chương trình; hình thức đào tạo chính quy đối với người đã có bằng tốt nghiệp đại học trở lên
- **09 CT trình đào tạo trình độ thạc sĩ**
- **03 CT trình đào tạo trình độ tiến sĩ**
- **13 CT liên kết đào tạo quốc tế**







# BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI



Trường Đại học Thương mại (tên tiếng Anh: Thangmai University, tên giao dịch quốc tế viết tắt: TMU) là trường đại học công lập trực thuộc hệ thống giáo dục quốc dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Trường Đại học Thương mại với bề dày lịch sử hơn 60 năm là trường đại học chất lượng cao đa ngành, đa lĩnh vực; có thế mạnh và uy tín cao trong đào tạo đại học, sau đại học; nghiên cứu và chuyển giao khoa học công nghệ, tri thức trong các lĩnh vực kinh tế và thương mại hiện đại đáp ứng yêu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

## **KHOA TOÁN KINH TẾ - TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

Khoa Toán Kinh tế được thành lập theo Nghị quyết số 63/NQ-HĐT ngày 31 tháng 10 năm 2022 của Hội đồng trường Trường Đại học Thương mại với tiền thân là Bộ môn Toán, Trường Đại học Thương mại. Hiện nay, Khoa có 02 bộ môn là Bộ môn Kinh tế số, Bộ môn Phân tích dữ liệu kinh tế và gồm có 13 giảng viên chính, 05 giảng viên, 01 chuyên viên hành chính trong đó có 07 tiến sĩ, 11 thạc sĩ, 01 cử nhân với 03 giảng viên đang theo học NCS.

Khoa được Nhà trường tin tưởng và giao trọng trách đào tạo cử nhân chuyên ngành Phân tích kinh doanh trong môi trường số, ngành Kinh tế số từ năm học 2023-2024.



## **TUYỂN SINH VÀ ĐÀO TẠO (SỐ CHUYÊN NGÀNH)**

- Trình độ đại học:
  - + Đại học hệ chuẩn (22)
  - + Đại học hệ chất lượng cao (4)
  - + Đại học định hướng nghề nghiệp (3)
  - + Đại học theo chương trình tích hợp (1)
  - + Đại học liên kết quốc tế (3 chương trình)
  - + Đại học liên thông - Văn bằng 2 (2)
  - + Đại học hệ vừa làm vừa học (2)
- Trình độ thạc sĩ (7)
- Trình độ tiến sĩ (6)
- Đào tạo và bồi dưỡng ngắn hạn (chứng chỉ)

## **NGÀNH ĐÀO TẠO (SỐ CHUYÊN NGÀNH)**

- Quản trị kinh doanh (5)
- Marketing (3)
- Logistics và Chuỗi cung ứng (1)
- Kế toán (4)
- Kiểm toán (1)
- Kinh doanh quốc tế (1)
- Kinh tế quốc tế (1)
- Kinh tế (1)
- Kinh tế số (1)
- Tài chính ngân hàng (3)
- Thương mại điện tử (1)
- Ngôn ngữ Anh (1)
- Luật kinh tế (2)
- Hệ thống thông tin quản lý (2)
- Quản trị nhân lực (2)
- Quản trị khách sạn (1)
- Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành (1)

# MỤC LỤC

BÁO CÁO ĐỀ DẪN HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG CÁC VẤN ĐỀ KINH TẾ VÀ XÃ HỘI TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ LẦN THỨ 2.....	1
SƠ LƯỢC VỀ DIỄN GIẢ CHÍNH.....	3
<b>PHẦN 1: PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG NGHIÊN CỨU KINH DOANH, KINH TẾ, XÃ HỘI TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ .....</b>	<b>4</b>
<b>CHỦ ĐỀ 1: PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG NGHIÊN CỨU KINH DOANH, KINH TẾ, XÃ HỘI TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ .....</b>	<b>4</b>
ẢNH HƯỞNG CỦA LOẠI HÌNH SỞ HỮU, NGÀNH, ĐỊA BÀN TÍNH LÊN HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP: CÁCH TIẾP CẬN PHÂN TÁCH PHƯƠNG SAI TỪ ƯỚC LƯỢNG OLS CHO CÁC CÔNG TY CHẾ BIẾN Ở VIỆT NAM .....	5
<i>Lê Mạnh Đức, Đào Thị Thanh Bình, Lại Hoài Phương, Đỗ Văn Anh – Trường Đại học Hà Nội</i>	
ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG CỦA KHÁCH HÀNG VỀ CÔNG THANH TOÁN TRỰC TUYẾN NGÂN LƯỢNG BẰNG MÔ HÌNH CẤU TRÚC SEM .....	18
<i>Cù Thu Thủy, Bùi Thị Minh Nguyệt, Hoàng Gia Linh - Học viện Tài chính</i>	
TÁC ĐỘNG CỦA DỊCH BỆNH COVID-19 ĐẾN TÍNH BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP .....	32
<i>Ngô Đức Chiến - Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng</i>	
CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH LỰA CHỌN KINH DOANH TRÊN SÀN THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ CỦA SINH VIÊN THÀNH PHỐ HÀ NỘI .....	48
<i>Đỗ Thị Thanh Tâm, Lê Đình Nhật, Đoàn Thị Quỳnh Nga, Nguyễn Trung Hiếu - Trường Đại học Thương mại</i>	
CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỔI MỚI XANH, LỢI THẾ CẠNH TRANH VÀ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ .....	64
<i>Đinh Thị Hương, Nguyễn Thị Quyên, Nguyễn Hoàng Anh - Trường Đại học Thương mại</i>	
PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN RỦI RO PHÁ SẢN CỦA CÁC DOANH NGHIỆP XI MĂNG VIỆT NAM.....	79
<i>Lê Thị Nhung – Học viện Chính sách và Phát triển</i>	
ĐÁNH GIÁ CHIẾN LƯỢC CHUYỂN ĐỔI SỐ QUỐC GIA QUA CHỈ SỐ HOÀ NHẬP INTERNET 3I .....	90
<i>Nguyễn Phương Liên – Trường Đại học Hà Nội; Nguyễn Thanh Huyền – Trường Đại học FPT</i>	
TIÊU DÙNG CỦA KHÁCH DU LỊCH, VỐN ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI VÀ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ - TRƯỜNG HỢP TẠI CÁC NƯỚC ĐÔNG Á.....	108
<i>Nguyễn Văn Chiến – Trường Đại học Thủ Dầu Một</i>	
NGHIÊN CỨU Ý ĐỊNH KHỞI NGHIỆP XÃ HỘI CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM: KẾT HỢP SỬ DỤNG LÝ THUYẾT HÀNH VI CÓ KẾ HOẠCH VÀ HỌC THUYẾT NHẬN THỨC XÃ HỘI ....	118
<i>Phan Hoàng Quân, Nguyễn Anh Tuấn – Trường Đại học Hà Nội</i>	
HOẠT ĐỘNG TIẾP THỊ TRUYỀN THÔNG XÃ HỘI VÀ TRUNG THÀNH THƯƠNG HIỆU.....	136
<i>Nguyễn Minh Dương, Nguyễn Thị Kim Thoa – Trường Đại học Hà Nội</i>	
CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ CHẤP NHẬN SỬ DỤNG DỊCH VỤ MOBILE BANKING CỦA NGƯỜI TIÊU DÙNG TẠI HÀ NỘI.....	150
<i>Trần Thị Hương Trà, Đỗ Thế Dương – Học viện Chính sách và Phát Triển</i>	
<b>CHỦ ĐỀ 2: NGHIÊN CỨU VỀ TÀI CHÍNH, KẾ TOÁN DOANH NGHIỆP, VỐN HÓA THỊ TRƯỜNG TRONG THỜI ĐẠI CÔNG NGHỆ SỐ .....</b>	<b>174</b>
LÝ THUYẾT CÁC BÊN LIÊN QUAN, CHẤP NHẬN RỦI RO VÀ HIỆU QUẢ TÀI CHÍNH CỦA DOANH NGHIỆP.....	175

*Đào Thị Thanh Bình, Phan Minh Châu - Trường Đại học Hà Nội*

MỐI QUAN HỆ GIỮA HIỆU SUẤT HOẠT ĐỘNG VÀ CẤU TRÚC TÀI CHÍNH CỦA DOANH NGHIỆP NGÀNH THỰC PHẨM Ở VIỆT NAM..... 189

*Đào Thị Thanh Bình, Lại Hoài Phương – Trường Đại học Hà Nội; Trịnh Thị Hương – Trường Đại học Thương mại*

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI TÍNH KỊP THỜI CỦA BÁO CÁO KIỂM TOÁN CỦA CÁC NGÂN HÀNG TẠI VIỆT NAM..... 202

*Đỗ Văn Anh, Phạm Thị Hoàng Yến – Trường Đại học Hà Nội*

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC VẬN DỤNG KẾ TOÁN QUẢN TRỊ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA ..... 217

*Lê Thị Loan, Mai Thị Hồng – Trường Đại học Hồng Đức*

SỰ CHÚ Ý CỦA NHÀ ĐẦU TƯ VÀ ÁP LỰC LÊN GIÁ CỔ PHIẾU ..... 229

*Lương Minh Hoàng - Trường Đại học Hà Nội*

PHÂN LOẠI DOANH NGHIỆP THEO CÁC TÌNH TRẠNG PHÁ SẢN, XÁC SÓNG VÀ MẠNH KHỎE: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TỪ NHÓM DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI PHÁP ..... 247

*Phạm Văn Hùng – Trường Đại học Hà Nội*

ĐIỀU HÀNH CHÍNH SÁCH TÀI KHÓA VÀ TIỀN TỆ PHÁT TRIỂN KINH TẾ VIỆT NAM SAU ĐẠI DỊCH COVID-19..... 270

*Lê Tài Thu - Học viện Ngân hàng*

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI TỈNH ĐỒNG NAI TRONG THỜI ĐẠI CÁCH MẠNG CÔNG NGHỆ 4.0..... 280

*Bùi Văn Thủy, Lê Thủy Tiên - Trường Đại học Lạc Hồng*

**PHẦN 2: PHÂN TÍCH DỮ LIỆU LỚN, CÔNG CỤ TOÁN VÀ ỨNG DỤNG TRONG KINH TẾ, KINH DOANH ..... 299**

**CHỦ ĐỀ 3: NHÂN LỰC VÀ ĐÀO TẠO TRONG KINH TẾ SỐ ..... 299**

NHU CẦU ĐÀO TẠO NHÂN LỰC NGÀNH KINH TẾ SỐ - BÀI TOÁN CHO CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM..... 300

*Vũ Thị Huyền Trang, Phan Thanh Tùng - Trường Đại học Thương mại*

SO SÁNH CÁC CHỈ TIÊU ĐO LƯỜNG KINH TẾ SỐ TẠI VIỆT NAM VỚI MỘT SỐ QUỐC GIA, KHU VỰC TRÊN THẾ GIỚI..... 311

*Nguyễn Thu Thủy, Vũ Thị Thu Hương – Trường Đại học Thương mại*

TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ VÀ NHU CẦU NHÂN LỰC SỐ TẠI VIỆT NAM ..... 322

*Nguyễn Thị Hiên – Trường Đại học Thương mại*

PHƯƠNG PHÁP KHAI THÁC VĂN BẢN ÁP DỤNG TRONG PHÂN TÍCH CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH PHÂN TÍCH KINH DOANH CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÊN THẾ GIỚI ..... 330

*Lê Thị Thu Giang, Trần Anh Tuấn, Trịnh Thị Hương – Trường Đại học Thương mại*

ỨNG DỤNG MÔ HÌNH GIÁO DỤC THÔNG MINH VÀO GIÁO DỤC CHÍNH TRỊ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY..... 340

*Trần Thị Thảo Anh - Học viện Báo chí và Tuyên truyền*

NHU CẦU ĐÀO TẠO NGÀNH KINH TẾ SỐ CÁC TỈNH TRUNG DU MIỀN NÚI PHÍA BẮC .. 354

*Vũ Xuân Nam, Ngô Mai Phương - Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông, Đại học Thái Nguyên*

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA SINH VIÊN VỀ CÁC DỊCH VỤ HỖ TRỢ SINH VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI ..... 365

