



**NÂNG CAO HỆ THỐNG GIÁO  
DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM  
NHẪM TĂNG CƠ HỘI VIỆC  
LÀM VÀ KỸ NĂNG KHỞI  
NGHIỆP CHO SINH VIÊN SAU  
KHI RA TRƯỜNG**

**Thực trạng Việc làm và  
Khởi nghiệp của sinh viên  
tốt nghiệp tại Việt Nam**

**D1.3.1 Báo cáo phân tích**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**V2WORK**



Các thành viên dự án V2WORK làm việc tại Đại học Tây Nguyên vào Tháng 1, 2019.  
Buổi tập huấn lần 4 và thảo luận kết quả nghiên cứu

V2WORK



# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

D1.3.1 Báo cáo phân tích



Thông tin về tác giả	
Dự án	V2WORK – “ <i>Nâng cao hệ thống giáo dục đại học Việt Nam nhằm tăng cơ hội việc làm và kỹ năng khởi nghiệp cho sinh viên sau khi ra trường</i> ”
Số tham chiếu	# 586252-EPP-1-2017-1-ES-EPPKA2-CBHE-SP
Tác giả tài liệu	Ông Victor F. Climent, Phó Giáo sư, Đại học Alicante và Bà Cristina Beans, Quản lý Dự án Cấp cao của Văn phòng Quản lý Dự án Quốc tế, Đại học Alicante

#### Các thành viên dự án V2WORK:

##### Liên minh Châu Âu:

- Đại học Alicante (Tây Ban Nha), Điều phối Dự án
- Đại học Coimbra (Bồ Đào Nha)
- FH Joanneum (Áo)

##### Việt Nam:

- Đại học Bách khoa Hà Nội
- Đại học Công nghiệp Vinh
- Đại học Đà Nẵng
- Đại học Tây Nguyên
- Đại học Nha Trang
- Đại học Thủ Dầu Một
- Đại học Khoa học Xã hội & Nhân văn Thành phố Hồ Chí Minh
- Bộ Giáo dục và Đào tạo
- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Thành phố Hồ Chí Minh
- AIESEC Việt Nam

#### Thông tin liên hệ:

Văn phòng Quản lý Dự án Quốc tế (OGPI) - Đại học Alicante

Trang web: [www.ogpi.ua.es](http://www.ogpi.ua.es)

V2WORK: [www.v2work.eu](http://www.v2work.eu)

**Lời cảm ơn:** Xin chân thành cảm ơn các nhân viên tận tụy tại các viện đối tác đã đóng góp vào sự thành công của dự án này và chịu trách nhiệm thực hiện khảo sát thu thập dữ liệu cho phân tích này và đóng góp vào phân tích vùng; cũng như Ủy ban châu Âu đã hỗ trợ và cùng tài trợ cho dự án này thông qua Chương trình Erasmus+.

#### Thông báo pháp lý

Tài liệu này được viết và biên soạn bởi các tổ chức đối tác của dự án Erasmus+ V2WORK “*Nâng cao hệ thống giáo dục đại học Việt Nam nhằm tăng cơ hội việc làm và kỹ năng khởi nghiệp cho sinh viên sau khi ra trường*” theo sự điều phối của Đại học Alicante. Các kết quả, quan điểm và ý kiến được trình bày trong ấn bản này là của các tác giả và Ủy ban châu Âu không chịu trách nhiệm đối với bất kỳ việc sử dụng thông tin nào trong tài liệu này.

Toàn bộ nội dung có được từ dự án V2WORK được bảo vệ theo luật quyền sở hữu trí tuệ, đặc biệt là bản quyền.

Biên soạn bởi Đại học Alicante, Tây Ban Nha

© Đại học Alicante 2020. Bảo lưu mọi quyền. **Được phép tái bản với điều kiện xác định rõ nguồn tài liệu.**

Vui lòng trích dẫn ấn bản này dưới tên

Tiếng Anh: *Climent V, & Beans C. (2020). Graduate Employment and Entrepreneurship in Vietnam, Analysis Report. V2WORK Project. Erasmus+ programme.*

Tiếng Việt: *Climent V, & Beans C. (2020). Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam, Báo cáo phân tích. Dự án V2WORK. Chương trình Erasmus+.*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Dự án V2WORK được đồng tài trợ bởi Chương trình Erasmus+ của Liên minh Châu Âu (tài liệu tham khảo số 586252-EPP-1-2017-1-ES-EPPKA2-CBHE-SP).

# Mục lục

---

<b>1. GIỚI THIỆU</b>	9
<b>1.1. Dự án V2WORK</b>	9
<b>1.2. Báo cáo phân tích</b>	10
<b>1.3. Mục tiêu</b>	17
<b>1.4. Tổng quan phương pháp</b>	18
1.4.1. Chỉ số hiệu quả chính	19
<b>1.5. Hướng dẫn phân bố khảo sát</b>	21
<b>1.6. Tổng quan mẫu</b>	21
<b>2. PHẠM VI VÙNG CỦA KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP VÀ KHỞI NGHIỆP</b>	24
<b>2.1. Đồng bằng châu thổ sông Hồng</b>	25
<b>2.2. Trung du và Miền núi phía Bắc</b>	26
<b>2.3. Vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ</b>	28
<b>2.4. Tây Nguyên</b>	30
<b>2.5. Đông Nam Bộ</b>	32
<b>2.6. Đồng bằng Sông Cửu Long</b>	33
<b>2.7. Tóm tắt</b>	35
2.7.1. Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh	36
2.7.2. Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm trên dân số theo tỉnh	37
2.7.3. Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh	40
2.7.4. Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng	41
2.7.5. Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng	42
<b>3. TÌNH HÌNH VIỆC LÀM &amp; HOẠT ĐỘNG KHỞI NGHIỆP CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM SAU TỐT NGHIỆP</b>	44
<b>3.1. Sinh viên &amp; Sinh viên tốt nghiệp</b>	44
<b>3.2. Các bên liên quan bên ngoài (nhà tuyển dụng)</b>	49
<b>3.3. Giảng viên</b>	52
<b>3.4. Trung tâm Hướng nghiệp &amp; Cán bộ Quản lý</b>	55

<b>4. XÁC ĐỊNH SỰ KHÔNG PHÙ HỢP VÀ NHU CẦU TIỀM ẨN TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG</b> .....	56
4.1. Sự không phù hợp tiềm ẩn .....	57
<b>4.2. Nhu cầu</b> .....	67
<b>5. KHỞI NGHIỆP</b> .....	71
<b>6. KHUYẾN NGHỊ</b> .....	78
<b>6.1. Sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp</b> .....	78
<b>6.2. Bên liên quan ngoài nhà trường (Nhà tuyển dụng)</b> .....	80
<b>6.3. Giảng viên</b> .....	80
<b>6.4. Trung tâm Hướng nghiệp &amp; Cán bộ quản lý</b> .....	81
<b>7. TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	83
<b>8. PHỤ LỤC THỐNG KÊ</b> .....	87

## Danh mục Hình ảnh

---

Hình 1 SỐ CÂU TRẢ LỜI THEO LOẠI HÌNH BÊN HỮU QUAN .....	11
Hình 2 SỐ CÂU TRẢ LỜI THEO ĐỐI TÁC HEI CỦA V2WORK .....	12
Hình 3 HEI NGOÀI CỘNG TÁC VỚI DỰ ÁN V2WORK BẰNG VIỆC TRẢ LỜI BẢNG CÂU HỎI PHỤC VỤ PHÂN TÍCH .....	13
Hình 4 ĐỊA ĐIỂM CỦA CÁC HEI NGOÀI THAM GIA VÀO THU THẬP DỮ LIỆU .....	15
Hình 5 PHƯƠNG PHÁP VÀ CẤU TRÚC QUY TRÌNH THU THẬP DỮ LIỆU .....	17
Hình 6 NHÓM MỤC TIÊU .....	19
Hình 7 ĐỊNH NGHĨA NHÓM DÂN SỐ .....	20
Hình 8 ĐỊNH NGHĨA MẪU VÀ MẪU CUỐI CÙNG .....	23
Hình 9 BẢN ĐỒ CÁC ĐẶC ĐIỂM TÍCH CỰC VÀ TIÊU CỰC CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM .....	36
Hình 10 BIẾN THIÊN CỦA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG THEO VÙNG .....	37
Hình 11 BIẾN THIÊN TỶ LỆ LAO ĐỘNG TRÊN 15 TUỔI CÓ VIỆC LÀM .....	39

Hình 12 BIẾN THIÊN TỶ LỆ NGƯỜI ĐƯỢC ĐÀO TẠO .....	40
Hình 13 BIẾN THIÊN TỶ LỆ THẤT NGHIỆP .....	42
Hình 14 BIẾN THIÊN TỶ LỆ THIẾU VIỆC LÀM .....	43
Hình 15 SỰ KHÁC BIỆT VỀ GIỚI TRONG CÁC NGUỒN THÔNG TIN CHÍNH THỐNG VÀ KHÔNG CHÍNH THỐNG .....	45
Hình 16 NHỮNG ĐIỂM KHÁC NHAU GIỮA SV ĐANG HỌC TẠI TRƯỜNG VÀ SV ĐÃ TỐT VỀ CÁCH NẮM BẮT NGUỒN THÔNG TIN CHÍNH THỐNG VÀ KHÔNG CHÍNH THỐNG .....	46
Hình 17 CÁC NGUỒN THÔNG TIN VỀ CÁC TRUNG TÂM HƯỚNG NGHIỆP .....	47
Hình 18. NHẬN THỨC CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG VỀ CACE CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC .....	49
Hình 19 HIỂU BIẾT VỀ CACE TẠI HEI .....	50
Hình 20 KHẢ NĂNG LIÊN HỆ VỚI CÁC CHƯƠNG TRÌNH GIỚI THIẾU VIỆC LÀM CỦA HEI ...	51
Hình 21 GIÁM ĐỐC CỦA CACE .....	53
Hình 22 MẢNG KIẾN THỨC MÀ CÁN BỘ CaCe NÊN CÓ .....	54
Hình 23 MẢNG KIẾN THỨC CÁN BỘ HEI CẦN TRANG BỊ .....	55
Hình 24 HỆ THỐNG KINH TẾ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG 2014 .....	56
Hình 25 NHỮNG NHẬN THỨC NÀO VỀ CÁC YẾU TỐ HỌC THUẬT ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG LÀ GIỐNG NHAU GIỮA NHÀ TUYỂN DỤNG VÀ GIẢNG VIÊN? ...	59
Hình 26 NHỮNG NHẬN THỨC NÀO VỀ CÁC YẾU TỐ HỌC THUẬT ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG LÀ KHÁC NHAU GIỮA NHÀ TUYỂN DỤNG VÀ GIẢNG VIÊN? ...	60
Hình 27 CÁC YẾU TỐ CÁ NHÂN TĂNG KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG .....	62
Hình 28 SỰ KHÁC BIỆT GIỮA GIẢNG VIÊN VÀ NHÀ TUYỂN DỤNG VỀ CÁC YẾU TỐ CÁ NHÂN ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG .....	66
Hình 29. SỰ KHÁC BIỆT GIỮA TỔNG THỂ MỤC TIÊU VỚI NHỮNG NHU CẦU QUAN TRỌNG NHẤT TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM .....	68
Hình 30 Ý KIẾN KHÁC BIỆT GIỮA NHỮNG NHÓM MỤC TIÊU VỀ NHU CẦU QUAN TRỌNG NHẤT TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM .....	72
Hình 31 LÝ DO NÊN TIẾP TỤC HỖ TRỢ KHỞI NGHIỆP .....	73
Hình 32 NHỮNG BÊN NÀO CÓ Ý KIẾN KHÁC BIỆT VÀ TƯƠNG ĐỒNG TRONG VIỆC HỖ TRỢ KHỞI NGHIỆP .....	74
Hình 33 TỔNG HỢP CÁC LÝ DO ĐỂ TIẾN HÀNH NHỮNG CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ KHỞI NGHIỆP .....	75
Hình 34 KHÁM PHÁ HỒ SƠ KHỞI NGHIỆP CỦA SINH VIÊN NGAY KHI CÒN TRÊN GHẾ TRƯỜNG ĐẠI HỌC .....	77

## Danh sách từ đồng nghĩa

TỪ VIẾT TẮT	TÊN TIẾNG VIỆT
<i>Từ viết tắt chung</i>	
<b>HEI</b>	Tổ chức Giáo dục Đại học
<b>EU</b>	Liên minh Châu Âu
<b>CaCe</b>	Trung tâm hướng nghiệp
<i>Từ viết tắt đối tác</i>	
<b>HUST</b>	Đại học Bách khoa Hà Nội
<b>IUV</b>	Đại học Công nghiệp Vinh
<b>UD</b>	Đại học Đà Nẵng
<b>TNU</b>	Đại học Tây Nguyên
<b>NTU</b>	Đại học Nha Trang
<b>TDMU</b>	Đại học Thủ Dầu Một
<b>HCM</b>	Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Thành phố Hồ Chí Minh
<b>TVU</b>	Đại học Trà Vinh
<b>UA</b>	Đại học Alicante
<b>UC</b>	Đại học Coimbra
<b>FHJ</b>	Đại học Khoa học Ứng dụng FH Joanneum



## 1. GIỚI THIỆU

---

### 1.1. Dự án V2WORK

V2WORK: “*Nâng cao hệ thống giáo dục đại học Việt Nam nhằm tăng cơ hội việc làm và kỹ năng khởi nghiệp cho sinh viên sau khi ra trường*” là một dự án kết cấu xây dựng năng lực Erasmus+ ba năm đồng tài trợ bởi Ủy ban châu Âu.