*Nguyễn Thị Thu Thủy - Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*



<b>CHỦ ĐỀ 4: CÁC CÔNG CỤ QUẢN TRỊ VÀ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU LỚN.....</b>	<b>378</b>
ỨNG DỤNG NGÔN NGỮ R TRONG KHAI THÁC VĂN BẢN .....	379
<i>Đàm Thanh Tú, Phan Quốc Huy – Học viện Chính sách và Phát triển</i>	
MÔ HÌNH HỌC MÁY DỰ ĐOÁN KHÁCH HÀNG RỜI BỎ DỊCH VỤ DỰA TRÊN VÙNG LÂN CẬN KẾT HỢP VỚI MÔ HÌNH STACKING.....	386
<i>Nguyễn Hữu Xuân Trường, Trương Hải Nam - Học viện Chính sách và Phát triển; Nguyễn Sao Mai – Trường Đại học Lao động Xã hội</i>	
ỨNG DỤNG PHẦN MỀM R TRONG QUẢN TRỊ RỦI RO CỔ PHIẾU BID VỚI MÔ HÌNH ARCH-GARCH.....	396
<i>Hoàng Thị Diệu Quỳnh, Đào Đức Giang - Học viện Chính sách và Phát triển</i>	
CHUYỂN ĐỔI SỐ CỦA VIỆT NAM HƯỚNG ĐẾN NỀN KINH TẾ CARBON THẤP.....	408
<i>Ngô Thị Tường Nam, Trần Thị Tuấn Anh – Trường Đại học kinh tế TP.Hồ Chí Minh</i>	
ỨNG DỤNG THUẬT TOÁN PHÂN LỚP TRONG XÂY DỰNG MÔ HÌNH DỰ ĐOÁN BÁN CHÉO SẢN PHẨM.....	429
<i>Nguyễn Kim Quyên, Văn Lê Linh Chi – Học viện Chính sách và Phát triển</i>	
PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH THU HỒI ĐẤT ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VỀ CUỘC SỐNG NGƯỜI DÂN VÙNG VEN ĐÔ THỊ TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI .....	441
<i>TS. Nguyễn Thanh Lân, Hoàng Thu Linh, Hoàng Yến Nhi, Phan Hà My, Vũ Thị Bích Phương, Lê Thị Hải Anh, Khoa Bất động sản và Kinh tế tài nguyên - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân</i>	
NĂNG SUẤT TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN, CHẾ TẠO VIỆT NAM: VAI TRÒ CỦA ĐỔI MỚI CÔNG NGHỆ VÀ CHẤT LƯỢNG THÊ CHẾ.....	456
<i>Nguyễn Trọng Mạnh - Công ty TNHH Phong thủy Đại Nam; Võ Thụy Tam Quy - Công ty cổ phần Khởi Nghiệp Vàng; Nguyễn Văn - Trường Đại học Hàng hải Việt Nam</i>	
ỨNG DỤNG MÔ HÌNH MẠNG NƠON NHÂN TẠO TRONG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP.....	468
<i>Trần Doãn Hiếu, Trần Sơn Ninh, Phạm Thị Hoài Thu - Khoa Cơ khí - Học viện Kỹ thuật Quân sự</i>	
XÂY DỰNG MÔ HÌNH PHÂN KHÚC KHÁCH HÀNG THEO RFM VÀ THUẬT TOÁN K-MEANS .....	478
<i>Trần Thị Hải Yến, Nguyễn Hữu Xuân Trường – Học viện Chính sách và Phát triển</i>	
NÂNG CAO HIỆU QUẢ PHÁT HIỆN RỦI RO TÍN DỤNG VỚI MÔ HÌNH MÁY HỌC .....	488
<i>Trương Hải Nam, Vũ Trường Nam, Nguyễn Hải Ninh, Nguyễn Việt Dũng - Học viện Chính sách và Phát triển</i>	
CÁC ĐỀ XUẤT ĐỐI VỚI TRIỂN KHAI CHÍNH SÁCH “XÃ HỘI SỐ” Ở VIỆT NAM.....	498
<i>Vũ Thị Ngọc Thu - Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP.HCM</i>	
NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG, VIỆT NAM .....	503
<i>Đặng Thị Thúy Duyên, Nguyễn Thu Hà - Học viện Ngân hàng</i>	
<b>CHỦ ĐỀ 5: ỨNG DỤNG CÁC CÔNG CỤ TOÁN TRONG PHÂN TÍCH CÁC VẤN ĐỀ KINH TẾ VÀ XÃ HỘI.....</b>	<b>512</b>
CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG BỐ THÔNG TIN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TẠI CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT THỰC PHẨM VÀ ĐỒ UỐNG TẠI VIỆT NAM.....	513
<i>Nguyễn Thị Hiên, Nguyễn Thị Liên Hương, Đặng Thị Minh Nguyệt, Nguyễn Thu Hương, Đỗ Thùy Linh – Trường Đại học Thương mại</i>	
TÁC ĐỘNG TRONG NGẮN HẠN VÀ DÀI HẠN CỦA MỘT SỐ YẾU TỐ KINH TẾ VĨ MÔ ĐẾN CHỈ SỐ GIÁ CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM – THỰC NGHIỆM TỪ MÔ HÌNH ARDL .....	530
<i>Hoàng Bích Phương – Trường Đại học Kinh tế Quốc dân; Phạm Thanh Lam – CSEPR, Viện Kinh tế và Pháp luật quốc tế</i>	

PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI TỈ SUẤT SINH LỜI TRÊN TÀI SẢN: MÔ HÌNH HỒI QUY DỮ LIỆU MẢNG.....	542
<i>Hoàng Thị Thu Hà, Nguyễn Thị Tuyết Mai, Đỗ Thị Diên - Trường Đại học Thương mại</i>	
ỨNG DỤNG WAVELET COHERENCE NGHIÊN CỨU CẤU TRÚC PHỤ THUỘC GIỮA CHỈ SỐ VNINDEX VÀ TỈ GIÁ HỐI ĐOÁI USD/VND.....	551
<i>Lê Văn Tuấn, Nguyễn Thu Thủy, Nguyễn Việt Bình – Trường Đại học Thương mại</i>	
CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG BỐ THÔNG TIN TNXH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NIÊM YẾT TRONG NHÓM VN100.....	561
<i>Nguyễn Đức Minh – Trường Đại học Thương mại</i>	
ỨNG DỤNG THỐNG KÊ KHÔNG GIAN PHÂN TÍCH KHẢ NĂNG TIẾP CẬN ĐỐI VỚI CÁC ĐIỂM TÀI NGUYÊN DU LỊCH TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH.....	575
<i>Nguyễn Hữu Duy Viễn - Trường Đại học Quảng Bình</i>	
SỬ DỤNG MÔ HÌNH LỰC HẤP DẪN TRONG PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN LƯỢNG KHÁCH DU LỊCH QUỐC TẾ ĐẾN VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2013 - 2021.....	587
<i>Nguyễn Minh Thu – Trường Đại học Kinh tế quốc dân; Nguyễn Tuấn Minh – Chi cục Thống kê Thường Tín</i>	
PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH ĐA HỢP TRONG ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA ĐA DẠNG SINH KẾ TỐI THU NHẬP HỘ NÔNG DÂN NĂM 2018.....	597
<i>Nguyễn Thanh Nga - Học viện Ngân hàng; Đàm Thị Thu Trang, Trịnh Thị Hương, Nguyễn Thị Tuyết Mai - Trường Đại học Thương mại</i>	
PHÂN TÍCH MỐI QUAN HỆ GIỮA MỨC ĐỘ ĐỘC LẬP CỦA NGÂN HÀNG TRUNG ƯƠNG VÀ LẠM PHÁT VIỆT NAM.....	610
<i>Nguyễn Văn Tuấn, Lê Xuân Đoàn - Học viện Chính sách và Phát triển</i>	
NĂNG LỰC VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN MỚI TỐT NGHIỆP Ở VIỆT NAM – MỘT NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG.....	626
<i>Ngô Phương Dung, Trần Thị Thu Hiền, Nguyễn Thu Trang, Ngô Thị Thùy Linh, Phạm Thị Mỹ Phương - Trường Đại học Hà Nội</i>	
ỨNG DỤNG MẠNG HỌC SÂU TRONG CÁC MÔ HÌNH KINH TẾ DỰA TRÊN PHƯƠNG TRÌNH ĐẠO HÀM RIÊNG.....	647
<i>Phạm Nhật Duy, Bùi Xuân Diệu, Tạ Thị Thanh Mai – Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội</i>	
TÁC ĐỘNG CỦA ĐỘ TUỔI NHÀ QUẢN TRỊ ĐẾN CHÍNH SÁCH QUẢN TRỊ VỐN LƯU ĐỘNG CỦA CÁC CÔNG TY CỔ PHẦN NGÀNH NHỰA NIÊM YẾT TRÊN THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM.....	661
<i>Trần Thị Thu Trang – Trường Đại học Thương mại; Bùi Thị Thu – Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội</i>	
MỘT THÍ NGHIỆM VỚI THÂM NHŨNG.....	673
<i>Vũ Việt Dũng, Lê Thị Thu Trang - Trường Đại học Hà Nội</i>	
CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TÌNH TRẠNG NGHÈO ĐA CHIỀU KHU VỰC TRUNG DU VÀ MIỀN NÚI PHÍA BẮC.....	689
<i>Đàm Thị Thu Trang, Ngô Thị Ngoan - Trường Đại học Thương mại; Nguyễn Thanh Nga - Học viện Ngân hàng</i>	
MỘT SỐ PHƯƠNG PHÁP TÍNH ĐỊNH THỨC CỦA MA TRẬN VUÔNG CẤP N VÀ ỨNG DỤNG.....	698
<i>Dư Thị Hòa Bình - Trường Đại học Hà Nội</i>	



## NĂNG LỰC VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN MỚI TỐT NGHIỆP Ở VIỆT NAM – MỘT NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG

Ngô Phương Dung, Trần Thị Thu Hiền,  
Nguyễn Thu Trang, Ngô Thị Thùy Linh, Phạm Thị Mỹ Phương - Trường Đại học  
Hà Nội

Email: [ngodung@hanu.edu.vn](mailto:ngodung@hanu.edu.vn), [hientttfmt@hanu.edu.vn](mailto:hientttfmt@hanu.edu.vn),  
[nguyentrang@hanu.edu.vn](mailto:nguyentrang@hanu.edu.vn), [linhntt@hanu.edu.vn](mailto:linhntt@hanu.edu.vn), [phuongptm@hanu.edu.vn](mailto:phuongptm@hanu.edu.vn)

**Tóm tắt:** *Nâng cao năng lực việc làm luôn là mối quan tâm hàng đầu của sinh viên mới tốt nghiệp, cũng như của các nhà tuyển dụng, các cơ sở giáo dục đào tạo và các nhà hoạch định chính sách. Nghiên cứu của nhóm tác giả tập trung đánh giá năng lực việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp trong vòng một năm ở Việt Nam và đo lường những yếu tố tác động như lĩnh vực đào tạo, xếp loại tốt nghiệp, kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp lên các phương diện khác nhau của năng lực việc làm như vị trí công việc, mức lương, loại hình hợp đồng, v.v. của người lao động trẻ mới tốt nghiệp này. Dựa trên dữ liệu khảo sát của dự án Motive (2022), nghiên cứu chỉ ra rằng đa số sinh viên đều có việc làm sau một năm tính từ thời điểm tốt nghiệp. Xếp hạng tốt nghiệp và lĩnh vực đào tạo tương quan yếu với khả năng tìm kiếm việc làm, trong khi kinh nghiệm làm việc trước tốt nghiệp có tác động tích cực lên các chỉ số năng lực việc làm. Từ các kết quả này, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hỗ trợ các cơ sở giáo dục đại học trong việc nâng cao chất lượng chương trình đào tạo, qua đó nâng cao năng lực việc làm của sinh viên tốt nghiệp.*

**Từ khóa:** *Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp, Lĩnh vực đào tạo, Năng lực việc làm, Tình trạng việc làm, Xếp loại tốt nghiệp.*

### 1. Giới thiệu

Hàng năm, ở Việt Nam có hàng trăm nghìn thanh niên tốt nghiệp cao đẳng, đại học tham gia vào thị trường lao động, với con số bình quân mỗi năm là 240,000 sinh viên tốt nghiệp từ 2019 – 2021. Lực lượng lao động trẻ tuổi có trình độ học vấn tốt hơn này là điều kiện tiên quyết cho một quốc gia mong muốn thu hút đầu tư gia tăng và kích thích tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, theo số liệu năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Cổng thông tin điện tử Quốc hội Việt Nam, 2019), kể từ năm 2015, số lượng sinh viên tốt nghiệp ra trường không có việc làm lên tới khoảng 200.000 người và có đến 60% sinh viên ra trường làm trái ngành được đào tạo. Điều này đặt ra cho các Ban ngành và các cơ sở đào tạo đại học câu hỏi lớn về hoạch định chiến lược và quản lý chất lượng đào tạo.

Bên cạnh đó, đứng ở góc độ người tốt nghiệp, mối quan tâm hàng đầu luôn là khả năng tìm kiếm và đáp ứng được công việc. Ngày nay, những nhà tuyển dụng luôn cho rằng bằng cấp không là điều kiện đủ và họ đang tìm kiếm những ứng cử viên có thể chứng minh được các kỹ năng và cho thấy rằng họ đã “sẵn sàng làm việc”. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu về khả năng tuyển dụng đều cho thấy rằng năng lực của người

tốt nghiệp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng (Mai Thị Quỳnh Lan, 2018; Succi & Canovi, 2020; Tharunya & Kottawatta, 2014; Trần Thị Tuyết, 2013, Lisá et al., 2019, Bạch Ngọc Thắng và Lê Quang Cảnh, 2020). Chính vì vậy, nâng cao năng lực việc làm (employability) đang ngày càng trở thành vấn đề thu hút sự quan tâm của các nhà tuyển dụng, các cơ sở đào tạo đại học và các nhà quản lý giáo dục và hoạch định chính sách xã hội.

Những nghiên cứu về năng lực việc làm cho thấy khái niệm này đã có được sự quan tâm nghiên cứu từ rất lâu, từ đầu thế kỷ thứ 20 cũng như thu nhận được những cái nhìn rất đa chiều (Liên đoàn Công nghiệp Anh, 1999, Harvey, 2001, Garsten & Jacobsson, 2003, Tymon, 2013). Mặc dù nhận được sự quan tâm nghiên cứu rất nhiều trong đặc biệt 10 năm gần đây, tính thiếu đồng nhất trong định nghĩa, việc thiếu hụt một mô hình đồng thuận để đo lường năng lực việc làm đang còn là một khoảng trống trong nghiên cứu về lĩnh vực này (Clarke, 2018, Griffiths và cộng sự, 2018, Succi & Canovi, 2020). Trong khuôn khổ của bài nghiên cứu này, năng lực việc làm được sử dụng với ý nghĩa là khả năng tìm kiếm được việc làm, thích ứng và thành công với công việc được giao (Hillage và Pollard, 1998).

Trong các nghiên cứu liên quan đến năng lực việc làm, một số các yếu tố tác động lên năng lực việc làm đã được nghiên cứu như *kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp* (Bacon 2011, Burke và Carton 2013, Callanan và Benzinger 2004, Gabris và Mitchell 1989, Gault và cộng sự 2010, Grant-Smith và cộng sự 2017, Hopkins và cộng sự 2011, Mortim 2010, Weligamage, 2009), *kết quả học tập* (Dacre, Pool, và Sewell 2007, Omar, Bakar và Mat Rashid 2012, Manjunath D.R 2021, Meriç Ergün và Harun Şeşen, 2021, Tentama và Abdillah, 2019), và *lĩnh vực đào tạo* (Bạch Ngọc Thắng và Lê Quang Cảnh 2020, Pitan và Muller 2020). Các nghiên cứu này chủ yếu tập trung vào tác động của các yếu tố trên lên khả năng được tuyển dụng đứng trên góc nhìn của cả nhà tuyển dụng, người được tuyển dụng và các cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, ít có nghiên cứu tập trung phân tích chi tiết về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này lên các khía cạnh cụ thể của tình trạng việc làm như vị trí công việc, mức lương, loại hình doanh nghiệp...

Ở Việt Nam, theo Quyết định của Thủ tướng chính phủ ngày 18/03/2020, Tổng cục Thống kê có nhiệm vụ thu thập các thông tin và báo cáo thống kê cấp quốc gia và cấp vùng về tình trạng tham gia thị trường lao động của những người từ 15 tuổi trở lên hiện đang sống tại Việt Nam làm cơ sở tổng hợp, biên soạn các chỉ tiêu thống kê quốc gia về lao động, việc làm, thất nghiệp và thu nhập của người lao động. Những báo cáo thống kê này đưa ra bức tranh thị trường lao động ở Việt Nam rất toàn diện, nhưng chưa có những phân tích sâu về các yếu tố cấu thành nên năng lực việc làm cho người lao động trẻ, đặc biệt là lao động là những sinh viên mới tốt nghiệp.

Nghiên cứu này tập trung đánh giá về năng lực việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp trong vòng một năm ở Việt Nam và đo lường những yếu tố tác động lên các

phương diện khác nhau của năng lực việc làm của người lao động trẻ mới tốt nghiệp này. Cụ thể, mục tiêu của nghiên cứu bao gồm:

- Đo lường các chỉ số về tình trạng việc làm của người tốt nghiệp trong vòng một năm ở Việt Nam;
- Xác định mối tương quan giữa các yếu tố như lĩnh vực đào tạo, xếp loại tốt nghiệp đối với tình trạng việc làm của người tốt nghiệp và thời gian có việc làm so với thời điểm tốt nghiệp;
- Phân tích đối sánh giữa các yếu tố như lĩnh vực đào tạo, kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp và xếp loại tốt nghiệp đối với các khía cạnh khác nhau của năng lực việc làm của người mới tốt nghiệp như vị trí công việc, và mức thu nhập.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

### Năng lực việc làm

Năng lực việc làm là một thuật ngữ bắt đầu được sử dụng từ đầu thế kỷ 20 (Garsten & Jacobsson, 2003). Theo thời gian, khái niệm này càng được phát triển và mở rộng. Đây là một thuật ngữ phức tạp và đa chiều vì nó có thể được nhìn nhận từ quan điểm của nhà tuyển dụng, sinh viên tốt nghiệp và cơ sở giáo dục đại học (Tymon, 2013).

Mới đầu, cụm từ này được áp dụng chủ yếu cho những người đang trong quá trình tìm kiếm việc làm hoặc sắp tốt nghiệp. Theo đó, năng lực việc làm được hiểu đơn giản là những đặc điểm, phẩm chất cần có để một người có khả năng được tuyển dụng. Cũng vì thế mà nhà tuyển dụng có xu hướng coi năng lực việc làm là một đặc điểm của cá nhân. Liên đoàn công nghiệp Anh (1999, trang 1), định nghĩa khả năng tuyển dụng là “việc một cá nhân sở hữu các phẩm chất và năng lực cần thiết để đáp ứng nhu cầu thường xuyên thay đổi của nhà tuyển dụng cũng như khách hàng, qua đó nhận biết được khát vọng và tiềm năng của họ trong công việc”. HM Treasury (1997), khi định nghĩa về năng lực việc làm, cũng coi kỹ năng của cá nhân người tìm việc là trọng tâm thông qua việc nhấn mạnh tầm quan trọng của việc người lao động có cơ hội phát triển những kiến thức, kỹ năng giúp họ tìm được và duy trì công việc trong suốt cuộc đời làm việc của mình. Năm 1998, (Hillage và Pollard, trang 12) đưa ra một định nghĩa đầy đủ hơn cho năng lực việc làm như sau:

*“Năng lực việc làm là khả năng di chuyển trong thị trường lao động và nhận ra tiềm năng của bản thân thông qua việc làm bền vững và dễ tiếp cận. Đối với cá nhân, khả năng được tuyển dụng phụ thuộc vào: kiến thức, kỹ năng và thái độ mà họ sở hữu, cách họ sử dụng những tài sản đó và trình bày chúng với nhà tuyển dụng; bối cảnh (ví dụ: hoàn cảnh cá nhân và tình trạng thị trường lao động) mà công việc được tìm kiếm”*

Trong bài viết của mình, Hillage và Pollard (1998) đã mở rộng khái niệm năng lực việc làm không chỉ dừng lại ở khả năng của một cá nhân tìm được công việc ban đầu, mà còn là khả năng duy trì công việc cũng như chuyển đổi giữa các vị trí việc làm trong cùng một tổ chức hoặc chuyển sang một việc làm mới nếu cần thiết và khả năng độc lập

trong thị trường lao động bằng cách có thể tự quản lý và ra quyết định liên quan tới công việc của mình. Fugate và cộng sự (2004, trang 16) khái quát lại năng lực việc làm thành “một dạng khả năng thích nghi một cách chủ động với công việc cho phép người lao động nhận ra các cơ hội nghề nghiệp của mình”.

Lý tưởng hơn nữa, khả năng tìm việc còn là khả năng đảm bảo sự phù hợp của công việc với bản thân và khả năng hoàn thành tốt công việc. Dacre Pool và Sewell (2007) nhấn mạnh rằng, năng lực việc làm còn bao hàm cả sự thành công và hài lòng trong công việc: “khả năng được tuyển dụng là có một tập hợp các kỹ năng, kiến thức, sự hiểu biết và các thuộc tính cá nhân giúp một người có nhiều khả năng tìm được công việc mà họ có thể hài lòng và thành công” (trang 280). Nếu nói như vậy, năng lực việc làm không chỉ là thuật ngữ dành riêng cho người mới tốt nghiệp đang trong quá trình tìm kiếm việc làm mà còn liên quan tới cả những người thất nghiệp và những người có việc làm nhưng đang tìm kiếm công việc khác thay thế cho công việc hiện tại (Hillage và Pollard, 1998).

Định nghĩa năng lực việc làm cũng có thể được mở rộng theo hướng chất lượng của công việc. Một người có thể có khả năng tìm được việc, nhưng công việc đó có thể không liên quan tới kỹ năng hay chuyên ngành người đó được đào tạo, hoặc công việc trả một mức lương thấp, không mong muốn hoặc không lâu dài (Hillage và Pollard, 1998).

Tóm lại, năng lực việc làm là một khái niệm đa chiều và có nội hàm tương đối phức tạp.

### **Các chỉ số đo lường năng lực việc làm**

Theo Harvey (2001), năng lực việc làm thường được đo bằng các thước đo có ý nghĩa thống kê, như tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp tìm được công việc toàn thời gian sau một khoảng thời gian nhất định hay tỷ lệ thất nghiệp. Tại Anh, từ năm 2003 những cuộc khảo sát đầu tiên đo lường hiệu quả việc làm đã được thực hiện (HEFCE, 2003). Chỉ số được sử dụng gồm tỷ lệ phần trăm sinh viên tốt nghiệp có việc làm hoặc đang học lên cao. Tại Úc, Hội đồng Nghề nghiệp sau Đại học cũng thu thập thông tin về việc làm toàn thời gian, mức lương, mức độ hài lòng tổng thể của sinh viên tốt nghiệp để đo lường tình trạng việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Tương tự, González-Romá và cộng sự (2018) cũng sử dụng những thước đo như lương, vị trí việc làm và sự hài lòng trong công việc để chỉ ra tình trạng việc làm của sinh viên, từ đó liên hệ tới năng lực việc làm.

Theo Forrier v Sels (2003), có một lượng đáng kể các bài nghiên cứu khai thác những chỉ số mô tả năng lực việc làm của sinh viên, bao gồm: khoảng thời gian thất nghiệp, loại hợp đồng lao động, mức lương, vị trí việc làm, thứ bậc trong công ty, loại hợp đồng, khả năng thăng tiến, nhiệm kỳ... Những tiêu chí này thường được bắt nguồn từ những quan điểm cho rằng, mức lương cao hơn hoặc cấp bậc cao hơn có nghĩa là “tốt hơn”. Thậm chí, Van der Heijden còn coi năng lực việc làm là cơ hội chuyển đến một vị trí cao hơn hoặc ngang bằng trong vòng năm năm. Hillage & Pollard (2002) còn coi



việc phù hợp giữa bằng cấp và công việc là một thước đo của năng lực việc làm và dùng loại công việc làm tiêu chí đánh giá.

Bài nghiên cứu này sử dụng các yếu tố sau để đo lường năng lực việc làm của sinh viên tốt nghiệp: loại hình tổ chức doanh nghiệp, vị trí việc làm, loại hợp đồng, thu nhập, sự phù hợp của công việc với chuyên ngành đã học và loại hình công việc (toàn thời gian hay bán thời gian).