Mục tiêu chung của V2WORK là nâng cao hệ thống giáo dục đại học Việt Nam để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp & khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp và tăng cường các mối quan hệ của dự án với thị trường lao động, phù hợp với ưu tiên nâng cao tỷ lệ việc làm sau khi tốt nghiệp của chính phủ Việt Nam ở cấp quốc gia.

#### *Mục tiêu cụ thể của V2WORK:*

- Hiện đại hóa các dịch vụ hỗ trợ hướng nghiệp của tám Tổ chức giáo dục đại học (HEI) của Việt Nam bằng cách xây dựng năng lực tổ chức & cá nhân về kỹ năng nghề nghiệp và khởi nghiệp để họ có thể trở thành những công cụ hiệu quả & năng động nhằm nâng cao & hỗ trợ khả năng tìm việc làm & khởi nghiệp cho sinh viên HEI & sinh viên tốt nghiệp.
- Tăng cường mối quan hệ trường đại học - doanh nghiệp thông qua xây dựng các cơ chế để thúc đẩy các doanh nghiệp chủ động tham gia vào các Trung tâm hướng nghiệp.

#### *V2WORK sẽ đạt được những mục tiêu này bằng*

- Phân tích chuyên sâu về thực trạng khả năng tìm việc làm của sinh viên tốt nghiệp & nhu cầu thị trường lao động để xác định các nhu cầu đào tạo & tổ chức của đối tác
- Xây dựng năng lực cho nhân viên Trung tâm hướng nghiệp của HEI Việt Nam về năng lực chuyên môn & kỹ năng ngành

- Triển khai các dịch vụ việc làm, tuyển dụng và khởi nghiệp tại mỗi HEI
- Thực hiện các hành động kết nối mục tiêu giữa các HEI & ngành
- Xây dựng mạng lưới các Trung tâm hướng nghiệp HEI tại Việt Nam

## 1.2. Báo cáo phân tích

Tài liệu này gồm báo cáo chính thức được lập dựa trên phân tích dữ liệu của bốn khảo sát được thực hiện từ tháng 7 đến tháng 11 năm 2018 để đáp ứng các mục tiêu và nhiệm vụ như được mô tả trong WP1 “LẬP” đề xuất dự án V2WORK:

Đề xuất này tương ứng với giao phẩm 1.3.1.: Báo cáo phân tích “*Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam*” được mô tả trong đề xuất này:

*Báo cáo phân tích nhu cầu chuyên sâu “Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam” sẽ được lập như kết quả của phân tích dữ liệu về sinh viên tốt nghiệp thu thập được từ các khảo sát và phỏng vấn theo phương pháp đã xây dựng (D1.1.1.). Báo cáo sẽ bao gồm phân tích về thực trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp HEI và hoạt động khởi nghiệp, ý định khởi nghiệp của sinh viên HEI, nhu cầu thị trường lao động xác định được từ lao động tiềm năng và nhận diện các bất đối xứng tiềm ẩn.*

Mục đích của tài liệu này là truyền đạt và nhấn mạnh những kết quả quan trọng nhất của phân tích giữa tất cả các đối tượng tham gia và các bên cộng tác liên quan của dự án V2WORK. cũng như toàn bộ Hệ thống giáo dục đại học của Việt Nam.

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Để phục vụ phân tích, các câu trả lời được thu thập từ tổng cộng 4009 đối tượng tham gia được phân bổ như trong các hình dưới đây.

Hình 1 SỐ CÂU TRẢ LỜI THEO LOẠI HÌNH BÊN HỮU QUAN

## SỐ CÂU TRẢ LỜI CHÍNH THỨC THEO BÊN HỮU QUAN

**2,063**   
*Sinh viên*

**710**   
*Sinh viên tốt nghiệp*

**513**   
*Doanh nghiệp*

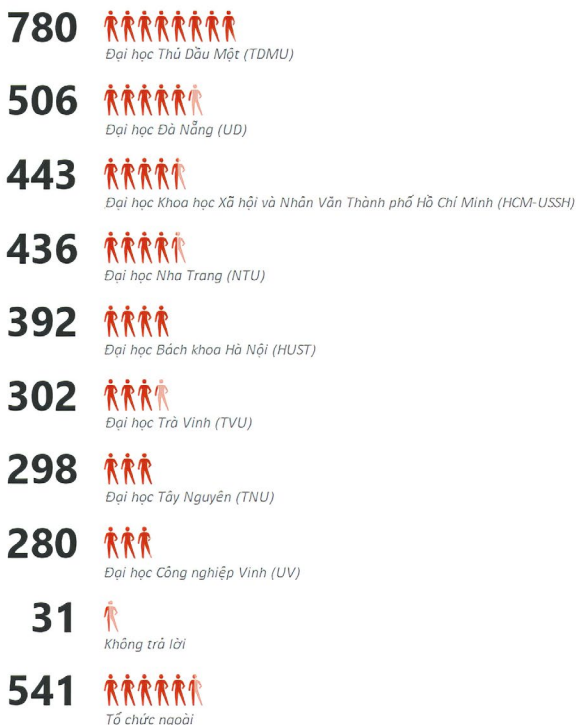
**553**   
*Trường đại học*

**170**   
*Nhân viên HEI và CaCe*

Mỗi đối tác V2WORK đóng góp vào việc phân phát bảng câu hỏi trực tuyến. Trong hình 2, chúng tôi minh họa tổng số câu trả lời của các đối tác HEI của V2WORK, trong đó với mỗi đối tác, chúng tôi tổng hợp các câu trả lời từ 4 nhóm dân số mục tiêu đã được nghiên cứu.

Hình 2 SỐ CÂU TRẢ LỜI THEO ĐỐI TÁC HEI CỦA V2WORK

## SỐ CÂU TRẢ LỜI CHÍNH THỨC THEO ĐỐI TÁC



Chúng tôi nhận thấy cần phải nhấn mạnh nỗ lực to lớn của các đối tác V2WORK trong việc phân phát các bảng câu hỏi tới các trường đại học khác tại Việt Nam. Nỗ lực này mang lại 541 câu trả lời được cung cấp cho mẫu cùng thông tin vượt ra ngoài bối cảnh quốc gia tại Việt Nam về các Trung tâm hướng nghiệp cũng như ý kiến của các bên hữu quan trong và ngoài của HEI.

Kết quả thành công này, ngoại trừ kích thước mẫu lớn đối với từng nhóm mục tiêu, biến các cơ sở dữ liệu thành một công cụ mạnh mẽ được xây dựng trong bối cảnh dự án V2WORK có thể và phải được sử dụng vượt phạm vi

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

các giao phẩm của V2WORK. Đầu ra này có thể được xem là một điểm mạnh về tính bền vững cũng như một chiến lược phân phát cho dự án sau tài trợ vốn của EU.

Trong hình 3, chúng tôi liệt kê các HEI ngoài V2WORK đã đóng góp vào thu thập dữ liệu.

Đối với 100 đối tượng khảo sát, chưa xác định được tên của các HEI không phải là thành viên dự án. Tuy nhiên, vì các đối tượng này có thể được phân loại theo tổng thể mục tiêu, chúng đã được bao gồm trong phân tích.

**Hình 3 HEI NGOÀI CỘNG TÁC VỚI DỰ ÁN V2WORK BẰNG VIỆC TRẢ LỜI BẢNG CÂU HỎI PHỤC VỤ PHÂN TÍCH**

Tên tiếng Việt trường đại học	TRẢ LỜI
Đại học Khánh Hòa	130
Đại học Bách khoa Đà Nẵng	51
Đại học Cần Thơ	44
Đại học Bình Dương	38
Đại học An Giang	25
Đại học Quốc tế Miền Đông	25
Đại học Kinh tế Kỹ thuật Bình Dương	12
Tổ chức Quốc tế của Sinh viên Ngành Khoa học Kinh tế và Thương mại	11
Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh	8
Đại học RMIT	8
Đại Học Kinh tế - Luật	7
Đại học Duy Tân	6
Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh	5
Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh	5
Đại Học Kinh Tế Quốc Dân	5
Đại học Vinh	5
Cao đẳng Sư phạm Huế	4
Đại học Kinh tế Nghệ An	4
Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên	4

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

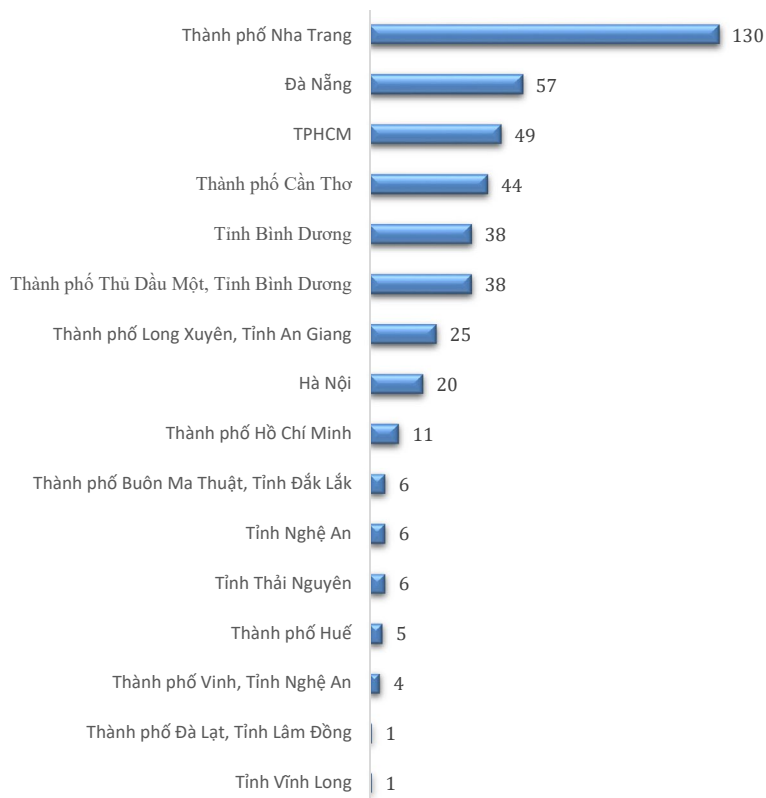
Đại học Nguyễn Tất Thành	3
Đại học Ngoại ngữ	3
Đại học Khoa học Tự nhiên, Đại học Quốc Gia TP.HCM	3
Học viện Ngân hàng	2
Đại học Buôn Ma Thuột	2
Cao đẳng Kỹ thuật Đắc Lắc	2
Cao đẳng Nghề Đắc Lắc	2
Học viện Ngoại giao Việt Nam	2
Đại học Sư phạm Hà Nội	2
Đại học Công nghiệp Hà Nội	2
Đại học Quốc tế	2
Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh	2
Đại học Đà Lạt	1
Đại học Đông Đô	1
Đại học Ngoại thương	1
Đại học Ngoại ngữ - Tin học Thành phố Hồ Chí Minh	1
Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh	1
Đại học Hoa Sen	1
Đại học Nông Lâm Huế	1
Đại học Xây Dựng Miền Tây	1
Đại Học Xây Dựng	1
Đại học Sài Gòn	1
Đại học Thái Nguyên	1
Đại học Tài chính - Marketing	1
Đại học Công Nghệ Thông Tin và Truyền Thông	1
Đại học Văn Lang	1
Đại học Công nghệ Vạn Xuân	1
Đại học Việt Đức	1
Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội (VNU-USSH)	1
Học Viện Nông Nghiệp Việt Nam	1
Tổng chung	442

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Các HEI bên ngoài trả lời bảng câu hỏi tương ứng với 18 địa điểm khác nhau tại Việt Nam (Hình 4).