### **Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp**

Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp có thể đến từ các cơ hội học tập kinh nghiệm trong chương trình đào tạo (ví dụ: đi thực tế doanh nghiệp, thực tập, làm dự án) hoặc kinh nghiệm làm việc không chính thức như làm việc bán thời gian hoặc làm việc trong kỳ nghỉ hè. Công việc theo đó cũng được chia thành công việc được trả lương và không được trả lương. Rõ ràng những công việc liên quan trực tiếp tới ngành học và nghề nghiệp sẽ ảnh hưởng nhiều hơn tới năng lực việc làm sau khi ra trường. Với những công việc thời vụ được thực hiện trong bối cảnh không chuyên nghiệp, không liên quan trực tiếp tới nghề nghiệp và thường trả lương thấp như bán lẻ, dịch vụ ăn uống hay phục vụ nhà hàng, Mortim (2010) cho rằng chúng cũng giúp phát triển những kỹ năng hữu ích cho việc tìm kiếm việc làm trong tương lai như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý thời gian...

Ở hướng ngược lại, Grant-Smith và cộng sự (2017) cho rằng các kinh nghiệm làm việc không chuyên thường có ít giá trị, vì nhà tuyển dụng tìm kiếm những sinh viên có kinh nghiệm trong các lĩnh vực chuyên môn. Những nghiên cứu của Bacon (2011) và Burke và Carton (2013) còn chỉ ra rằng, thậm chí sinh viên còn chấp nhận làm việc không lương miễn là công việc có liên quan đến ngành học và xem nó như một chiến lược để cải thiện triển vọng việc làm trong lĩnh vực họ chọn.

Mối quan hệ giữa kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp và khả năng được tuyển dụng đã được nghiên cứu rộng rãi bởi Hopkins và cộng sự (2011), Gault và cộng sự (2010), Callanan và Benzing (2004), Gabris và Mitchell (1989). Finch và cộng sự (2013) kết luận rằng các nhà tuyển dụng quan tâm nhất đến năm yếu tố quyết định năng lực việc làm, trong đó có kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp. Tương tự như vậy, thông qua việc phỏng vấn sinh viên mới ra trường và nhà tuyển dụng, Andrews và Higson (2008) chỉ ra rằng các nhà tuyển dụng đánh giá cao kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp của sinh viên và coi nó như một chỉ số biểu thị mức độ sẵn sàng cho công việc.

Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp cũng được cho rằng có ảnh hưởng tích cực tới sự tự tin nghề nghiệp, qua đó giúp sinh viên tăng khả năng được tuyển dụng (Overton và cộng sự, 2009). Trong quá trình làm việc, sinh viên có cơ hội thực hành, ứng dụng các kiến thức và kỹ năng học được vào thế giới thực, được trải nghiệm môi trường làm việc thực tế, qua đó phát triển một hệ thống các kỹ năng tổng thể giúp họ tự tin hơn khi chính thức đi làm (Gabris và Mitchell, 1989). Do đó, mối quan hệ giữa kinh

nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp và khả năng được tuyển dụng có thể là gián tiếp thông qua việc thúc đẩy người lao động tự khám phá, chủ động tìm kiếm hướng dẫn và thực hiện các hành vi nghề nghiệp chủ động có liên quan khác (Okay-Somerville và Scholarios, 2015).

Sâu sắc hơn, Steffen (2010) nhấn mạnh rằng khi trực tiếp thực hành công việc, sinh viên cũng nhận ra được sự khác biệt giữa lý thuyết được giảng dạy tại trường học và những điều được áp dụng trong môi trường làm việc thực tế. Thậm chí, Grant-Smith và cộng sự (2017) còn đi xa hơn khi nhấn mạnh rằng kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp còn tác động tới năng lực việc làm nhiều hơn các kỹ năng và kiến thức được giảng dạy trên trường lớp.

Tóm lại, những nghiên cứu đi trước đều chỉ ra tác động tích cực của kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp tới năng lực việc làm của người lao động. Bài nghiên cứu này sẽ một lần nữa kiểm định lại ảnh hưởng của kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp tới các yếu tố đo lường năng lực việc làm như mức lương, vị trí công việc, loại hợp đồng, vv...

### **Kết quả học tập**

Thành tích học tập cao được coi là một nhân tố quan trọng cho các cá nhân tham gia lực lượng lao động, vì những người có thành tích học tập đặc biệt có xu hướng tập trung cao hơn, nhiều kiến thức (độc nhất) và chuyên môn trong lĩnh vực này (Tentama & Abdillah, 2019). Theo Dacre, Pool, và Sewell (2007), những cá nhân có thành tích học tập cao sẽ thúc đẩy bản thân kiếm được việc làm bằng cách phát triển các kỹ năng và kiến thức tiềm năng của họ. Kết quả nghiên cứu được thực hiện bởi SurrIDGE, cho thấy những cá nhân có thành tích học tập thấp thường do dự trong việc lựa chọn và xác định công việc của mình. Điều này phù hợp với ý kiến của Omar, Bakar và Mat Rashid (2012), cho rằng thành tích học tập thấp trong các lĩnh vực kiến thức và kỹ năng có thể cản trở cơ hội kiếm được việc làm của mỗi cá nhân.

Một nghiên cứu khác của tiến sĩ Manjunath D.R (2021) cũng cho thấy thành tích học tập rất cao thực sự dẫn đến khả năng được tuyển dụng. Meriç Ergün và Harun Şeşen (2021) cũng khẳng định, trong tất cả các biến số của nghiên cứu, kỹ năng chung, kết quả học tập, hoàn cảnh cá nhân và thị trường lao động bên ngoài có tác động tích cực và đáng kể đến nhận thức về khả năng tuyển dụng, trong khi kinh nghiệm làm việc của sinh viên và sự đóng góp của trường đại học và chuyên gia tư vấn thì không. Kết quả học tập là chìa khóa để nâng cao khả năng tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp ngành kinh doanh (Luisa & Diogo, 2017). Sinh viên cho biết rằng nếu họ có thể cải thiện điểm trung bình của mình, họ có nhiều khả năng đạt được nhiều cơ hội việc làm hơn. Do đó, kết quả học tập cao hơn dẫn đến khả năng được tuyển dụng cao hơn (Fang và cộng sự, 2004).

### **Lĩnh vực đào tạo**

Các nghiên cứu gần đây cho thấy sinh viên thuộc các lĩnh vực đào tạo khác nhau thì có sự khác nhau về năng lực việc làm sau tốt nghiệp. Theo báo cáo của dự án Event

(Bạch Ngọc Thăng & Lê Quang Cảnh, 2020) về việc làm của sinh viên tốt nghiệp, tỉ lệ phần trăm tìm kiếm việc làm trước khi tốt nghiệp của nhóm sinh viên lĩnh vực khoa học kỹ thuật là 51.9% cao hơn của nhóm sinh viên lĩnh vực khoa học xã hội (42%). Sinh viên thuộc hai nhóm lĩnh vực này có sự khác nhau về khả năng tìm được công việc đầu tiên sau tốt nghiệp (sinh viên ngành khoa học xã hội mất trung bình 3.28 tháng so với 2.79 tháng của sinh viên ngành khoa học kỹ thuật), về các chiến lược để tìm kiếm việc làm (sinh viên ngành khoa học kỹ thuật có xu hướng sử dụng các mối quan hệ cá nhân, trong khi sinh viên ngành khoa học xã hội lại sử dụng các trang mạng tuyển dụng nhiều hơn). Ngoài ra hai nhóm này còn có sự khác biệt về các đặc điểm công việc, tổ chức, loại hợp đồng, sự hài lòng với công việc...

Trong nghiên cứu của Pitan và Muller (2020) khi đánh giá về việc tự nhận thức được khả năng tuyển dụng, nhóm sinh viên ngành Giáo dục cho điểm số là cao nhất.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được dựa trên dữ liệu khảo sát của Dự án MOTIVE (MOTIVE 2022) với đối tượng sinh viên tốt nghiệp năm 2020 của 9 trường cao đẳng, đại học thành viên Dự án. Dữ liệu được thu thập dựa trên khảo sát trực tuyến với toàn bộ sinh viên tốt nghiệp năm 2020 của các trường trên. Sau khi khảo sát và lọc dữ liệu, dữ liệu dùng được bao gồm 4772 quan sát (chiếm 77% tổng số sinh viên tốt nghiệp nằm trong đối tượng khảo sát) với tỷ lệ nam và nữ lần lượt là 27,43% và 72,57%. Những đối tượng khảo sát này được xếp vào 10 lĩnh vực đào tạo chính khác nhau được quy định theo Thông tư 24 năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo. 10 lĩnh vực đào tạo bao gồm Khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên (6,1%); Nghệ thuật (4,3%); Nhân văn (16%); Khoa học xã hội và hành vi (13%); Báo chí và thông tin (6,7%); Kinh doanh và quản lý (20,9%); Máy tính và công nghệ thông tin (3,9%); Nông lâm nghiệp và thủy sản (4,7%); Du lịch, khách sạn, thể thao và dịch vụ cá nhân (12%); và những khối ngành khác (12,4%). Trong khuôn khổ của nghiên cứu này, chúng tôi tiến hành mô tả tình trạng việc làm và phân tích mối tương quan trên toàn bộ 4772 quan sát. Tuy nhiên, việc phân tích các yếu tố tác động như lĩnh vực đào tạo, kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp và xếp loại tốt nghiệp chỉ được triển khai trên các dữ liệu thuộc các khối ngành đào tạo có số quan sát tương đối lớn (trên 100 quan sát) là 9 khối ngành có tên cụ thể kể trên (tổng quan sát trong trường hợp này là 3350).

Bảng hỏi được xây dựng theo mẫu khảo sát của Hiệp hội liên các trường Đại học Italia AlmaLaurea (2019) – tổ chức hỗ trợ chuyên môn cho Dự án MOTIVE. Bảng khảo sát này đã được tiến hành với sinh viên tốt nghiệp của 78 trường Đại học ở Italia từ 1994, nay được hiệu đính ứng dụng phù hợp với hoàn cảnh ở Việt Nam. Bảng hỏi bao gồm 4 phần: (1) Nhóm câu hỏi thông tin chung nhằm xác nhận khớp dữ liệu khảo sát với dữ liệu sinh viên tốt nghiệp của phòng Quản lý đào tạo của các trường cũng như lấy dữ liệu hồ sơ sinh viên tốt nghiệp để làm cơ sở phân loại theo lĩnh vực đào tạo và xếp loại tốt nghiệp; (2) Nhóm câu hỏi về tình trạng tốt nghiệp để xác định và phân loại tình

trang việc làm của người khảo sát theo các tiêu chí có việc làm hay không có việc làm tại thời điểm khảo sát, thời gian có việc làm đầu tiên so với thời điểm tốt nghiệp cũng như xác định độ ảnh hưởng của bằng tốt nghiệp đối với công việc; (3) Nhóm câu hỏi đối với sinh viên chưa có việc làm để mô tả tình trạng thất nghiệp tạm thời và nguyên nhân, xác định thái độ của người khảo sát với việc tìm kiếm việc làm, đánh giá cảm nhận về những năng lực được hình thành trong quá trình đào tạo; (4) Nhóm câu hỏi đối với sinh viên hiện đang có việc làm để mô tả tình trạng công việc hiện tại và mức độ hài lòng với công việc, đánh giá cảm nhận của người khảo sát về những năng lực được hình thành trong quá trình đào tạo và việc ứng dụng những năng lực đó trong công việc.

Dữ liệu được xử lý thông qua phần mềm ứng dụng R. Trong đó, các phương pháp phân tích chính được sử dụng: thống kê mô tả, hồi quy tuyến tính đơn biến và hồi quy đa biến. Phương pháp thống kê mô tả được sử dụng để đo lường về năng lực việc làm của người mới tốt nghiệp thông qua những mô tả về tình trạng việc làm và công việc hiện tại ở các khía cạnh như loại hình tổ chức doanh nghiệp, loại hợp đồng, loại công việc, vị trí trong tổ chức và mức thu nhập trung bình. Phương pháp hồi quy tuyến tính được tiến hành nhằm mục đích tìm hệ số tương quan Pearson (Pearson correlation coefficient, ký hiệu  $r$ ). Hệ số này giúp xác định, đánh giá mối quan hệ giữa các đại lượng thống kê (Kraha và cộng sự, 2012). Tương quan Pearson dựa trên phương pháp hiệp phương sai là một phương pháp tốt để kiểm tra, đo lường, xác định mức độ quan trọng giữa các biến. Ngoài ra, việc kiểm tra hệ số tương quan Pearson còn giúp nhận biết được sự xảy ra của vấn đề đa cộng tuyến khi các biến độc lập có sự tương quan mạnh với nhau. Cho hai biến số  $x$  và  $y$  từ  $n$  mẫu, hệ số tương quan Pearson được ước tính bằng công thức (1) sau đây:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} \quad (1)$$

Trong nghiên cứu này, tương quan Pearson được áp dụng để đo lường mối tương quan giữa Lĩnh vực đào tạo, Xếp loại tốt nghiệp lần lượt với Tình trạng có việc làm và Thời gian có việc làm so với thời điểm tốt nghiệp.