**Hình 4 ĐỊA ĐIỂM CỦA CÁC HEI NGOÀI THAM GIA VÀO THU THẬP DỮ LIỆU**

## Đối tượng khảo sát ngoài ở đâu?



Về vấn đề này, báo cáo “Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam” này nhằm tổ chức và trình bày rõ ràng và nhất quán các kết quả quan trọng và phù hợp nhất thu được trong giai đoạn nghiên cứu của dự án V2WORK mà góp phần vào tác động lớn hơn đến các hoạt động của V2WORK.

Vì nhiệm vụ thu thập dữ liệu đã cung cấp một số kết quả thống kê vượt mong đợi và kết quả được trình bày trong đề xuất, báo cáo này không trình bày tất cả các bảng và kết quả đối với tất cả các biến đã được phân tích. Số lượng biến cũng như câu trả lời rất lớn và do đó, đi kèm với báo cáo này là một “Phụ lục thống kê” được lập vào tháng 1 năm 2019, trong đó phân tích của từng biến đưa vào nghiên cứu được báo cáo.

Tài liệu phụ lục thống kê là một nguồn mở mà mỗi đối tác, bên hữu quan ngoài và trong cũng như bất kỳ nhà nghiên cứu nào cũng có thể tùy ý sử dụng trong phân tích định lượng về thực trạng việc làm và khởi nghiệp ở cấp HEI trong bối cảnh của Việt Nam. Bất kỳ việc sử dụng nào đều phải trích dẫn nguồn là báo cáo này và dự án V2WORK. Các nguồn này có thể tải xuống từ trang tài liệu gốc của trang web V2WORK: [www.v2work.eu/resources](http://www.v2work.eu/resources)

Cuối cùng, chúng tôi đã tổng hợp các khuyến nghị ở phần cuối của báo cáo này. Các khuyến nghị đã xem xét kỹ lưỡng phân tích thống kê dựa trên dữ liệu thu thập được từ bốn khảo sát nhóm mục tiêu, phạm vi vùng miền được sử dụng trong suốt phân tích các nguồn dữ liệu thứ cấp và một số đầu vào định tính rút ra từ các phiên thảo luận nhóm khác nhau mà các đối tác V2WORK đã thực hiện trong các cuộc họp sơ bộ của dự án.

Mặc dù Đại học Alicante thực hiện và trình bày hoạt động nghiên cứu phục vụ phân tích dữ liệu trong báo cáo này, mỗi đối tác V2WORK đều có vai trò quan trọng hỗ trợ thực hiện phân tích chuyên sâu này. Sơ đồ sau đây mô tả sự tham gia của đối tác.

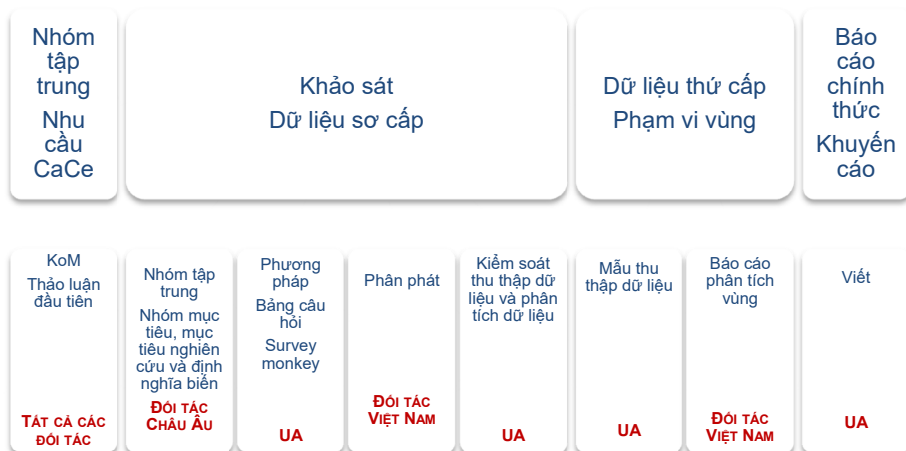


# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 5 PHƯƠNG PHÁP VÀ CẤU TRÚC QUY TRÌNH THU THẬP DỮ LIỆU

## BÁO CÁO

### Tình trạng việc làm và khởi nghiệp sau khi tốt nghiệp tại Việt Nam



### 1.3. Mục tiêu

Mục tiêu chính của WP1 Các bên liên quan và *lập sơ đồ ngữ cảnh*: nhận diện các giải pháp tốt và nhu cầu phát triển để hiểu sâu năm khía cạnh chính của thị trường lao động Việt Nam:

- cửa ngõ thâm nhập **thị trường lao động** cho sinh viên tốt nghiệp Việt Nam
- **bất đối xứng thị trường lao động** ảnh hưởng đến sinh viên tốt nghiệp của các HEI Việt Nam
- **dịch vụ trung gian** hiện đang được thực hiện bởi Trung tâm hướng nghiệp của HEI Việt Nam
- **chương trình khởi nghiệp** hiện đang được thực hiện bởi Trung tâm hướng nghiệp của HEI Việt Nam

- **ý định khởi nghiệp** của sinh viên và sinh viên tốt nghiệp tại các trường Đại học Việt Nam

## 1.4. Tổng quan phương pháp

Để thực hiện phân tích định lượng *chuyên sâu* và tuân thủ chỉ dẫn trong tài liệu phương pháp, bốn khảo sát đã được thiết kế và xây dựng nhằm thu thập dữ liệu từ năm nhóm mục tiêu:

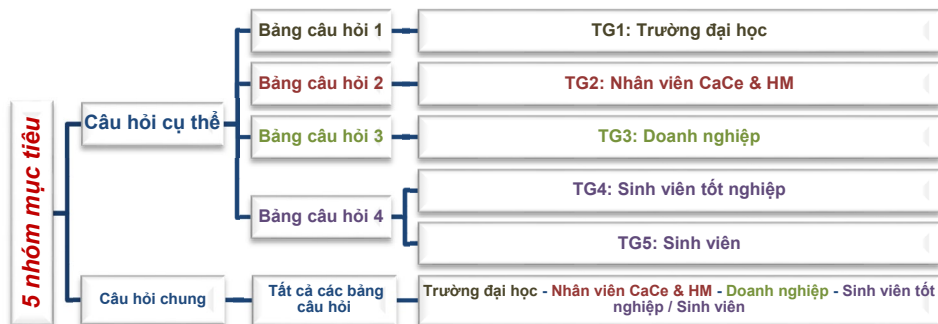
- Giảng viên
- Nhân viên quản lý (Quản lý trung tâm hướng nghiệp & Quản lý giáo dục đại học)
- Doanh nghiệp
- Sinh viên (*không* bao gồm sinh viên năm thứ 1 hoặc thứ 2)
- Sinh viên tốt nghiệp (sinh viên mới tốt nghiệp, sinh viên tốt nghiệp trong vòng 3 năm, vì vậy kiến thức của họ về cơ sở giáo dục thành viên vẫn còn mới)

Mỗi bảng câu hỏi có các phần với câu hỏi chung dành cho tất cả các nhóm mục tiêu cũng như các câu hỏi cụ thể khác nhằm nắm bắt và đánh giá đặc điểm của từng nhóm mục tiêu.

Các phần bao gồm:

- Phân khúc xã hội và tình trạng giáo dục
- Trung tâm Hướng nghiệp và Phát triển doanh nhân/Khởi nghiệp: liên quan đến các dịch vụ sẵn có tại một cơ sở giáo dục (và sự hợp tác của doanh nghiệp với các HEI)
- Khả năng tìm việc làm tại các HEI Việt Nam: liên quan đến kỹ năng nghề nghiệp, yếu tố, v.v...
- Khởi nghiệp tại các HEI Việt Nam: liên quan đến kỹ năng khởi nghiệp, cơ hội, hỗ trợ, v.v...

Hình 6 NHÓM MỤC TIÊU



Bốn khảo sát được soạn thảo bằng tiếng Anh, được đánh giá bởi ban chỉ đạo V2WORK và được dịch sang tiếng Việt. Tất cả các khảo sát được tải lên nền tảng trực tuyến Survey Monkey.

### 1.4.1. Chỉ số hiệu quả chính

Số câu trả lời tối thiểu (385) được cố định như một yêu cầu để

- Đảm bảo sự phù hợp thống kê của dữ liệu
- Đáp ứng các KPI như trình bày chi tiết trong đề xuất dự án

Số lượng tối thiểu này tương ứng với từng

- Loại đối tượng khảo sát
- Nhóm ngành (nhân văn, khoa học sức khỏe, kỹ thuật, v.v.)

Để thu thập dữ liệu, các đối tác Việt Nam được chỉ dẫn rằng số lượng câu trả lời càng cao, kết quả phân tích càng tốt. Do đó các đối tác được yêu cầu nỗ lực hơn để giúp vượt qua số câu trả lời tối thiểu này và đặc biệt chú ý tới thu thập câu trả lời từ các nhóm ngành khác nhau (phân phát bảng câu hỏi tới tất cả các khoa và ngành):

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

- *Sư phạm*
- *Nghệ thuật và Nhân văn*
- *Khoa học xã hội, Kinh doanh, Kinh tế và Luật*
- *Khoa học, Toán và Tin học*
- *Kỹ thuật, Sản xuất và Xây dựng*
- *Nông nghiệp và Thú y*
- *Sức khỏe và Phúc lợi*
- *Dịch vụ*

**Số lượng bảng câu hỏi tối thiểu mà mỗi đối tác cần thu thập** (trong tổ chức của họ hoặc bên hữu quan) đã được ấn định như sau:

**Hình 7 ĐỊNH NGHĨA NHÓM DÂN SỐ**

	<i>Giảng viên Câu hỏi 1</i>	<i>Quản lý giáo dục đại học Câu hỏi 2</i>	<i>Nhân viên CaCe Câu hỏi 2</i>	<i>Doanh nghiệp Câu hỏi 3</i>	<i>Sinh viên Câu hỏi 4</i>	<i>Sinh viên tốt nghiệp Câu hỏi 4</i>
HUST	40	2	<b>Tất cả các nhân viên</b>	40	100	50
IUV	40	2		40	100	50
UD	40	2		40	100	50
TNU	40	2		40	100	50
NTU	40	2		40	100	50
TDMU	40	2		40	100	50
HCM-USSH	40	2		40	100	50
TVU	40	2		40	100	50
VCCI	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	50	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
AIESEC	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	KHÔNG CÓ THÔNG TIN	KHÔNG CÓ THÔNG TIN

Ngoài ra, các đối tác HEI đã được yêu cầu liên hệ ít nhất ba trường đại học khác và yêu cầu họ thu thập khảo sát từ ít nhất:

- 5 giảng viên (các nhóm ngành khác nhau)
- 3 nhân viên Trung tâm hướng nghiệp
- 2 nhân viên Quản lý Giáo dục Đại học
- 5 doanh nghiệp

- 5 sinh viên không phải là năm nhất (các nhóm ngành khác nhau)
- 5 sinh viên mới tốt nghiệp (các nhóm ngành khác nhau)

## 1.5. Hướng dẫn phân bố khảo sát

Bốn khảo sát đã được dịch sang tiếng Việt và tải lên nền tảng Survey Monkey như đã đề cập ở trên. Do đó, tất cả các kết quả cần được nhập vào nền tảng này.

Soạn các mẫu e-mail để gửi bảng câu hỏi tới từng nhóm mục tiêu với liên kết cho khảo sát tương ứng. Những mẫu này được các đối tác dịch và sửa đổi khi cần thiết và được gửi tới các thành viên của từng nhóm mục tiêu với liên kết tới bảng câu hỏi tương ứng. Các đối tác cần kiểm tra e-mail khoảng một tuần sau đó để xem bảng câu hỏi đã được hoàn tất hoặc có bất kỳ câu hỏi nào hay không nhằm hỗ trợ tăng tỷ lệ trả lời.