Phương pháp hồi quy đa biến được sử dụng khi chúng ta muốn dự đoán giá trị của một biến phụ thuộc dựa trên giá trị của nhiều biến độc lập khác. Hồi quy đa biến cũng cho phép xác định mức độ đóng góp nhiều, ít của từng nhân tố vào sự thay đổi của biến phụ thuộc (Uyanik & Guler, 2013). Trong nghiên cứu này, phương pháp hồi quy đa biến được tiến hành để đo lường ảnh hưởng của các biến Lĩnh vực đào tạo, Xếp loại tốt nghiệp, Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp lên các biến chỉ số về mô tả việc làm hiện tại, bao gồm các biến như Loại hình tổ chức doanh nghiệp, Vị trí việc làm, Loại hợp đồng, Loại công việc, Thời gian làm việc, Mức thu nhập bình quân.

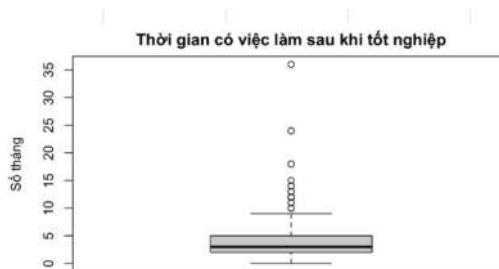


## 4. Kết quả và thảo luận

### 4.1. Kết quả thống kê mô tả

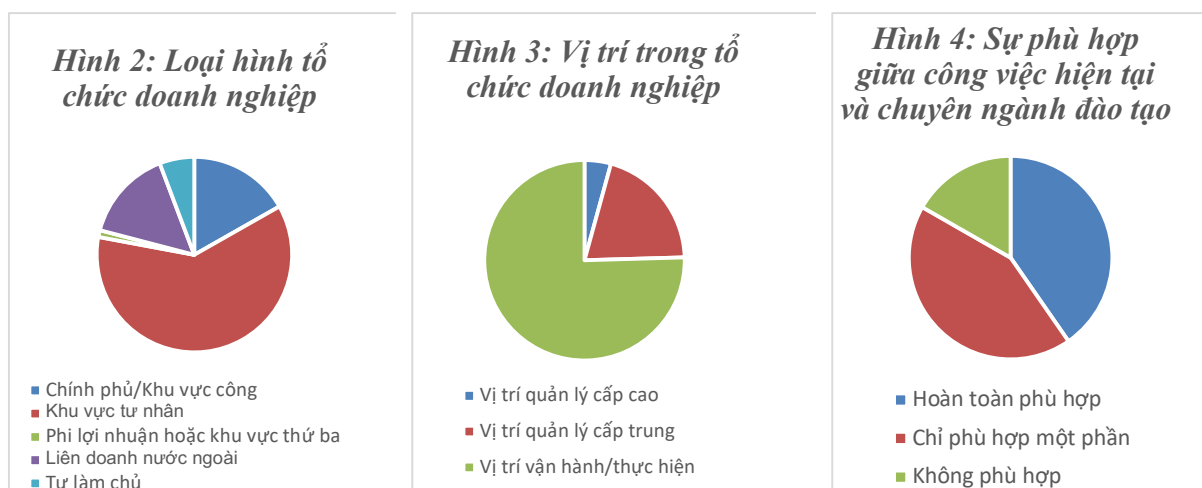
Kết quả sơ bộ cho thấy sinh viên tốt nghiệp tham gia khảo sát trải rộng trên 21 khối ngành đào tạo khác nhau phần lớn sinh viên tốt nghiệp đạt loại khá, chiếm đến gần 64%. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp loại trung bình, trung bình khá, giỏi và xuất sắc khá tương đồng nhau, chiếm khoảng từ gần 8 – trên 10%. Tỷ lệ áp đảo của sinh viên tốt nghiệp loại khá có thể cho thấy tín hiệu tốt về chất lượng lao động trẻ khi bắt đầu bước vào thị trường lao động. Điều này cũng gợi lên câu hỏi về việc liệu năng lực việc làm trong nhóm chiếm ưu thế này có tương đương với trình độ của nhóm này không. Năng lực việc làm trước hết được thể hiện qua kết quả của việc được tuyển dụng. Dữ liệu cho thấy tỉ lệ người tốt nghiệp sau một năm đang có việc làm tại thời điểm khảo sát chiếm ưu thế rất cao (86%). Trong số 14% người tốt nghiệp hiện đang không có việc làm, có đến 9% đã từng có việc làm sau khi tốt nghiệp. Đây có thể là tín hiệu ban đầu cho thấy năng lực việc làm của nhóm tân cử nhân ở mức độ cao. Đi sâu vào dữ liệu mô tả kỹ hơn trong nhóm đã từng và đang có việc làm về khoảng thời gian có việc làm đầu tiên so với thời điểm tốt nghiệp, kết quả cho thấy, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm trước khi tốt nghiệp không tính có đổi việc hay không cho tới thời điểm hiện tại đang chiếm một phần rất cao (77%). Điều này cũng thể hiện đại bộ phận sinh viên đã tích lũy kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp. Đây cũng là tiền đề cho việc nghiên cứu mối tương quan giữa kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp với năng lực việc làm của sinh viên. Trong số nhóm sinh viên tốt nghiệp có việc làm sau khi tốt nghiệp (23%), thời gian trung bình tính từ thời điểm tốt nghiệp đến khi được tuyển dụng là 4 tháng (Hình 1)

**Hình 1: Thời gian có việc làm sau khi tốt nghiệp**



Trong số 4772 sinh viên tốt nghiệp tham gia khảo sát, nghiên cứu tập trung vào những lĩnh vực đào tạo có số quan sát đủ lớn (trên 100 quan sát). Kết quả đưa ra 3350 người tốt nghiệp thuộc 9 lĩnh vực đào tạo (Khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên; Nghệ thuật; Nhân văn; Khoa học xã hội và hành vi; Báo chí và thông tin; Kinh doanh và quản lý; Máy tính và công nghệ thông tin; Nông lâm nghiệp và thủy sản; Du lịch, khách sạn, thể thao và dịch vụ cá nhân trình độ đại học). Trong tổng số 3350 sinh viên tốt nghiệp được tập trung nghiên cứu này, thống kê mô tả chi tiết về tình trạng việc làm đã được tiến hành và kết quả được thể hiện qua các biểu đồ sau:

Hình 2 cho thấy phần lớn sinh viên mới ra trường làm việc trong các tổ chức doanh nghiệp thuộc khối tư nhân (chiếm 61%). Khu vực chính phủ/công (17%) và khu vực liên doanh nước ngoài (15%) tiếp nhận tương đương nhau lượng sinh viên tốt nghiệp nằm trong phạm vi nghiên cứu. Số lượng người tốt nghiệp làm trong các tổ chức phi lợi nhuận hoặc khu vực thứ ba (như các hợp tác xã, quỹ, các tổ chức phi chính phủ, tổ chức tự nguyện, hiệp hội xúc tiến xã hội) và tự làm chủ chiếm một phần rất khiêm tốn (lần lượt chiếm 6% và 1%).

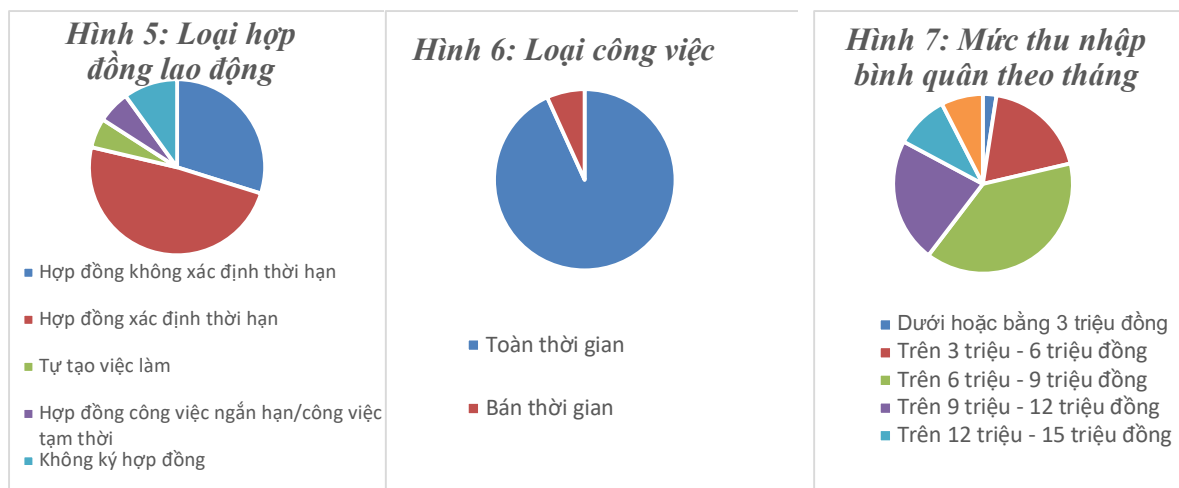


Khảo sát về vị trí trong tổ chức doanh nghiệp, kết quả (Hình 3) cho thấy đại bộ phận người tốt nghiệp trong vòng một năm giữ vị trí thấp nhất trong tổ chức doanh nghiệp – vị trí vận hành/Thực hiện công việc. Hơn 75% là tỷ lệ đối với vị trí này. Điều đáng mừng là có một bộ phận không nhỏ trong số những sinh viên mới ra trường giữ vị trí quản lý trong tổ chức doanh nghiệp ở cấp trung (20%) và thậm chí ở cấp cao (4%). Đây là một tín hiệu đáng mừng cho thấy năng lực việc làm ở mức độ cao trong số những lao động trẻ tốt nghiệp cao đẳng đại học này. Việc sinh viên mới tốt nghiệp có làm việc đúng ngành đào tạo hay không được thể hiện qua Hình 4. Trong đó, phần lớn người tốt nghiệp (83%) được khảo sát đang làm công việc có ít nhiều liên quan đến chuyên môn được đào tạo tại trường cao đẳng, đại học. Trong số 83% này, tỷ lệ làm công việc hoàn toàn phù hợp và tỷ lệ làm công việc chỉ phù hợp một phần là tương đương nhau. Chỉ có một lượng nhỏ (17%) người tốt nghiệp tham gia khảo sát đang làm công việc hoàn toàn trái ngành.

Hình 5 thể hiện loại hợp đồng lao động liên quan đến công việc hiện tại của sinh viên mới ra trường trong vòng một năm. Có thể thấy gần nửa số sinh viên mới tốt nghiệp ký hợp đồng xác định thời hạn. Chiếm gần 1/3 số người tham gia khảo sát ký hợp đồng không xác định thời hạn. Những sinh viên mới tốt nghiệp ký các loại hợp đồng khác như hợp đồng công việc ngắn hạn/tạm thời, tự tạo việc làm và không ký hợp đồng giữ một tỷ lệ nhỏ và khá tương đương nhau (từ 5 – 10%).

Mô tả về việc làm tại thời điểm hiện tại của sinh viên tốt nghiệp trong vòng một năm được mở rộng về loại công việc thuộc về việc làm toàn thời gian hay bán thời gian. Kết

quả (Hình 6) cho thấy công việc toàn thời gian chiếm một vị trí áp đảo với 93% số lượng người được khảo sát so với công việc bán thời gian (7%). Mức thu nhập bình quân một tháng từ công việc hiện tại cũng được nghiên cứu để có thể đo lường một chỉ số chỉ báo về năng lực việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp (Hình 7). Kết quả cho thấy trong vòng một năm sau khi tốt nghiệp, mức thu nhập bình quân của người tốt nghiệp phần lớn nằm trong khoảng từ 3 triệu – 12 triệu đồng một tháng. Cụ thể hơn, mức thu nhập từ 6 – 9 triệu đồng chiếm vị trí cao nhất (39%), tiếp đến là mức từ 9 -12 triệu đồng (22%), mức từ 3-6 triệu đồng (19%). Tuy không quá cao nhưng một lượng không nhỏ người tốt nghiệp có mức thu nhập khá cao từ 12 -15 triệu đồng một tháng (10%) và cao trên 15 triệu đồng một tháng (8%) so với mức phổ biến của lao động trẻ. Chỉ có một tỉ lệ rất nhỏ (2%) người lao động mới tốt nghiệp có mức thu nhập thấp hơn 3 triệu đồng một tháng.