Các khảo sát cũng được lập ở định dạng pdf in được để các đối tác sử dụng trong trường hợp một số người tham gia khảo sát sẵn sàng trả lời trên giấy hơn là truy cập vào liên kết khảo sát trực tuyến. Trong trường hợp này, các đối tác phải có trách nhiệm tải câu trả lời lên Survey Monkey.

## 1.6. Tổng quan mẫu

Để thiết kế mẫu, các phương pháp phi xác suất đã được xem xét vì các quy trình để tiếp cận những cá nhân được chọn mà đáp ứng các yêu cầu xác suất là không thể thực hiện được.

Mặt khác, thời gian và kinh phí sẵn có không đủ để nghiên cứu chuyên sâu một nhóm mục tiêu. Tuy nhiên, có thể đạt được đủ các mục tiêu ban đầu của đề tài này bằng cách sử dụng các mẫu phi xác suất vì kết quả thu được được xem là có tính giải thích/mô tả hơn là có tính tương quan hoặc nhân quả.

Giai đoạn lập WP1 cho dự án V2WORK cần thiết như là một nghiên cứu thăm dò/mô tả để nắm bắt những đặc điểm quan trọng nhất của thị trường lao động Việt Nam mà cần phải xem xét trong mục đích phát triển năng lực HEI

nhằm nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và khởi nghiệp của sinh viên Việt Nam nói chung và sinh viên tốt nghiệp nói riêng.

Như đã đề cập ở trên, số lượng bảng câu hỏi tối thiểu đã được yêu cầu đối với từng nhóm hữu quan. Vì quần thể nghiên cứu của từng nhóm hữu quan là không giới hạn, tức là trên 20000 người đối với mỗi một trong bốn mẫu đã được tính toán bằng cách áp dụng các tham số và công thức sau đây:

- Số lượng sinh viên từ 8 trường đại học > 20000
- Số lượng sinh viên tốt nghiệp từ 8 trường đại học > 20000
- Số lượng giảng viên từ 8 trường đại học > 20000
- Số lượng doanh nghiệp tại Việt Nam > 20000

$$n = \frac{z^2 * p (1 - p)}{e^2}$$

Trong đó:

- $z = 1,96$  (đối với khoảng tin cậy 95 %)
- $p = 0,5$
- $e = 0,05$

Trong trường hợp Nhân viên Quản lý HEI và Nhân viên CaCe, chưa có thông tin về quần thể nghiên cứu; do đó, chúng tôi tính toán sai số của mẫu cuối cùng có được với số câu trả lời và tính sai số trên cơ sở dân số không giới hạn:

$$e = z \sqrt{\frac{p+q}{n}}$$

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Trong đó:

- $z = 1,96$  (đối với khoảng tin cậy 95 %)
- $p = 0,5$
- $n = 170$

Các mẫu cuối cùng và câu trả lời như sau:

Hình 8 ĐỊNH NGHĨA MẪU VÀ MẪU CUỐI CÙNG

Nhóm mục tiêu	Dân số	Kích thước mẫu sai số	Sai số	Khoảng tin cậy	Số câu trả lời	Sai số cuối cùng
<i>Sinh viên</i>	Không giới hạn	384	5,00%	95,00%	2063	<b>2,04%</b>
<i>Sinh viên tốt nghiệp</i>	Không giới hạn	384	5,00%	95,00%	710	<b>3,61%</b>
<i>Doanh nghiệp</i>	Không giới hạn	384	5,00%	95,00%	513	<b>4,27%</b>
<i>Giảng viên</i>	Không giới hạn	384	5,00%	95,00%	553	<b>4,11%</b>
<i>Nhân viên HEI và CaCe</i>	Không giới hạn	170	7,48%	95,00%	170	<b>4,48%</b>

Tất cả các đối tác V2WORK Việt Nam đều cố gắng thực hiện thu thập dữ liệu. Do vậy, số lượng câu trả lời vượt mẫu được thiết kế trong vài trường hợp.

Mỗi dữ liệu thu thập đều được sử dụng để phân tích và sai số được tính toán lại.

Tỷ lệ trả lời thu được cao hơn cho phép khảo sát tỉ mỉ một số chi tiết mà không thể khảo sát được chỉ với số lượng câu trả lời kỳ vọng. Trong bất cứ trường hợp nào, cần nhấn mạnh trong các giới hạn thăm dò và mô tả đối với nghiên cứu này.



# V2WORK

## 2. Phạm vi vùng của kỹ năng nghề nghiệp và khởi nghiệp

---

Mục tiêu chính của chương này là làm rõ những khác biệt nổi bật giữa các vùng ở Việt Nam khi nói về chủ đề tuyển dụng.

Đối với vấn đề này, một phân tích thống kê dựa trên dữ liệu thứ cấp thu được từ “Tổng cục Thống kê Việt Nam” đã được thực hiện.

Thiết kế phương pháp *hồi tố* đòi hỏi sử dụng hoặc so sánh ít nhất hai nguồn dữ liệu để đảm bảo độ tin cậy thống kê và tính nghiêm ngặt của kết quả.

Về khía cạnh này, vì việc sử dụng nhiều hơn một nguồn dữ liệu vượt quá giới hạn của các nguồn lực và thời gian sẵn có để đưa một phạm vi vùng vào trong phân tích nên chỉ một nguồn dữ liệu được sử dụng cho phân tích. Vì lý do này, dữ liệu chỉ được sử dụng cho các so sánh nội bộ giữa các vùng mà không đi sâu vào bất kỳ đặc điểm thị trường lao động nào hoặc thuộc tính của các vùng nghiên cứu được xem xét một cách tương tự. Mục đích của phần phân tích này là nắm bắt được những khác biệt và nêu bật các xu thế. Do đó, phân tích có được từ các nguồn dữ liệu này được xem xét kỹ để nắm bắt được những khác biệt vì bất kỳ khác biệt nào trong thực tế đều có thể xảy ra tương tự như các nguồn thông tin khác.

Trong tất cả các biến cố, chúng ta cần chỉ ra rằng Tổng cục Thống kê Việt Nam phụ trách phân tích các số liệu lớn mà không nhất thiết đáp ứng cùng mục đích như gói công việc phân tích V2WORK. Về khía cạnh này, dữ liệu từ Tổng cục Thống kê Việt Nam đã được sử dụng, được xem là một đầu vào rất phù hợp cho phân tích sơ bộ đầu tiên các khác biệt vùng. Phân tích dữ liệu được sử dụng để cung cấp cho một phân tích sâu hơn về sau mà đã được thực hiện chủ yếu thông qua phân tích dữ liệu thu thập được từ các bảng câu hỏi tạo trong dự án V2WORK.



Phân tích so sánh thị trường lao động đã được thực hiện bằng cách xử lý dữ liệu từ các biến sau đây:

- Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh
- Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm trên dân số theo tỉnh
- Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh
- Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng
- Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng
- Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

## 2.1. Đồng bằng châu thổ sông Hồng

### ■ *Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh*

Đồng bằng châu thổ sông Hồng có 120151 lao động ở độ tuổi 15 trở lên trong năm 2017. Lực lượng lao động trong vùng này đã không ngừng tăng trong mười năm qua. Mặc dù vùng này chiếm một diện tích nhỏ của Việt Nam, Đồng bằng châu thổ sông Hồng có nguồn lực lượng lao động lớn nhất tại Việt Nam vì bao gồm thủ đô Hà Nội. Tỷ lệ nữ hóa là khoảng 50,6% trong khi hơn 60% lao động ở độ tuổi từ 25 đến 50 tuổi.

Vùng này tập trung lực lượng lao động lớn nhất với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo cao nhất so với các vùng khác tại Việt Nam.

### ■ *Tỷ lệ phần trăm người lao động có việc làm ở độ tuổi 15 trở lên trên dân số theo tỉnh*

Tỷ lệ người có việc làm trong số lao động tại vùng Đồng bằng châu thổ sông Hồng đã tăng lên trong 10 năm qua. Tuy nhiên, các tỷ lệ lực lượng lao động tương đối so với các vùng khác đạt tỷ lệ thấp hơn. Hiện tượng này có thể liên quan đến mật độ dân số và đô thị cao làm cho vùng này trở nên hấp dẫn hơn đối với người già do họ dễ tiếp cận với các dịch vụ và cơ sở hạ tầng.

## Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

- *Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh*

Đồng bằng châu thổ sông Hồng có tỷ lệ cao nhất lao động có việc làm đã qua đào tạo vì vùng này đang được xem như một vùng kinh tế trọng điểm quốc gia.

- *Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng*

Tỷ lệ thất nghiệp tại Đồng bằng châu thổ sông Hồng thấp nếu chúng ta so sánh với các vùng đang phát triển khác tại Việt Nam như được thể hiện bằng một đường dốc về sự suy giảm liên tục.

- *Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng*

Tỷ lệ thiếu việc làm tại Đồng bằng châu thổ sông Hồng cũng đang giảm, được thể hiện bằng sự suy giảm liên tục trong 10 năm qua.

- *Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng*

Sự suy giảm của cả hai tỷ lệ phản ánh sự tăng trưởng kinh tế của nền kinh tế và thị trường lao động của vùng này.

## 2.2. Trung du và Miền núi phía Bắc

- *Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh*

Bắc Giang có lực lượng lao động ở độ tuổi 15 lớn nhất nhờ một mạng lưới khu công nghiệp lớn với nhiều nhà máy. Trong khi, Lai Châu có lực lượng lao động ở độ tuổi này thấp nhất. Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 tại Trung du và Miền núi phía Bắc tăng, ngoại trừ Tuyên Quang và Phú Thọ.

## ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động có việc làm ở độ tuổi 15 trở lên trên dân số theo tỉnh

Yên Bái và Lai Châu là hai tỉnh duy nhất tại Trung du và Miền núi phía Bắc có sự gia tăng về lực lượng lao động ở độ tuổi 15 có việc làm, trong khi hầu hết các tỉnh khác đều suy giảm. So với cả nước, số lao động có việc làm trong vùng nhìn chung giảm.

## ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh

Sự phát triển của khoa học và công nghệ cũng ảnh hưởng đến nhu cầu lao động có việc làm đã qua đào tạo. Hầu hết các tỉnh trong vùng có sự gia tăng về tỷ lệ. Chỉ bốn tỉnh bao gồm Tuyên Quang, Lạng Sơn, Bắc Giang, Điện Biên có mức giảm nhẹ. Tỷ lệ này trên khắp Việt Nam tăng từ 18,2 lên 21,4, trong khi Trung du và Miền núi phía Bắc có xu hướng tăng từ 15,6 lên 17,1.

## ■ Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động tại Trung du và Miền núi phía Bắc thấp hơn đáng kể so với cả nước. Tuy nhiên, vùng có xu thế gia tăng tỷ lệ thất nghiệp trong các năm 2014 và 2015. Có sự gia tăng tỷ lệ thất nghiệp tại Trung du và Miền núi phía Bắc nhưng trên bình diện cả nước, tỷ lệ này giảm trong năm 2016. Tình trạng này giữa vùng và cả nước đảo chiều trong năm 2017.

## ■ Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Nhìn chung, có sự biến động về tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động tại Trung du và Miền núi phía Bắc, trong đó có sự gia tăng từ năm 2014 đến 2015, sau đó suy giảm từ năm 2016 đến 2017. Tuy nhiên, tỷ lệ này trên cả nước giảm đáng kể từ năm 2014 đến 2017.

## ■ Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động tại Trung du và Miền núi phía Bắc tăng từ năm 2014 đến 2016 nhưng giảm trong năm 2017. Tuy nhiên, tỷ lệ này trên cả nước liên tục giảm từ năm 2014 đến 2017.

## 2.3. Vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ

### ■ Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh

Hiện nay, lực lượng lao động ở độ tuổi 15 trở lên tại Bắc Trung Bộ & Duyên hải Trung Bộ chiếm khoảng 22% của cả nước, xếp thứ hai sau vùng Đồng bằng châu thổ sông Hồng (chiếm khoảng trên 22%). Những vùng này có diện tích đất lớn, tập trung nhiều thành phố lớn, khu đô thị và nhiều khu công nghiệp, thuận lợi cho sản xuất và kinh doanh, do đó thu hút số lượng lớn lao động tập trung tại những khu vực này.

Từ năm 2014 đến năm 2017, cùng với sự gia tăng dân số của cả nước, lực lượng lao động cũng đang tăng lên.

### ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động có việc làm ở độ tuổi 15 trở lên trên dân số theo tỉnh

Tỷ lệ lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm trên dân số trong vùng và của cả nước là tương đương nhau (57% - 59% dân số). Tuy nhiên, tỷ lệ này giảm nhẹ hàng năm do lực lượng lao động chất lượng thấp không thể đáp ứng các yêu cầu phát triển của nơi làm việc. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo vẫn còn thấp; thể lực của lao động Việt Nam còn yếu, chưa đáp ứng được cường độ làm việc và yêu cầu trong việc sử dụng thiết bị theo tiêu chuẩn quốc tế.

### ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh

Tỷ lệ lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo trong vùng và trên cả nước là tương đương (khoảng 20%) và tăng theo năm. Tỷ lệ này của

Vùng trong năm 2014, 2015 thấp hơn so với cả nước nhưng tương đương với mức của cả nước kể từ năm 2015. Điều đó có thể do trình độ học vấn ngày càng được cải thiện của lực lượng lao động trong vùng này. Những thay đổi tích cực về trình độ học vấn đã mang lại nhiều lợi thế cho việc xúc tiến các hoạt động dạy nghề, tạo việc làm và tạo việc mới cho lực lượng lao động.

## ■ Tỷ lệ thất nghiệp làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Việt Nam vẫn là một thị trường lao động dư thừa trong các vùng nông nghiệp và nông thôn như là Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ với chất lượng nguồn lao động thấp, phân bố bất hợp lý và tính cơ động hạn chế. Nhu cầu lao động thấp về số lượng và vẫn còn tỷ lệ lớn lao động làm những công việc đơn giản không đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật và ngành trả lương tăng trưởng chậm. Do đó, nhiều sinh viên mới tốt nghiệp không thể tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp do thiếu nhu cầu.

Mỗi năm, nguồn nhân lực được bổ sung hơn 1 triệu lao động, cộng với số người không có việc làm của năm trước, điều này làm tăng tỷ lệ người thất nghiệp. Trong khi chất lượng lao động chưa đáp ứng nhu cầu, điều này gây ra nhiều khó khăn trong vấn đề việc làm cho người lao động.

Do đó, tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động tăng nhẹ hàng năm.

Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động tại vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung bộ cao hơn so với cả nước. Điều này là do sự mất cân bằng về cung - cầu lao động địa phương. Thị trường lao động Việt Nam chủ yếu tập trung tại các thành phố lớn hoặc vùng kinh tế trọng điểm, nơi có nhiều KCN và ĐKKT như tại vùng Đông Bắc. Tuy nhiên, tại vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ, không có nhiều KCN và ĐKKT.

## ■ Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động tại Vùng Bắc Trung Bộ & Duyên hải Trung bộ cao hơn so với cả nước. Tuy nhiên, từ năm

2017 tỷ lệ thiếu việc làm trong vùng đạt gần tỷ lệ của cả nước. Nguyên nhân có thể là do chất lượng lao động được cải thiện nhờ số lượng người được đào tạo tăng lên. Cơ cấu lao động chuyển biến tích cực hơn. Ví dụ, số người làm việc trong ngành công nghiệp và dịch vụ đã tăng lên, tỷ lệ người làm việc trong khu vực không chính thức đã giảm; số lượng và tỷ lệ người làm việc trong công việc được trả lương tăng.

## ■ *Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng*

Tỷ lệ thất nghiệp trong vùng cao hơn cả nước và gia tăng từ năm 2014 đến năm 2016. Tuy nhiên, từ năm 2017, tình hình tốt hơn khi tỷ lệ thất nghiệp đã giảm nhẹ.

Tỷ lệ thiếu việc làm trong vùng cao hơn nhiều so với mức của cả nước từ năm 2014 đến năm 2016. Từ năm 2017, tỷ lệ thiếu việc làm trong vùng giảm đáng kể và đạt tỷ lệ tương đương với của cả nước.

## 2.4. Tây Nguyên

### ■ *Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh*

Điểm đáng chú ý là số lực lượng lao động (15 tuổi trở lên) đã tăng nhẹ từ năm 2014 tới năm 2017 từ 331680 lên 3527900 người.

Lực lượng lao động trong các năm nói trên của vùng Tây Nguyên chỉ chiếm khoảng 6% - 7% tổng số lực lượng lao động ở độ tuổi 15+ của cả nước.

Quan sát năm tỉnh, có thể dễ dàng nhận thấy lực lượng lao động ở độ tuổi 15 trở lên đã tăng trong 4 năm ở tất cả các tỉnh ngoại trừ Đắk Nông nơi mà có số lực lượng lao động ban đầu của năm 2017 thấp hơn khoảng 3800 người so với năm 2016.

Tỉnh có tỷ lệ tăng cao nhất trong giai đoạn này là Kon Tum (với mức tăng gần 7900 người). Tuy nhiên, đây là tỉnh có lực lượng lao động nhỏ nhất với 228400 người, chỉ bằng 1/5 lực lượng lao động của Đắk Lắk.

## ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm trên dân số theo tỉnh

Tỷ lệ lao động có việc làm ở độ tuổi 15 trở lên trong dân số của vùng Tây Nguyên cao hơn đáng kể so với tỷ lệ của cả nước. Từ 58,3% tới mức cao nhất 63,3% dân số trong các vùng ở độ tuổi 15 trở lên.

Sự chênh lệch về tỷ lệ giữa năm tỉnh tại Tây Nguyên không đáng kể trong các năm từ 2014 tới 2017 với mức tăng và giảm nhẹ qua các năm.

## ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh

So với tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo (ở độ tuổi 15 trở lên) của cả nước, tỷ lệ trung bình của Vùng thấp hơn khoảng 6% đến 7% nhưng đã tăng nhẹ trong những năm qua.

Tuy nhiên, chúng tôi phải thừa nhận rằng tỷ lệ chung (từ 12,3% đến 14,3%) là chưa cao.

## ■ Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Về tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi lao động, tỷ lệ của vùng Tây Nguyên chỉ bằng nửa tỷ lệ của cả nước. Năm có tỷ lệ thấp nhất là 2015 với tỷ lệ 1,03% nhưng trong năm 2016, tỷ lệ tăng trở lại lên 1,24% (cao hơn 0,02% so với tỷ lệ của năm 2014). Tuy nhiên, trong năm 2017, tỷ lệ này giảm xuống 1,05. Xu hướng tăng và giảm tỷ lệ thất nghiệp của cả nước có chút khác biệt với năm 2014 có tỷ lệ thấp nhất (2,10%) và năm sau đó 2015 đạt tỷ lệ cao nhất (2,33%).

## ■ Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Về tỷ lệ thiếu việc làm, điểm đáng chú ý là trong hai năm 2014 và 2016, tỷ lệ của Vùng thậm chí cao hơn tỷ lệ của cả nước (2,49% so với 2,35% và 2,00% so với 1,66%). Trong hai năm còn lại, tỷ lệ của vùng thấp hơn nhưng không đáng kể.



## ■ Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Tại khu vực này, tỷ lệ trung bình hai biến thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động thấp hơn so với của cả nước. Tuy nhiên, trong khi các tỷ lệ này của cả nước giảm đều đặn qua các năm, tỷ lệ của vùng có biến động. Tỷ lệ cao nhất 1,86% thống kê được trong năm 2014. Chỉ một năm sau đó, tỷ lệ giảm xuống 1,38% nhưng tăng trở lại lên 1,62% trong năm 2016. Tỷ lệ này trong năm 2017 đạt mức thấp nhất trong bốn năm ở mức 1,31%.

## 2.5. Đông Nam Bộ

### ■ Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh

Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh: Bình Dương, Bình Phước, Tây Ninh, Bà Rịa - Vũng Tàu có số liệu thống kê ngày càng tăng qua các năm.

### ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm trên dân số theo tỉnh

Bình Dương: tỷ lệ lao động ở độ tuổi 15 có việc làm giảm theo năm từ năm 2014 đến 2017 ở mức từ 66,1% xuống 62,3%.

Tỷ lệ của toàn vùng tăng nhẹ từ 54,5% lên 57,1% trong năm 2017, trong khi số liệu thống kê cũng chỉ ra sự suy giảm từ 58,1% trong năm 2014 xuống 57,4% trong năm 2017.

### ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh

Thành phố Hồ Chí Minh có tỷ lệ lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo cao nhất trong vùng Đông Nam Bộ với mức 35,7% trong năm 2017, cao hơn hai lần so với Bình Dương với tỷ lệ chỉ 16,3% và tỷ lệ này của toàn vùng chỉ 21,1%.



## ■ Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Nhìn chung, tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động tại vùng Đông Nam Bộ tăng nhẹ khoảng 0,21%, từ 2,47% trong năm 2014 lên 2,68% trong năm 2017. Đồng thời, tỷ lệ này của cả nước cũng tăng nhẹ từ 2,1% lên 2,24% trong năm 2017.

## ■ Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Xét trên bình diện cả nước, tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động giảm đều khoảng 0,78% từ 2,4% xuống 1,62% vào năm 2017, trong khi tỷ lệ của vùng Đông Nam Bộ giảm nhẹ khoảng 0,1% từ 0,61% xuống 0,51% vào năm 2017.

## ■ Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Xét trên toàn vùng Đông Nam Bộ, tỷ lệ thống kê biến động từ năm 2014 đến 2017 từ 3,08% xuống 3,19%. Mặt khác, tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm giảm dần từ 4,5% trong năm 2014 xuống 3,86% trong năm 2017.

## 2.6. Đồng bằng Sông Cửu Long

### ■ Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh

Nhìn chung, lực lượng lao động của Đồng Bằng Sông Cửu Long và Việt Nam tăng nhẹ trong 4 năm qua.

Cụ thể, từ năm 2014 đến 2015 lực lượng lao động của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long tăng 46 (trên mỗi nghìn) trong khi tỷ lệ của Việt Nam tăng gấp 5 lần.

Trong khoảng năm 2015 và 2016, lực lượng lao động của vùng tăng nhanh hơn ở mức gần 200 và 500 trên bình diện cả nước.

Cho đến năm 2017, lực lượng lao động tiếp tục tăng ở mức 80 và xét trên cả nước, tỷ lệ này tăng từ 445 đến 823.

## Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

### ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm trên dân số theo tỉnh

Tóm lại, tỷ lệ lao động có việc làm trong 4 năm qua từ 2014 đến 2017 của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long tăng nhẹ trong khi tỷ lệ này của cả nước giảm nhẹ.

Như đã thấy, từ năm 2014 đến 2015, tỷ lệ của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long giảm đi 4% và tỷ lệ của Việt Nam cũng giảm đi 5%.

Ngược lại, trong 3 năm tiếp theo từ 2015 đến 2017, tỷ lệ của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long tăng từ 57,3% lên lần lượt 57,9% và 58,2% với tỷ lệ của Việt Nam giảm nhẹ khoảng 1% mỗi năm.

### ■ Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh

Nhìn chung, tỷ lệ của lao động đã qua đào tạo của Đồng Bằng Sông Cửu Long và toàn quốc tăng đều mỗi năm.

Ngoài ra, trong ba năm đầu, Đồng Bằng Sông Cửu Long và Việt Nam có mức tăng như sau, khoảng 1% mỗi năm.

Trong năm 2017, tỷ lệ của Đồng Bằng Sông Cửu Long tăng nhẹ khoảng 0,1% trong khi tỷ lệ của Việt Nam giữ nguyên.

### ■ Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Tóm lại, tỷ lệ thất nghiệp của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long tăng hàng năm; trong khi tỷ lệ này của Việt Nam giảm mỗi năm.

Cụ thể, trong 2 năm đầu, vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long có mức tăng mạnh tới 0,71% trong năm 2015 và mức tăng thấp hơn từ năm 2016 đến 2017.

Ngược lại, tỷ lệ này của Việt Nam có mức biến động lớn từ năm 2014 đến 2015 với mức 2,10% lên 2,33%. Tuy nhiên, tỷ lệ này giảm 0,03% vào năm 2016 và 0,09% vào năm 2017.

## ■ Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Nhìn chung, tỷ lệ thiếu việc làm của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long có sự thay đổi đáng kể trong tỷ lệ này của Việt Nam có xu hướng giảm mỗi năm.

Từ năm 2014 đến 2015, tỷ lệ của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long giảm từ 4,20 xuống 3,05%. Tuy nhiên, tỷ lệ này vẫn không đổi trong năm 2016 và tăng lên 3,24% vào năm 2017.

Trái lại, tỷ lệ này của Việt Nam giảm mỗi năm từ 2,40 trong năm 2014 xuống 1,62 vào năm 2017.

## ■ Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

Dễ dàng nhận thấy tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long thay đổi đáng kể trong 4 năm trong khi tỷ lệ này của Việt Nam giảm đều.

Trong năm 2014 và 2015, tỷ lệ này của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long tăng lên 0,64% trong khi đó tỷ lệ này của Việt Nam giảm 0,3% cùng kỳ vào năm 2015.

Trong năm 2016, tỷ lệ của vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long giảm đột ngột từ 6,82% xuống 5,94%, sau đó bắt đầu tăng nhẹ lên 6,02%. Tuy nhiên, tỷ lệ này của Việt Nam không ngừng giảm qua mỗi năm.

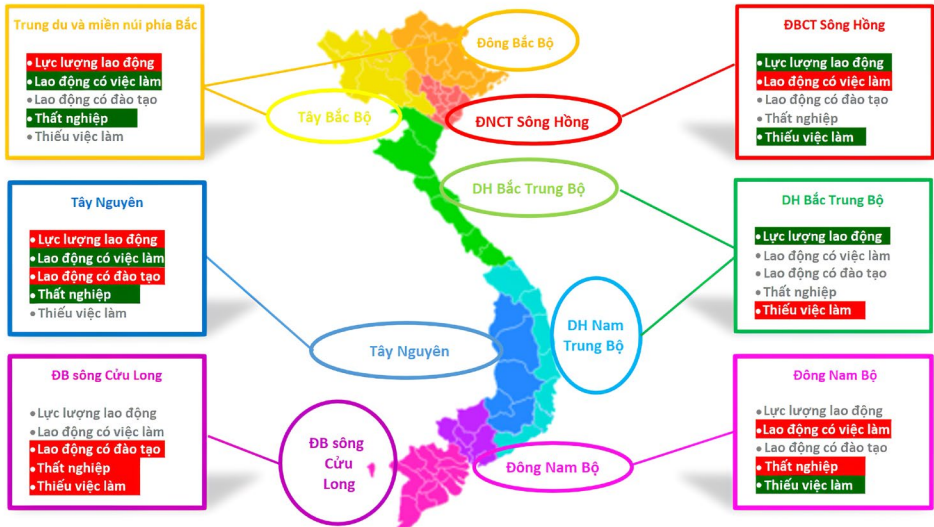
## 2.7. Tóm tắt

Phân tích vùng giúp làm rõ những đặc điểm khác biệt quan trọng nhất về thị trường lao động giữa vùng này với các vùng khác.

Trong bản đồ dưới đây, các ô màu xanh lá thể hiện các đặc điểm tích cực nhất trong khi các đặc điểm tiêu cực được thể hiện bằng các ô màu đỏ.

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 9 BẢN ĐỒ CÁC ĐẶC ĐIỂM TÍCH CỰC VÀ TIÊU CỰC CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM



Mặc dù những đặc điểm quan trọng nhất từ mỗi vùng đã nắm bắt được bằng phân tích nội bộ/so sánh, một số khía cạnh đòi hỏi phải phân tích dữ liệu sâu hơn để hoàn thành bản đồ các đặc điểm mô tả các vùng của Việt Nam.

## 2.7.1. Lực lượng lao động ở độ tuổi 15 theo tỉnh

Lực lượng lao động tại mỗi vùng của Việt Nam đã gia tăng đáng kể. Tuy nhiên, vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ cũng như Đồng bằng châu thổ sông Hồng có sự suy giảm lớn hơn ở đường biểu thị mức tăng trưởng này.

Theo định nghĩa của Văn phòng lao động quốc tế (ILO):

*“Lực lượng lao động là tổng số người có việc làm cộng với số người không có việc làm. Hai nhóm dân số này là nguồn cung lao động hiện hành để việc sản xuất hàng hóa và dịch vụ diễn ra tại một quốc gia thông qua các giao dịch thị trường để đổi lấy thù lao.”*

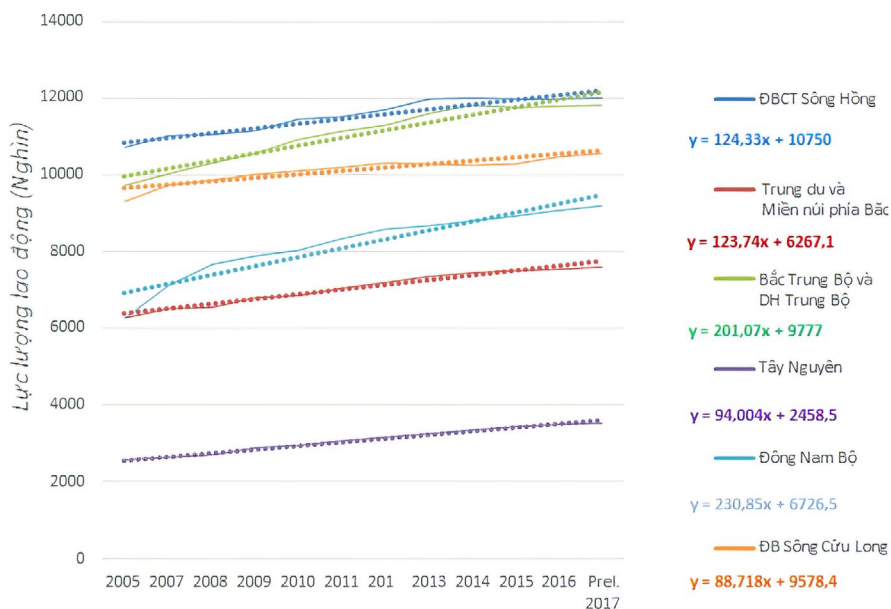
# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Theo định nghĩa này, chúng tôi tính rằng lực lượng lao động tại vùng Tây Nguyên nhỏ hơn nhiều so với các vùng khác. Cùng chung xu thế này với Tây Nguyên là vùng Trung du.

Tuy nhiên, trong trường hợp của Đông Nam bộ, sự gia tăng đáng kể lực lượng lao động trong mười năm qua có thể thấy trong đồ thị hay cũng có thể biểu diễn dưới dạng phương trình tuyến tính trong đó hệ số nhân (x) với (m) để  $y = m(x) + b$  là lớn nhất.

### Hình 10 BIẾN THIÊN CỦA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG THEO VÙNG

#### *Biến thiên lực lượng lao động theo vùng*



## 2.7.2. Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm trên dân số theo tỉnh

Sự biến thiên của tỷ lệ lao động có việc làm có lẽ là biến bất thường nhất trong số các biến được nghiên cứu trong phân tích vùng này.

Sự bất thường này có thể là kết quả của phương pháp đã được cơ quan thống kê sử dụng để thu thập dữ liệu trong thị trường lao động.

Theo ILO, sự bất thường đó phụ thuộc vào thời gian thống kê mà cơ quan sử dụng trong phương pháp:

Dân số có việc làm được đo trong một khoảng thời gian thống kê ngắn một tuần hoặc bảy ngày để có được cái nhìn tổng quan nhanh về thực trạng việc làm tại một thời điểm nhất định. Khi thu thập dữ liệu thống kê về dân số có việc làm trong các khoảng đều đặn, những dữ liệu này có thể giúp theo dõi những thay đổi theo thời gian về mức, cơ cấu và đặc điểm của tình trạng việc làm tại các quốc gia.

Dân số có việc làm gồm hai nhóm chính:

- những người có việc làm, đang làm việc - tức là những người làm việc được ít nhất một giờ công trong khoảng thời gian thống kê ngắn.
- những người có việc làm, hiện không làm việc - tức là những người có việc làm nhưng không làm việc trong khoảng thời gian thống kê ngắn do nghỉ tạm thời, chẳng hạn: do nghỉ ốm, nghỉ phép năm, nghỉ thai sản, v.v... hoặc do tính chất sắp xếp thời gian làm việc như là làm việc theo ca, nghỉ bù do tăng ca, giờ làm việc linh hoạt.

Tuy nhiên, hai vùng Trung du và Miền núi phía Bắc cũng như Tây Nguyên có nét khu biệt là xu hướng biến thiên “đều hơn”. Những vùng này tập trung các tỉnh của Việt Nam có tỷ lệ lao động có việc làm cao hơn. Mặt khác, tỷ lệ thất nghiệp của hai vùng ở mức thấp nhất so với cả nước.

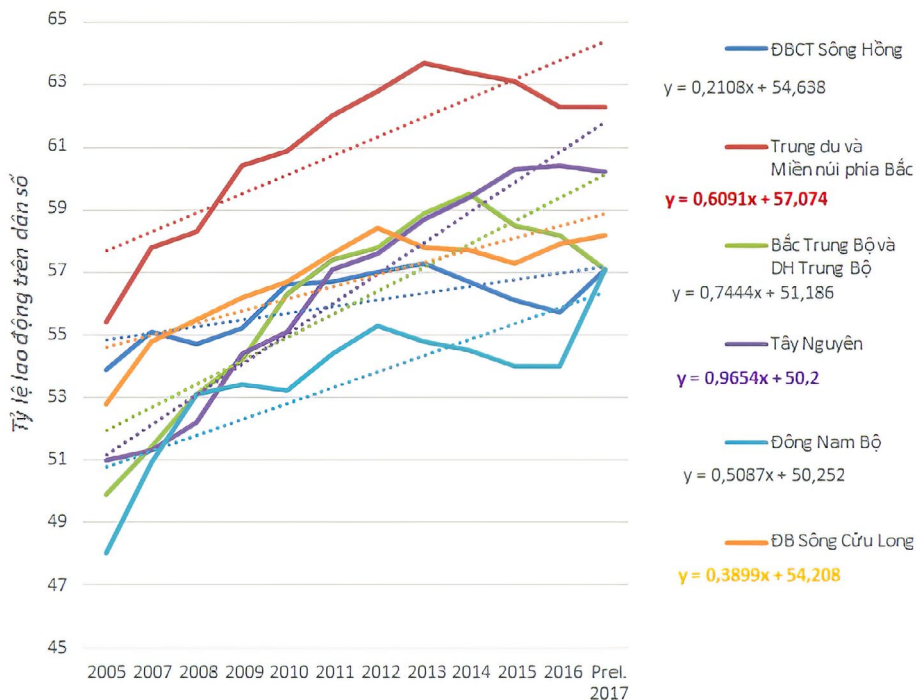
Tây Nguyên khác biệt vì có mức tăng cao nhất về tỷ lệ lao động có việc làm.

Tại đáy của đồ thị, chúng ta thấy sự biến thiên tỷ lệ lao động có việc làm của các vùng khác tuy khá bất thường nhưng đều trong xu thế tích cực dù không rõ ràng đối với các vùng Tây Nguyên và Trung du và Miền núi phía Bắc.



## Hình 11 BIẾN THIÊN TỶ LỆ LAO ĐỘNG TRÊN 15 TUỔI CÓ VIỆC LÀM

Biến thiên tỷ lệ lao động trên 15 tuổi có việc làm



Tuy nhiên, biến thiên bất thường nhìn chung là mô hình của tất cả các phân tích vùng. Sự bất thường như vậy có thể là kết quả của các yếu tố tác động thị trường lao động như di trú nội bộ mà cần phải xem xét trong một phân tích sâu hơn. ILO cung cấp dữ liệu chi tiết và phân tích về di cư lao động quốc tế. Theo các ước tính di cư quốc tế, có trên 80.000 lao động Việt Nam di cư. Tuy nhiên, số lượng di dân nội bộ không dễ thống kê được một cách dễ dàng đối với nghiên cứu về vấn đề này.