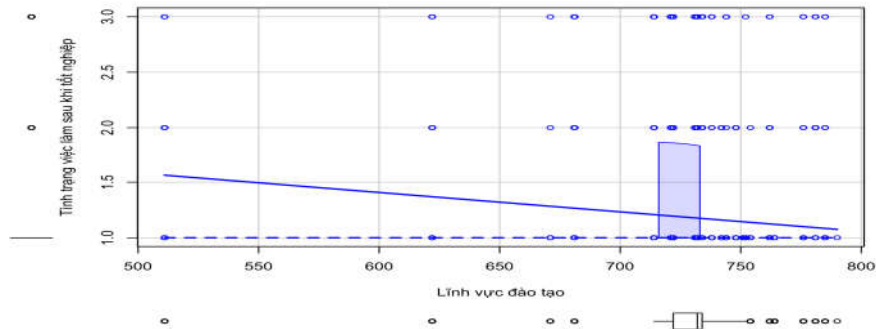


## 4.2. Hệ số tương quan Pearson

Hệ số tương quan Pearson (*ký hiệu r*) được xác định để tìm mối tương quan giữa các biến Lĩnh vực đào tạo, Xếp loại tốt nghiệp với Tình trạng việc làm và Thời gian có việc làm so với thời điểm tốt nghiệp. Hệ số tương quan pearson (*r*) chỉ có ý nghĩa khi và chỉ khi mức ý nghĩa quan sát (*sig.*) nhỏ hơn mức ý nghĩa  $\alpha = 5\%$ . Nếu *r* nằm trong khoảng từ 0,50 đến  $\pm 1$ , thì kết luận được cho là tương quan mạnh. Nếu *r* nằm trong khoảng từ 0,30 đến  $\pm 0,49$ , thì kết luận là tương quan trung bình. Nếu *r* nằm dưới  $\pm 0,29$ , thì đây được gọi là một mối tương quan yếu (Kraha & cộng sự, 2012). Kết quả của hệ số tương quan Pearson với các biến nghiên cứu cho kết quả như sau:

### 4.2.1. Mối tương quan giữa Lĩnh vực đào tạo và Tình trạng việc làm

**Hình 8: Mối tương quan giữa Lĩnh vực đào tạo và Tình trạng việc làm**



**Bảng 1: Kết quả phương pháp hồi quy tuyến tính đơn kiểm tra mối tương quan giữa Lĩnh vực đào tạo và Tình trạng việc làm**

```

Pearson's product-moment correlation
Coefficients: Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 2,4564886 0,1481760 16,578 <2e-16 ***
FIELD -0,0017481 0,0002037 -8,584 <2e-16 ***
---
Signif. codes: 0 '***' 0,001 '**' 0,01 '*' 0,05 '.' 0,1 ' ' 1
Residual standard error: 0.4954 on 4770 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0,01521, Adjusted R-squared: 0,015
F-statistic: 73,68 on 1 and 4770 DF, p-value: < 2,2e-16
    
```

Kết quả của phương pháp hồi quy tuyến tính đơn (Bảng 1 và Hình 8) cho thấy hệ số r rất thấp (0,1233347). Như vậy, mối tương quan giữa lĩnh vực đào tạo và tình trạng có việc làm của người tốt nghiệp trong vòng một năm là mối tương quan yếu.

**4.2.2. Mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Tình trạng việc**

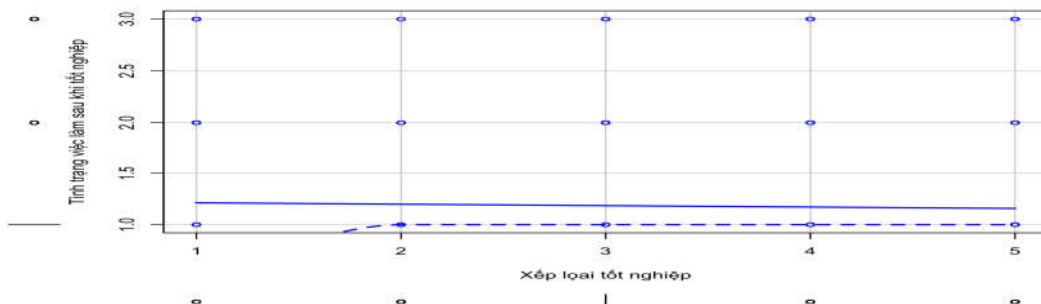
Trong phép kiểm tra này, hệ số r rất nhỏ (0,02728039) (Bảng 2 và Hình 9). Vậy, Xếp loại tốt nghiệp không tác động nhiều đến tình trạng việc làm khi tốt nghiệp.

**Bảng 2: Kết quả phương pháp hồi quy tuyến tính đơn kiểm tra mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Tình trạng việc làm**

```

Pearson's product-moment correlation
Coefficients: Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 1,227597 0,023178 52,963 <2e-16 ***
RANKa -0,013972 0,007413 -1,885 0,0595 .
---
Signif. codes: 0 '***' 0,001 '**' 0,01 '*' 0,05 '.' 0,1 ' ' 1
Residual standard error: 0,499 on 4770 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0,0007442, Adjusted R-squared: 0,0005347
F-statistic: 3,553 on 1 and 4770 DF, p-value: 0,05951
    
```

**Hình 9: Mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Tình trạng việc làm**





4.2.3. *Mối tương quan giữa Lĩnh vực đào tạo và Thời gian có việc làm so với thời điểm tốt nghiệp của sinh viên mới ra nhập thị trường lao động*

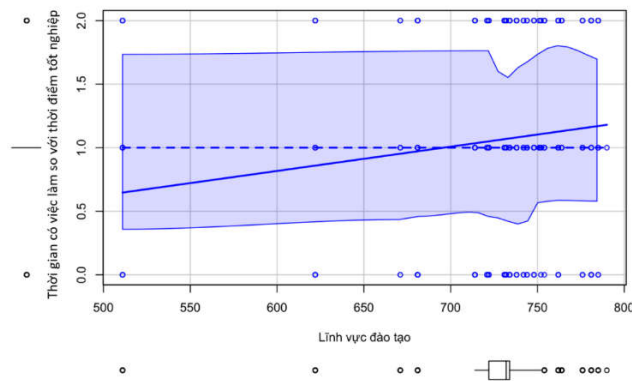
Kết quả (Bảng 3 và Hình 10) cho thấy, với mức r bằng 0,1171217, tác động của yếu tố lĩnh vực đào tạo lên thời gian có việc làm so với thời điểm tốt nghiệp của sinh viên mới ra trường là rất yếu. Như vậy không có sự phân biệt giữa sinh viên học trong khối ngành nào với việc họ đã được tuyển dụng trước khi tốt nghiệp hay tìm được việc làm bao lâu sau khi ra trường.

**Bảng 3: Kết quả phương pháp hồi quy tuyến tính đơn kiểm tra mối tương quan giữa Lĩnh vực đào tạo và Thời gian có việc làm**

```

Pearson's product-moment correlation
Coefficients: Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -0,3298655 0,1707531 -1,932 0,0534 .
FIELD      0,0019116 0,0002347 8,145 4,8e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0,001 '**' 0,01 '*' 0,05 '.' 0,1 ' ' 1
Residual standard error: 0,5709 on 4770 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0,01372, Adjusted R-squared:  0,01351
F-statistic: 66,34 on 1 and 4770 DF, p-value: 4,796e-16
    
```

**Hình 10: Mối tương quan giữa Lĩnh vực đào tạo và Thời gian có việc làm**



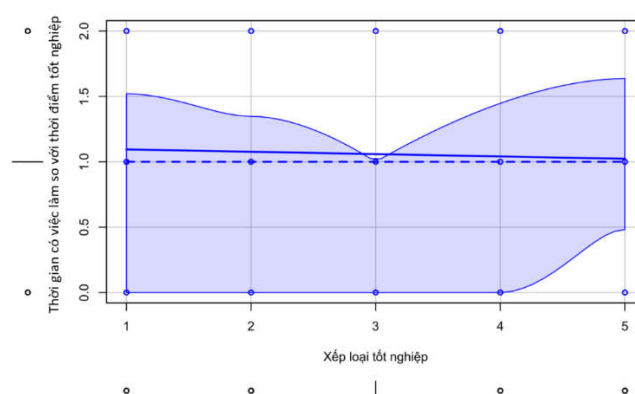
4.2.4. *Mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Thời gian có việc làm so với thời điểm tốt nghiệp của sinh viên mới ra nhập thị trường lao động*

Tương tự như những mối tương quan đã xét ở trên, mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Thời gian có việc làm so với thời điểm tốt nghiệp là mối tương quan yếu với hệ số r tương đương 0,0306 (Xem Bảng 4 và Hình 11). Như vậy, việc người tốt nghiệp được tuyển dụng sớm trước hay sau khi tốt nghiệp không tùy thuộc vào việc họ tốt nghiệp loại gì. Nó có thể được tác động bởi nhiều yếu tố khác.

**Bảng 4: Kết quả phương pháp hồi quy tuyến tính đơn kiểm tra mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Thời gian có việc làm**

```

Pearson's product-moment correlation
Coefficients: Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 1,112941 0,026687 41,703 <2e-16 ***
RANKa      -0,018053 0,008535 -2,115 0,0345 *
---
Signif. codes:  0 '***' 0,001 '**' 0,01 '*' 0,05 '.' 0,1 ' ' 1
Residual standard error: 0,5746 on 4770 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0,0009371, Adjusted R-squared:  0,0007276
F-statistic: 4,474 on 1 and 4770 DF, p-value: 0,03447
    
```

**Hình 11: Mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Thời gian có việc làm**

### 4.3. Phương pháp hồi quy đa biến

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp hồi quy đa biến để đo lường mức độ ảnh hưởng của 3 biến độc lập bao gồm Lĩnh vực đào tạo, Xếp loại tốt nghiệp, Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp lên 6 biến phụ thuộc mô tả về việc làm hiện tại, bao gồm các biến như Loại hình tổ chức doanh nghiệp, Vị trí việc làm, Mức độ phù hợp với Lĩnh vực đào tạo, Loại hợp đồng, Loại công việc, Mức thu nhập bình quân thông qua tự đánh giá của người tốt nghiệp. Vì thế, nghiên cứu này sẽ phân tích kết quả của 6 mô hình hồi quy đa biến cho từng biến phụ thuộc.

#### 4.3.1. Kết quả hồi quy đa biến kiểm tra mối tương quan giữa Loại hình tổ chức doanh nghiệp và ba biến độc lập.

Kết quả của mô hình 1 (Bảng 5) cho thấy cả ba biến độc lập bao gồm Lĩnh vực đào tạo, Xếp loại tốt nghiệp, Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp đều có tác động tích cực lên Loại hình tổ chức doanh nghiệp mà sinh viên làm việc sau khi tốt nghiệp.

**Mô hình 1:** Loại hình tổ chức =  $-0,19584 + 0,001161 \times$  Lĩnh vực đào tạo +  $0,04276 \times$  Xếp loại tốt nghiệp +  $0,88007 \times$  Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp

Tuy nhiên, mô hình 1 có R bình phương hiệu chỉnh = 16,05%; khá thấp để đánh giá chính xác mối tương quan giữa các biến. Như vậy có thể thấy rằng, loại hình tổ chức doanh nghiệp mà sinh viên làm việc sau khi tốt nghiệp có thể chịu ảnh hưởng của nhiều hơn các biến đang được nghiên cứu.

#### 4.3.2. Kết quả hồi quy đa biến kiểm tra mối tương quan giữa Vị trí việc làm và ba biến độc lập.

**Mô hình 2:** Vị trí việc làm =  $0,48074 + 0,00039 \times$  Lĩnh vực đào tạo +  $0,08029 \times$  Xếp loại tốt nghiệp +  $1,27616 \times$  Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp

Mô hình 2 có R bình phương hiệu chỉnh ở mức 50,53%. Kết quả của mô hình 2 (Bảng 6) cho thấy chỉ có Xếp loại tốt nghiệp và Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp có tác động tích cực đến Vị trí việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, hệ số hồi quy đều có ý nghĩa thống kê ở mức 0,0%. Còn Lĩnh vực đào tạo không xác định được mối quan hệ tương quan trong tập dữ liệu này.