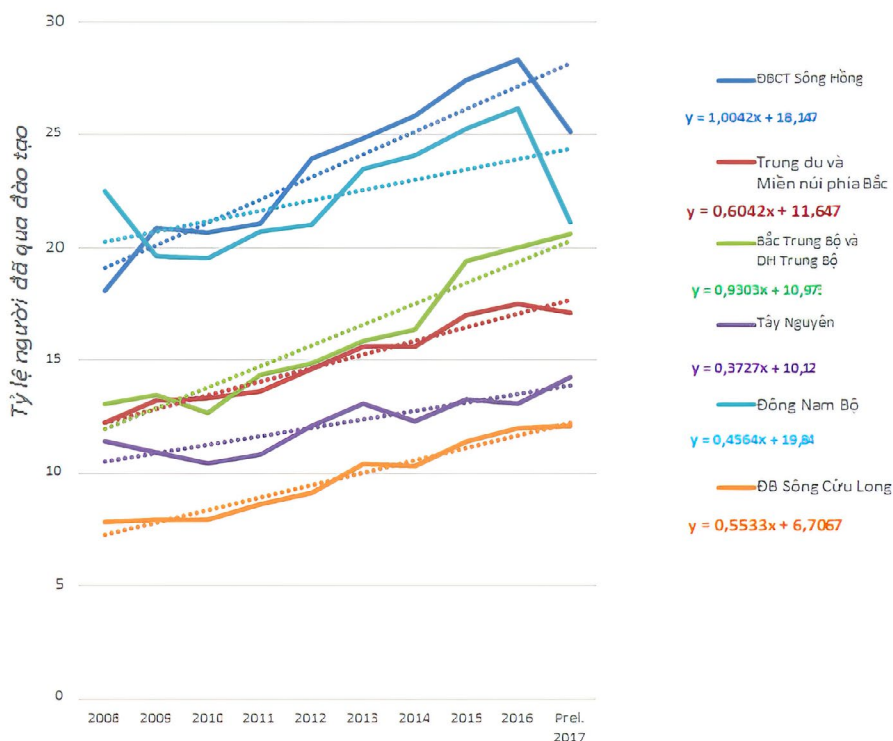
## 2.7.3. Tỷ lệ phần trăm người lao động ở độ tuổi 15 trở lên có việc làm đã qua đào tạo theo tỉnh

Tỷ lệ người có việc làm và đã qua đào tạo không ngừng tăng. Vốn giáo dục đang được sử dụng vào thị trường lao động Việt Nam, nghĩa là lực lượng lao động đang được đào tạo nhiều hơn để đáp ứng được những thách thức mà ngành và thị trường lao động đang phải đối mặt.

Bốn vùng có xu thế bình thường. Tuy nhiên, các vùng Đồng bằng châu thổ sông Hồng và Đông Nam Bộ có tỷ lệ lực lượng lao động được đào tạo cao nhất mặc dù cả hai đều bị suy giảm về xu thế này trong năm 2017.

Hình 12 BIẾN THIÊN TỶ LỆ NGƯỜI ĐƯỢC ĐÀO TẠO

*Biến thiên tỷ lệ người đã qua đào tạo*





Một số nghiên cứu cho thấy năng suất thấp của lao động Việt Nam là do hạn chế cơ hội cải thiện kỹ năng và năng suất thông qua đào tạo và giáo dục thích hợp. Vấn đề này sẽ được thảo luận trong chương sau vì đáp ứng yêu cầu cốt lõi đối với phân tích nhu cầu. Nội dung chương này là nhấn mạnh các khác biệt về biến này vì chúng tạo nên những khác biệt giữa vùng này với các vùng khác.

### 2.7.4. Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

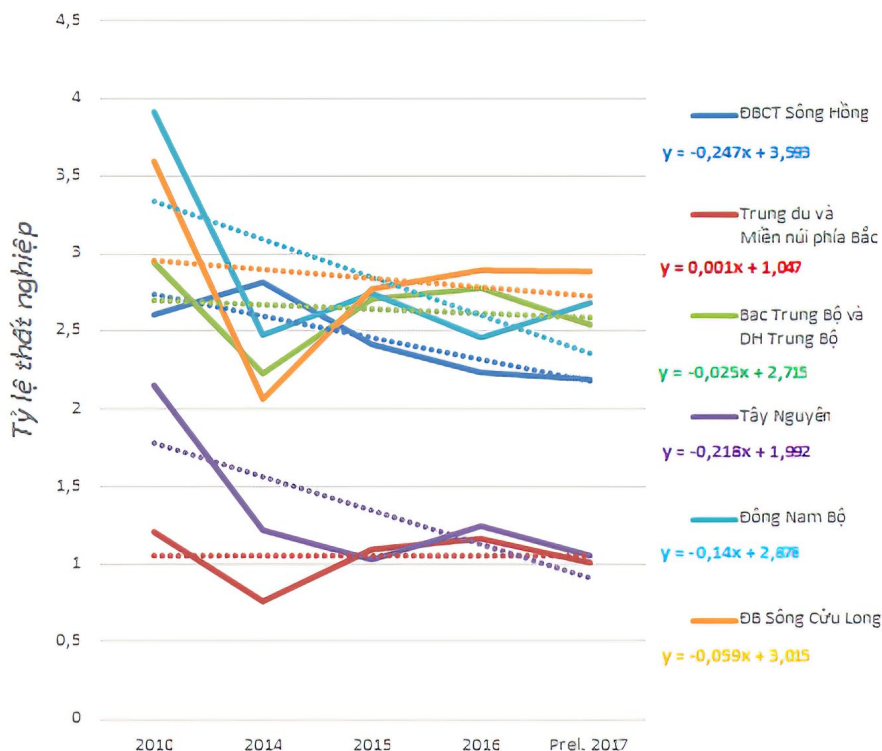
Đồ thị biến thiên tỷ lệ thất nghiệp mô tả hai nhóm vùng.

- Tỷ lệ thất nghiệp cao hơn
  - Đồng bằng châu thổ sông Hồng
  - Vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ
  - Đông Nam bộ
  - Đồng bằng Sông Cửu Long
- Tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn
  - Trung du và Miền núi phía Bắc
  - Tây Nguyên

Mặc dù mỗi vùng đều đang giải quyết tình trạng thị trường lao động có tỷ lệ thất nghiệp thấp, các vùng Trung du và Miền núi phía Bắc cũng như Tây Nguyên được nhấn mạnh vì tỷ lệ thấp khiến cho hai vùng này nằm ngoài xu thế của các vùng còn lại.

Hình 13 BIẾN THIÊN TỶ LỆ THẤT NGHIỆP

Biến thiên tỷ lệ thất nghiệp



Đó là điều mà cũng có thể liên quan đến các mô hình di cư nội địa và quốc tế khác nhau. Dù dân số khu vực nông thôn vẫn còn lớn, dân cư Việt Nam đang dịch chuyển sang khu vực thành thị, nơi mà tỷ lệ thất nghiệp thường thấp.

### 2.7.5. Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động ở độ tuổi lao động theo vùng

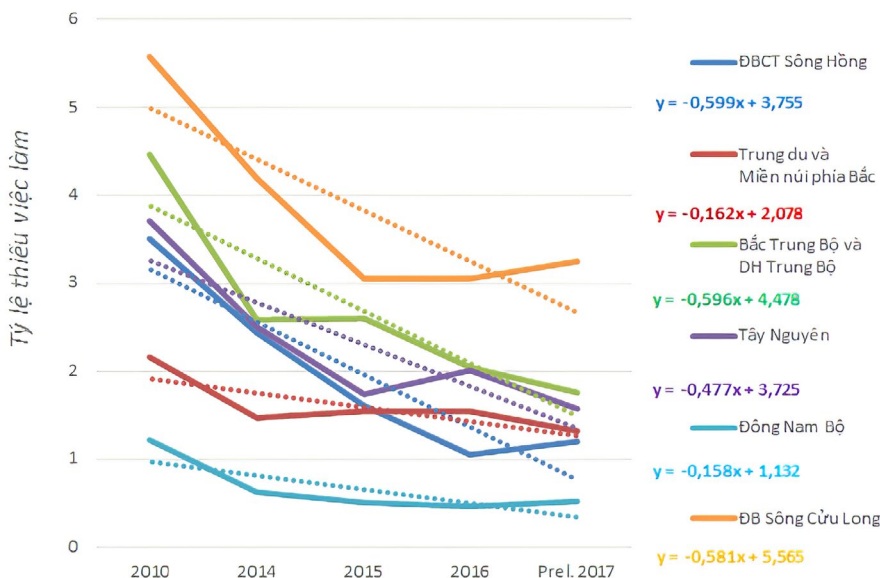
Tỷ lệ thiếu việc làm cũng liên quan đến tỷ lệ thất nghiệp. Thực tế, đối với phân tích này, chúng ta thấy rằng Đồng bằng Sông Cửu Long có tỷ lệ thiếu

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

việc làm cũng như lao động thất nghiệp cao nhất và tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp nhất trên thị trường lao động.

Hình 14 BIẾN THIÊN TỶ LỆ THIẾU VIỆC LÀM

## Biến thiên tỷ lệ thiếu việc làm



Những kết quả này cho thấy có nhiều việc cần làm để giải quyết tình trạng bất đối xứng giáo dục trong thị trường lao động Việt Nam.

**Các Trung tâm hướng nghiệp không chỉ cần thiết đối với các HEI mà dường như còn cần thiết đối với cả hệ thống thị trường lao động.**

Trong các chương sau, chúng tôi sẽ đi vào phân tích các nhu cầu cụ thể của các HEI về chuyển dịch từ giáo dục đến việc làm cho sinh viên tốt nghiệp của họ. Tuy nhiên, các kết quả thu được trong phạm vi vùng sẽ cung cấp một giản đồ ngữ cảnh thích hợp để hiểu rõ hơn vai trò của HEI trong thị trường lao động.



# V2WORK

## 3. Tình hình việc làm & hoạt động khởi nghiệp của sinh viên Việt Nam sau tốt nghiệp

---

### 3.1. Sinh viên & Sinh viên tốt nghiệp

#### ■ NHẬN THỨC VỀ DỊCH VỤ VIỆC LÀM:

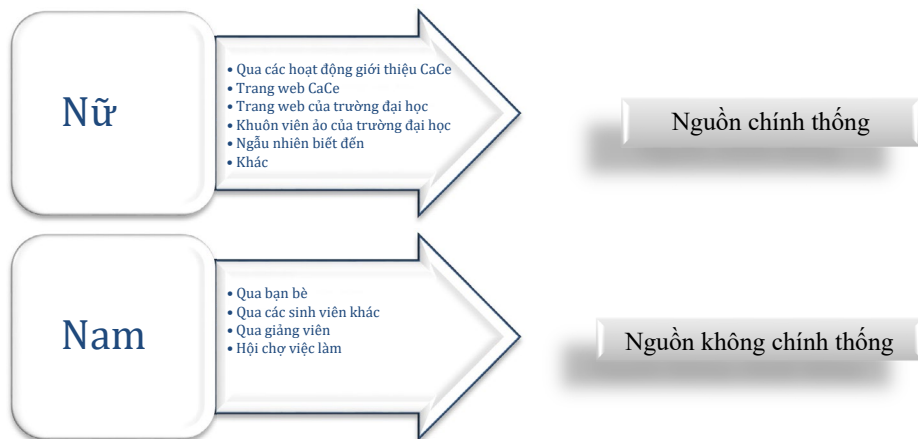
Hơn **35 %** sinh viên đã tốt nghiệp và sinh viên đang học tại trường **không biết về** bất kỳ Trung tâm Hướng nghiệp (CaCe) hoặc chương trình giới thiệu việc làm nào trong trường đại học của họ. Đi kiểm định giả thiết này, chúng tôi thấy không có sự khác biệt nào trong nhận thức của sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp về loại dịch vụ này. Mức độ nhận thức cũng không phụ thuộc vào giới tính của sinh viên.

#### ■ CÁC NGUỒN THÔNG TIN VỀ DỊCH VỤ VIỆC LÀM

Các bài kiểm tra chi-bình phương cho thấy **tùy thuộc vào giới tính**, sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp biết về trung tâm việc làm đã sử dụng **các nguồn thông tin khác nhau**:

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 15 SỰ KHÁC BIỆT VỀ GIỚI TRONG CÁC NGUỒN THÔNG TIN CHÍNH THỐNG VÀ KHÔNG CHÍNH THỐNG

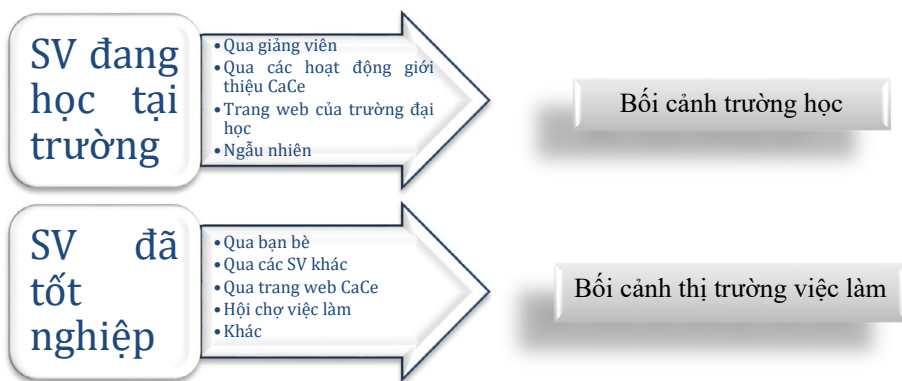


Các bạn nữ sử dụng các nguồn thông tin chính thống nhiều hơn, như các chương trình và trang web chính thức. Mặt khác, các bạn nam tìm kiếm thông tin về thị trường lao động từ các hoạt động không chính thức, ví dụ như thông qua bạn bè hoặc trong trường đại học nhưng lại qua các hoạt động ngoại khóa.