4.3.3. *Kết quả hồi quy đa biến kiểm tra mối tương quan giữa Mức độ phù hợp với Lĩnh vực đào tạo và ba biến độc lập.*

**Mô hình 3:** Mức độ phù hợp với Lĩnh vực đào tạo =  $0,55865 + 0,00021 \times$  Lĩnh vực đào tạo +  $0,02999 \times$  Xếp loại tốt nghiệp +  $0,70011 \times$  Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp

Mô hình 3 đưa ra kết quả hồi quy (Bảng 7) cho thấy 2 biến độc lập bao gồm Xếp loại tốt nghiệp, Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp có tác động tích cực lên Mức độ phù hợp giữa Lĩnh vực đào tạo và công việc hiện tại. Trong đó, kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp có hệ số hồi quy 0,70011, ý nghĩa thống kê ở mức 0,0%. Kết quả không tìm thấy mối tương quan giữa Lĩnh vực đào tạo và Mức độ phù hợp giữa Lĩnh vực đào tạo và công việc hiện tại của sinh viên.

4.3.4. *Kết quả hồi quy đa biến kiểm tra mối tương quan giữa Loại hợp đồng và ba biến độc lập.*

**Mô hình 4:** Loại hợp đồng =  $1,02391 - 0,00047 \times$  Lĩnh vực đào tạo +  $0,06068 \times$  Xếp loại tốt nghiệp +  $0,91611 \times$  Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp

Theo như kết quả hồi quy mô hình 4 (Bảng 8), có mối tương quan tích cực giữa hai biến độc lập là Xếp loại tốt nghiệp (hệ số hồi quy 0,06068), Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp (hệ số hồi quy 0,91611) và Loại hợp đồng của công việc hiện tại của sinh viên. Mức ý nghĩa thống kê của hệ số hồi quy của hai biến đều ở mức 0,0%. Tuy nhiên, mô hình có R bình phương hiệu chỉnh khá yếu 15,98% điều này cho thấy biến Loại hợp đồng có thể bị tác động bởi nhiều hơn các biến đang nghiên cứu.

4.3.5. *Kết quả hồi quy đa biến kiểm tra mối tương quan giữa Loại công việc (toàn thời gian hay bán thời gian) và ba biến độc lập.*

**Mô hình 5:** Loại công việc =  $0,29511 + 0,00026 \times$  Lĩnh vực đào tạo –  $0,00583 \times$  Xếp loại tốt nghiệp +  $0,43869 \times$  Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp

Kết quả hồi quy của mô hình 5 (Bảng 9) cho thấy mối tương tích cực nhưng khá yếu giữa Lĩnh vực đào tạo và Loại công việc (hệ số hồi quy 0,00026, ý nghĩa thống kê ở mức 5%) và mối tương tích cực giữa Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp và Loại công việc (hệ số hồi quy 0,43869, ý nghĩa thống kê ở mức 0,0%). Không tìm thấy mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Loại công việc.

4.3.6. *Kết quả hồi quy đa biến kiểm tra mối tương quan giữa Mức thu nhập bình quân và ba biến độc lập.*

**Mô hình 6:** Mức thu nhập bình quân =  $- 3,02199 + 0,00677 \times$  Lĩnh vực đào tạo +  $0,02552 \times$  Xếp loại tốt nghiệp +  $0,97919 \times$  Kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp

Chỉ số R bình phương hiệu chỉnh của mô hình 6 là thấp nhất trong các mô hình (15,36%) cho thấy Mức thu nhập bình quân của công việc hiện tại của sinh viên có thể bị tác động bởi nhiều hơn các biến đang nghiên cứu. Tuy nhiên, kết quả hồi quy mô hình 6 (Bảng 10) cho thấy hai biến độc lập: Lĩnh vực đào tạo (hệ số hồi quy 0,00677) và Kinh

nghiệp làm việc trước khi tốt nghiệp (hệ số hồi quy 0,97919) có ảnh hưởng tích cực đến Mức thu nhập bình quân, đều có ý nghĩa thống kê ở mức 0,0%. Trong đó, không tìm thấy mối tương quan giữa Xếp loại tốt nghiệp và Mức thu nhập bình quân.

### 5. Tổng hợp và thảo luận kết quả

Kết quả của bài nghiên cứu được tổng hợp lại và phân tích như sau:

Thứ nhất, đa số sinh viên tham gia khảo sát đều có việc làm sau một năm tính từ thời điểm tốt nghiệp (86%), thậm chí có tới 76% sinh viên đã có việc làm trước cả khi nhận bằng tốt nghiệp. Kết quả này chứng tỏ năng lực việc làm của nhóm sinh viên mới ra trường tương đối khả quan, đồng thời chứng minh sự sẵn sàng làm việc và chủ động tìm việc của sinh viên. Tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp tương đối khớp với nghiên cứu của Nguyễn Văn Thắng & cộng sự (2020), tuy nhiên tỷ lệ sinh viên có việc làm trước khi tốt nghiệp lại cao hơn hẳn (76% so với 46,5%).

Thứ hai, phần lớn sinh viên ra trường làm việc trong lĩnh vực tư nhân (61%) và đa số họ (75%) đảm nhiệm vị trí thấp nhất trong tổ chức. Điều đáng mừng là hầu hết sinh viên đều làm công việc có liên quan tới chuyên ngành được đào tạo (83%) và là công việc toàn thời gian (93%). Mức lương mà người mới ra trường nhận được dao động từ 3 triệu đến 12 triệu đồng một tháng, trong đó phổ biến nhất là từ 6 triệu đến 9 triệu đồng. Theo Tổng cục Thống kê (2021), thu nhập bình quân một tháng của người Việt là 4,2 triệu đồng. Như vậy, mức thu nhập từ 6 đến 9 triệu đồng được coi là mức thu nhập khả quan đối với những lao động trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm và phản ánh chính xác tình trạng của thị trường lao động trong thời điểm hiện tại.

Thứ ba, các biến lĩnh vực đào tạo và xếp loại tốt nghiệp đều có tương quan yếu với tình trạng việc làm và thời gian có việc làm so với thời điểm tốt nghiệp của sinh viên mới ra trường. Như vậy có thể thấy rằng, tình trạng việc làm và thời gian tìm được việc nhanh hay chậm của sinh viên mới tốt nghiệp sẽ bị ảnh hưởng bởi các nhân tố khác thay vì thành tích học tập hay ngành học của sinh viên.

Tiếp theo, nghiên cứu chỉ ra kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp của sinh viên đều có tác động tích cực lên các chỉ số đo lường năng lực việc làm. Kết quả này củng cố các kết quả nghiên cứu bởi Hopkins và cộng sự (2011), Gault và cộng sự (2010), Callanan và Benzing (2004), Gabris và Mitchell (1989). Những sinh viên chỉ tập trung vào việc học mà không tích lũy kinh nghiệm liên quan tới nghề nghiệp sẽ không có khả năng phát triển các kỹ năng mà các nhà tuyển dụng đang tìm kiếm.

Kết quả cũng cho thấy lĩnh vực đào tạo sẽ chi phối loại hình tổ chức, loại công việc và mức lương mà sinh viên đảm nhận. Kết quả này trùng khớp với nghiên cứu của Bạch Ngọc Thắng & Lê Quang Cảnh (2020) cho rằng các nhóm sinh viên chuyên ngành khác nhau sẽ đảm nhận những công việc mang đặc điểm khác nhau. Điều này hoàn toàn dễ hiểu khi sinh viên các ngành khác nhau được đào tạo để phù hợp với các công việc khác nhau và mức lương giữa họ cũng có sự phân hoá rõ ràng dựa trên bối cảnh và nhu cầu của thị trường lao động.

Xếp loại học tập được chỉ ra có ảnh hưởng tích cực tới loại hợp đồng, mức độ phù hợp với lĩnh vực đào tạo và vị trí việc làm. Tuy nhiên, cả xếp loại học tập và lĩnh vực đào tạo đều tương quan yếu với khả năng tìm kiếm việc làm. Điều này trái ngược với kết quả nghiên cứu của những học giả đi trước như Tentama & Abdillah (2019), Bakar và Mat Rashid (2012), Manjunath D.R (2021) khi những nghiên cứu này đều chỉ ra rằng thành tích học tập cao sẽ giúp tăng khả năng được tuyển dụng. Cùng với việc phần lớn sinh viên tốt nghiệp đạt xếp hạng tốt nghiệp loại khá và tỷ lệ sinh viên tìm được việc làm sau tốt nghiệp cao, người viết cho rằng các nhà tuyển dụng đánh giá cao các yếu tố khác thay vì bằng cấp khi đưa ra quyết định tuyển dụng.

### **Khuyến nghị giải pháp**

Thứ nhất, các trường đại học cần rà soát, cải tiến lại chương trình đào tạo theo hướng tạo điều kiện cho sinh viên có thêm cơ hội được trải nghiệm thực tế nhiều hơn, qua đó giúp sinh viên tích lũy các kỹ năng và kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp. Theo Weligamage (2009), xu hướng gần đây cho thấy các trường đại học trên thế giới ngày càng chú trọng hơn tới việc cung cấp cho sinh viên những khoá đào tạo liên quan trực tiếp tới công việc và coi nó như một phần của chương trình học. Tuy nhiên ở Việt Nam hiện nay, nhiều trường đại học chỉ bắt đầu cho sinh viên đi thực tập từ năm 3. Người viết khuyến nghị rằng nhà trường nên giới thiệu những trải nghiệm thực tế như đi khảo sát doanh nghiệp và các bài thực hành ngay trong năm đầu tiên và năm thứ hai để tăng cường năng lực việc làm cho sinh viên.

Thứ hai, các trường cần chú trọng cải thiện một số kỹ năng có số lượng đáng kể người tốt nghiệp đánh giá ở mức độ không hài lòng hoặc hài lòng thấp, cụ thể là: năng lực ngoại ngữ (17,9%), kỹ năng dẫn dắt, khởi nghiệp và tạo việc làm cho người khác (16,8%), kỹ năng thực hành nghề nghiệp (12,7%), khả năng hướng dẫn và giám sát người khác (12,3%), kỹ năng phản biện (11,8%). Cụ thể hơn, các trường có thể tăng cường năng lực ngoại ngữ cho sinh viên bằng cách tích cực tham gia các chương trình hợp tác, trao đổi quốc tế với các trường đại học trên thế giới, tạo điều kiện cho sinh viên đi học trao đổi qua đó thực hành ngoại ngữ. Đối với kỹ năng khởi nghiệp và hướng dẫn người khác, các trường đại học trong cùng khối ngành đào tạo có thể phối hợp để tạo nên các cuộc thi về khởi nghiệp và lãnh đạo quy mô lớn để sinh viên có cơ hội cọ sát, trau dồi những kỹ năng này. Kỹ năng lãnh đạo, khởi nghiệp và phản biện cũng cần được đào tạo chuyên nghiệp bằng cách lồng ghép những khoá kỹ năng mềm vào chương trình đào tạo, như kỹ năng quản lý bản thân, kỹ năng sáng tạo, kỹ năng đàm phán. Thực tế cho thấy hầu hết các trường đại học ở Việt Nam vẫn chủ yếu tập trung đào tạo kiến thức, kỹ năng liên quan trực tiếp tới công việc thay vì các kỹ năng mềm, và các khoá đào tạo kỹ năng mềm và phát triển bản thân gần như không xuất hiện trong chương trình đào tạo.

Thứ ba, nhà trường cần khai thác sâu hơn mối quan hệ với nhà tuyển dụng thông qua việc mời nhà tuyển dụng làm diễn giả trong những buổi nói chuyện hay đồng tổ



chức những chương trình thực tập. Thực tế cho thấy nhiều trường đại học đã mời đại diện các doanh nghiệp, tuy nhiên hầu hết họ đến từ các công ty lớn, là những cựu sinh viên thành công hoặc khu vực chính phủ. Khảo sát cho thấy phần lớn sinh viên khi ra trường sẽ làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân và thường giữ vị trí thấp nhất trong tổ chức, do đó nhà trường cần kết nối nhiều hơn với những doanh nghiệp tư nhân vừa và nhỏ, xác định nhà tuyển dụng tiềm năng cho sinh viên của mình và mời họ tham gia thiết kế chương trình đào tạo.

### **Hạn chế của nghiên cứu**

Các kết quả được báo cáo ở đây đến từ một lượng lớn sinh viên Việt Nam tốt nghiệp từ 9 trường đại học và cao đẳng trong cả nước. Mặc dù đối tượng được khảo sát đến từ nhiều lĩnh vực đào tạo khác nhau, nhưng không phải tất cả các chuyên ngành trong hệ thống đại học Việt Nam đều được đưa vào nghiên cứu. Điều này hạn chế khả năng khái quát hóa kết quả của nghiên cứu đối với các trường đại học và lĩnh vực đào tạo khác không được xem xét. Một hạn chế khác của nghiên cứu là cuộc khảo sát được thực hiện vào năm 2021, đúng thời điểm xảy ra đại dịch Covid 19 nên dữ liệu thu được có thể bị ảnh hưởng bởi điều kiện kinh tế, xã hội lúc bấy giờ.

### **Gợi ý cho các nghiên cứu tiếp theo**

Các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng quy mô khảo sát tới nhiều trường đại học đại diện cho tất cả các lĩnh vực đào tạo khác nhau tại Việt Nam. Bên cạnh đó, bảng khảo sát cần được thêm vào những câu hỏi nhằm mô tả các biến rõ ràng hơn. Ví dụ, người tham gia khảo sát cần chỉ rõ kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp của họ có liên quan trực tiếp tới công việc mà họ đảm nhận sau này không. Cuối cùng, nghiên cứu có thể được mở rộng theo hướng khám phá thêm các yếu tố khác ảnh hưởng tới năng lực tìm việc của sinh viên.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1]. Andrews, J., & Higson, H., (2008), “Graduate employability, ‘soft skills’ versus ‘hard’ business knowledge: A European study”, *Higher education in Europe*, 33(4), 411-422.
- [2]. AlmaLaurea, (2019). *Graduate tracking*. The official website of Consortium of Universities of Italy. Retrieved from: <https://www.almalaurea.it/en/universita/indagini/laureati/occupazione>
- [3]. Bạch Ngọc Thắng & Lê Quang Cảnh, (2020), “Young adults' employment and labour market entry: Theories and practice in Vietnam”, *National Economics University Publication*.
- [4]. Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S., (2003), “Employability in a Knowledge-driven Economy”, *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126. <https://doi.org/10.1080/136390803200007064>
- [5]. Burke, D. D., & Carton, R., (2013), “The pedagogical, legal, and ethical implications of unpaid internships”, *J. Legal Stud. Educ*, 30, 99.

- [6]. Công thông tin điện tử Quốc hội Việt Nam, (2019), “Góc nhìn đại biểu: Đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn”, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Ngày 15/10/2019. [Trực tuyến]. Truy cập ngày 18/09/2022 tại: <https://quochoi.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/content/tintuc/Lists/News&ItemID=42321>
- [7]. Callanan, G., & Benzing, C., (2004), “Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students”, *Education+ Training*.
- [8]. Clarke, M., (2018), “Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context”, *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- [9]. Dacre Pool, L., Sewell, P, (2007), “The key to employability: Developing a practical model of graduate employability”, *Education Training*, vol. 49(4), 277-289.
- [10]. Fatwa Tentama, Muhamad Hasan Abdillah, (2019), “Student employability examined from academic achievement and self-concept”, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, DOI: [10.11591/ijere.v8i2.18128](https://doi.org/10.11591/ijere.v8i2.18128).
- [11]. Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M., (2013), “An exploratory study of factors affecting undergraduate employability”, *Education+ Training*.
- [12]. Forrier, A., & Sels, L., (2003), “The concept employability: A complex mosaic”, *International journal of human resources development and management*, 3, 102-124.
- [13]. Gabris, G. T., & Mitchell, K., (1989), “Exploring the relationships between intern job performance, quality of education experience, and career placement”, *Public Administration Quarterly*, 484-504.
- [14]. Gault, J., Leach, E., & Duey, M., (2010), “Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective”, *Education+ Training*.
- [15]. Gault, J., Redington, J., & Schlager, T., (2000), “Undergraduate business internships and career success: are they related?”, *Journal of marketing education*, 22(1), 45-53.
- [16]. González-Romá, V., Gamboa, J. P., & Peiró, J. M., (2018), “University graduates' employability, employment status, and job quality”, *Journal of Career Development*, 45(2), 132-149.
- [17]. Grant-Smith, Deanna; McDonald, Paula, (2017), “Planning to work for free: building the graduate employability of planners through unpaid work”, *Journal of Youth Studies*, (), 1–17.
- [18]. Griffiths, D. A., Inman, M., Rojas, H., & Williams, K., (2018), “Transitioning student identity and sense of place: future possibilities for assessment and development of student employability skills”, *Studies in Higher Education*, 43(5), 891–913. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1439719>

- [19]. Harvey, L., (2001), “Defining and measuring employability”, *Quality in Higher Education* 7(2), pp. 97–110. ISSN 1353-8322.
- [20]. Hillage, J. and Pollard, E., (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment (DfEE) Research report. no RR85. Anh.
- [21]. Holmes, L., (2013), “Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process?”, *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554.
- [22]. Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J., (2012), “Employability Skills Valued by Employers as Important for Entry-Level Employees With and Without Disabilities”, *Career Development for Exceptional Individuals*, 35(1), 29–38. <https://doi.org/10.1177/0885728811419167>
- [23]. Kraha, A., Turner, H., Nimon, K., Zientek, L.R. and Henson, R.K., 2012. Tools to support interpreting multiple regression in the face of multicollinearity. *Frontiers in psychology*, 3, p.44.
- [24]. Lisá, E., Hannelová, K., & Newman, D., (2019), “Comparison between employers’ and students’ expectations in respect of employability skills of university graduates”, *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 71–82.
- [25]. Mai Thị Quỳnh Lan, (2018), “Skill gap from employers’ evaluation: a case of VNU graduates”, *VNU Journal of Science: Education Research*, 34(2), 1–13. <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4137>
- [26]. MOTIVE, (2022). The official website of Monitoring Trends in Vietnamese Graduates’ Employment - MOTIVE Project. Project reference number: 609781- EPP-1-2019-1-IT-EPPKA2-CBHE-SP. Retrieve from: <https://motive-euproject.net/>
- [27]. Okay–Somerville, B., & Scholarios, D., (2015), “Career Self–Management, Perceived Employability, and Employment Success during University–to–Work Transitions: A Social Cognitive Career Theory Perspective”, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (2015 6 (107) Employability (Zatrudnialność)), 33-60.
- [28]. Omar, NH, Manaf, AA, Mohd, RH, Kassim, AC., Aziz, KA, (2012), "Graduates’ employability skills based on current job demand through electronic advertisement," *Asian Social Science*, vol. 8(9), pp. 103-110.
- [29]. Phi Hùng, (2022), “Ngành nào tỉ lệ ra trường có việc làm cao nhất”, *Báo Pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh*. Ngày 15/05/2022. [Trực tuyến]. Truy cập ngày 18/09/2022 tại: <https://plo.vn/nganh-nao-ti-le-ra-truong-co-viec-lam-cao-nhat-post680103.html#:~:text=T%E1%BA%A1i%20%C4%91%C3%A2y%20%C3%B4ng%20B%C3%B9i%20V%C4%83n,l%C6%B0%E1%BB%A3ng%20cao%20c%E1%B%A7a%20qu%E1%BB%91c%20gia>.
- [30]. Pitan, O.S. and Muller, C., (2020), "Students’ self-perceived employability (SPE): Main effects and interactions of gender and field of study", *Higher Education, Skills and*

*Work-Based Learning*, Vol. 10 No. 2, pp. 355-368. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2019-0040>

[31]. Pool, L. D., & Sewell, P., (2007), “The key to employability: developing a practical model of graduate employability”, *Education+ Training*.

[32]. Succi, C., & Canovi, M. (2020), “Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers’ perceptions”, *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>

[33]. Tharunya, S. R., & Kottawatta, H. (2014), “Perception of Employability Skills of HRM Graduates: From Employers’ and Graduates’ Perspective”, *Human Resource Management Journal*, 02(01), 11–21.

[34]. The university of Sydney, “Identify and value your employability skills”, [www.sydney.edu.au/careers/students/career-advice-and-development/employability-skills.html](http://www.sydney.edu.au/careers/students/career-advice-and-development/employability-skills.html)

[35]. Thủ tướng chính phủ, (2020). Quyết định số 10/2020/QĐ-TTg về Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Thống kê thuộc Bộ kế hoạch và Đầu tư. Ngày 18/03/2020.

[36]. Tran Thị Tuyết, (2013), “Limitation on the development of skills in higher education in Vietnam”, *Higher Education*, 65(5), 631–644. <https://doi.org/10.2307/23473516>

[37]. Uyanik, G.,K., & Guler, N., (2013). “A Study on Multiple Linear Regression Analysis”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 106, 2013, Pages 234-240, ISSN 1877-0428, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.027>.

[38]. Weligamage, S. S, (2009), “Graduates’ employability skills: Evidence from literature review”, *University of Kelaniya, Sri Lanka*.

**Đường link bảng biểu tham khảo:**

[https://docs.google.com/document/d/13wzwhT7MDyuy17v63R\\_HoM6WYsiReoZn-UG20PGKagA/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/document/d/13wzwhT7MDyuy17v63R_HoM6WYsiReoZn-UG20PGKagA/edit?usp=sharing)

# KỶ YẾU

## HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA "PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG CÁC VẤN ĐỀ KINH TẾ VÀ XÃ HỘI TRONG MÔI TRƯỜNG SỐ" LẦN THỨ HAI

*Chịu trách nhiệm xuất bản*

**GIÁM ĐỐC - TỔNG BIÊN TẬP  
BÙI MINH CƯỜNG**

*Chịu trách nhiệm nội dung*

**TS. NGUYỄN HUY TIẾN**

*Biên tập:* NGUYỄN MINH CHÂU  
*Chế bản:* NGUYỄN MINH CHÂU  
*Họa sĩ bìa:* ĐẶNG NGUYỄN VŨ

### **NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT**

70 Trần Hưng Đạo - Hoàn Kiếm - Hà Nội

ĐT: 024 3942 2443 Fax: 024 3822 0658

Email: [nxbkhkt@hn.vnn.vn](mailto:nxbkhkt@hn.vnn.vn)

Website: <http://www.nxbkhkt.com.vn>

### **CHI NHÁNH NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT**

28 Đồng Khởi - Quận 1 - TP Hồ Chí Minh

ĐT: 028 3822 5062

---

In 80 bản, khổ 20.5 × 29.5 cm, tại Công ty TNHH In Minh Vương

Địa chỉ: 48A Dịch Vọng Hậu, Phường Dịch Vọng Hậu, Quận Cầu Giấy, Tp. Hà Nội.

Số ĐKXB: 4058-2022/CXBIPH/01-228/ KHKT.

Quyết định XB số: 279/QĐ-NXBKHKT ngày 02/12/2022

In xong và nộp lưu chiểu năm 2022.

Mã ISBN: 978-604-67-2499-5.





# BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ HỌC VIỆN CHÍNH SÁCH VÀ PHÁT TRIỂN

Học viện Chính sách và Phát triển được thành lập theo Quyết định số 10/QĐ-TTg ngày 04/01/2008 của Thủ tướng Chính phủ, là trường Đại học công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân. Về tổ chức, Học viện trực thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Học viện là cơ sở đào tạo sau Đại học trong lĩnh vực chính sách phát triển, kinh tế và quản lý. Học viện định hướng trở thành trường đại học có uy tín trong hệ thống giáo dục quốc dân về đào tạo, nghiên cứu khoa học, tư vấn và phản biện chính sách vĩ mô. Hiện tại, Học viện đã được công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo và 03 ngành đào tạo đại học đạt chuẩn kiểm định chất lượng.

Trụ sở đào tạo chính của Học viện tọa lạc tại Khu đô thị Nam An Khánh, Huyện Hoài Đức, Hà Nội với quy mô diện tích 5ha có thể đáp ứng được khoảng 10.000 sinh viên theo học tại đây.



## Các ngành đào tạo trình độ Đại học tại Học viện

- Quản lý Nhà nước
- Kinh tế
- Kinh tế số
- Kinh tế quốc tế
- Kinh tế Phát triển
- Luật Kinh tế
- Quản trị kinh doanh
- Tài chính – Ngân hàng
- Kế toán
- Ngôn ngữ Anh

## Các chuyên ngành đào tạo Sau Đại học

- Chính sách công
- Quản trị kinh doanh
- Tài chính – Ngân hàng
- Kinh tế quốc tế
- Kinh tế phát triển
- Thạc sĩ liên kết với Đại học Rennes 1 – Cộng hòa Pháp



815-2022/CXBIPH/6-21/TN

ISBN: 978-604-67-2499-5



Sách không bán