Tình hình học tập (của sinh viên đang học tại trường hoặc đã tốt nghiệp) cũng liên quan đến nguồn thông tin về các chương trình giới thiệu việc làm. Tùy vào tình hình học tập của từng người, sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp có thể biết đến các cơ hội việc làm bằng cách sử dụng các nguồn khác nhau.

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 16 NHỮNG ĐIỂM KHÁC NHAU GIỮA SV ĐANG HỌC TẠI TRƯỜNG VÀ SV ĐÃ TỐT VỀ CÁCH NẮM BẮT NGUỒN THÔNG TIN CHÍNH THỐNG VÀ KHÔNG CHÍNH THỐNG



Mặc dù có các chương trình giới thiệu việc làm, bản thân trường Đại học không được coi là một bối cảnh việc làm. Điều này nghĩa là các chương trình giới thiệu việc làm có lẽ được sinh viên đang học tại trường xem là một chương trình giáo dục nhận thức hơn là để tìm việc làm thật sự. Do đó, luồng thông tin về thị trường lao động và Trung tâm hướng nghiệp hầu hết xảy ra một cách ngẫu nhiên. Ngược lại, sinh viên đã tốt nghiệp có nhận thức cao hơn về các nguồn giới thiệu việc làm như hội chợ việc làm hoặc các trang web CaCe.

Trong cây phân loại sau, chúng tôi thể hiện đồng thời cả giới tính và tình hình học tập để phân tích nhận thức theo bốn cặp kết hợp khác nhau:

- Nữ – Sinh viên đang học tại trường
- Nam – Sinh viên đang học tại trường
- Nữ – Sinh viên đã tốt nghiệp
- Nam – Sinh viên đã tốt nghiệp

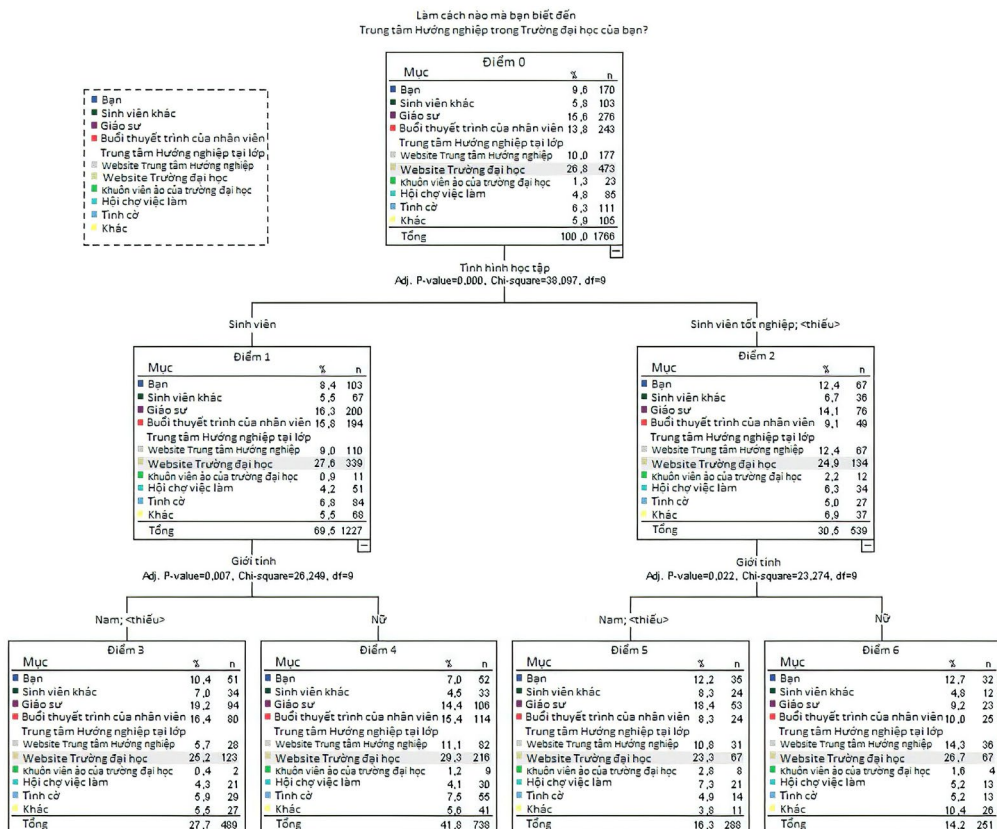
Từ đây, ta có thể thấy một kết quả thú vị nếu so sánh các Điểm 3, 4, 5 và 6.

Ví dụ, trong trường hợp của sinh viên là nữ (Hình 6), chúng ta thấy rằng bạn bè của họ không hoàn toàn là một nguồn thông tin khác khi họ còn đang theo học tại trường, mà bạn bè trở thành một nguồn thông tin quan trọng để thông qua họ, sinh viên nữ có thể tìm việc sau khi lấy bằng.

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Phát hiện này khiến chúng ta phải đặt câu hỏi liệu lý do cho điều này có phải là do các bạn nữ thường tập trung vào việc học hơn các bạn nam trong thời gian còn ngồi ở giảng đường đại học, trong khi các bạn nam đã bắt đầu xây dựng mạng lưới thông tin không chính thức về các cơ hội việc làm từ khi họ còn là sinh viên. Ngoài ra, đây còn có thể là lý do tại sao thông tin về các nguồn việc làm tại các cơ sở giáo dục đại học (HEI) ngẫu nhiên đến với các bạn nữ hơn là các bạn nam. Bằng cách nào đó, các bạn nam có thể bày tỏ mong muốn về công việc muốn làm sau này và điều này đã trở thành chủ đề trò chuyện thông thường giữa họ và bạn bè trong thời gian họ còn ngồi ở giảng đường đại học.

**Hình 17 CÁC NGUỒN THÔNG TIN VỀ CÁC TRUNG TÂM HƯỚNG NGHIỆP**





- (1) Ta có thể đánh giá cao việc đối với tất cả các nhóm đối tượng, trang web của trường đại học là nguồn thông tin quan trọng nhất về nguồn việc làm. Tuy nhiên, đối với các bạn nam, vai trò cốt lõi của trang web trường đại học lại thấp hơn đáng kể so với thời điểm khi họ còn là sinh viên và cũng thấp hơn đối với các nhóm đối tượng nam khác so với nhóm đối tượng nữ. Ngược lại, một nhóm nam sinh viên đã tốt nghiệp không sử dụng trang web của trường đại học lại thường xuyên sử dụng trang web CaCe trong thời gian họ còn ngồi ở giảng đường.
- (2) Theo cây phân loại, giảng viên là nguồn thông tin quan trọng về các chương trình giới thiệu việc làm cho sinh viên nam và sinh viên đã tốt nghiệp, và cho sinh viên nữ đã tốt nghiệp. Phát hiện này có liên quan đến kết quả mà theo đó, đối với sinh viên nam, họ xem trọng việc xây dựng nhận thức về cơ hội việc làm càng sớm càng tốt hoặc ít nhất cũng sớm hơn so với sinh viên là nữ.
- (3) Cuối cùng, sinh viên nữ và sinh viên đã tốt nghiệp thường xuyên đến hội chợ việc làm, và sinh viên nam đang học tại trường thường xuyên đến đây hơn là sinh viên nam đã tốt nghiệp.

### ■ KHẢ NĂNG SẴN SÀNG ĐỀ XUẤT DỊCH VỤ VIỆC LÀM

Khoảng **86% sinh viên đang học tại trường** và **sinh viên đã tốt nghiệp** sẽ giới thiệu các dịch vụ do Chương trình giới thiệu việc làm cung cấp cho các sinh viên hoặc sinh viên đã tốt nghiệp khác.

Kiểm định Chi bình phương (Chi square test) không cho thấy có mối liên hệ nào giữa việc một người sẵn sàng giới thiệu các dịch vụ của Trung tâm Hướng nghiệp cho người khác, bất kể giới tính lẫn tình hình học tập.



## 3.2. Các bên liên quan bên ngoài (nhà tuyển dụng)

### ■ CÁC THÁCH THỨC TRONG VIỆC HỢP TÁC VỚI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỂ TẠO CƠ HỘI VIỆC LÀM

Hơn **25% nhà tuyển dụng** nghĩ rằng việc **cải thiện khả năng** được **tuyển dụng** của sinh viên đã tốt nghiệp là một mục tiêu **không góp phần tăng khả năng hiển thị của công ty** hoặc tổ chức trong mắt người dùng.

Bên cạnh đó, hơn **20%** cho rằng **không có đủ nguồn nhân lực** trong công ty của họ hoặc **không có sự hợp tác phù hợp với HEI** thông qua các thỏa thuận chính thức hoặc không chính thức để phát triển các chương trình tuyển dụng cho sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp từ các HEI.

Không có mối liên hệ nào được xác định giữa giới tính của đối tượng trả lời hoặc với loại hình công ty hoặc tổ chức và loại thách thức mà các công ty phải đối mặt khi hợp tác với HEI để tạo ra cơ hội việc làm cho sinh viên đang học tại trường và / hoặc sinh viên đã tốt nghiệp.

### ■ NHÀ TUYỂN DỤNG BIẾT VỀ DỊCH VỤ GIỚI THIỆU VIỆC LÀM CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC:

Gần **73% số công ty biết về Trung tâm Hướng nghiệp** hoặc Chương trình giới thiệu việc làm do các trường đại học thực hiện.

Không có mối quan hệ phụ thuộc nào có thể được xác định giữa nhận thức về sự tồn tại của CaCe và các loại hình nhà tuyển dụng với  $\sigma = 0,435$

**Hình 18. NHẬN THỨC CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG VỀ CACE CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

Bạn có biết đến các Trung tâm Hướng nghiệp ở các trường ĐH? \* Loại nhà tuyển dụng Lập bảng chéo

		Chính phủ/Cơ quan hành chính	Công ty có ít hơn 25 nhân viên	Công ty có hơn 25 và dưới 250 nhân viên	Công ty có hơn 250 nhân viên	Kinh doanh tự do	Tổng
Bạn có biết đến các Trung tâm hướng nghiệp ở các trường ĐH?	Có, tôi biết một vài trường ĐH có Dịch vụ Trung tâm Hướng nghiệp	23	26	64	93	14	220
		79.3%	61.9%	66.7%	83.0%	66.7%	73.3%
Tổng	Có, tôi biết có một trường có Trung tâm này	6	16	32	19	7	80
		20.7%	38.1%	33.3%	17.0%	33.3%	26.7%
		29	42	96	112	21	300
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Tuy nhiên, khi phân tích tập trung vào các nhà tuyển dụng, những người đã biết đến sự tồn tại của các CaCe, Chi-Bình phương xác nhận với  $\sigma = 0.023$  rằng tùy thuộc vào loại hình nhà tuyển dụng mà mức độ nhận biết đó khác nhau đáng kể.

**Hình 19 HIỂU BIẾT VỀ CACE TẠI HEI**

Nhận thức của nhà tuyển dụng về CaCe của trường ĐH \* Loại nhà tuyển dụng Lập bảng chéo

		Loại hình nhà tuyển dụng					Tổng
		Chính phủ/Cơ quan hành chính	Công ty có ít hơn 25 nhân viên	Công ty có hơn 25 và dưới 250 nhân viên	Công ty có hơn 250 nhân viên	Kinh doanh tự do	
Nhận thức của nhà tuyển dụng về CaCe của trường ĐH	Có	29	42	96	112	21	300
		85,3%	70,0%	69,6%	74,2%	72,4%	72,8%
	Không	5	18	42	39	8	112
		14,7%	30,0%	30,4%	25,8%	27,6%	27,2%
Tổng		34	60	138	151	29	412
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Trong khi ở khu vực tư nhân: doanh nghiệp tư doanh, doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ và doanh nghiệp vừa và nhỏ có nhận thức thấp hơn. Công ty càng lớn thì mức độ nhận biết càng cao. Khu vực Hành chính công cũng có trình độ nhận thức cao.

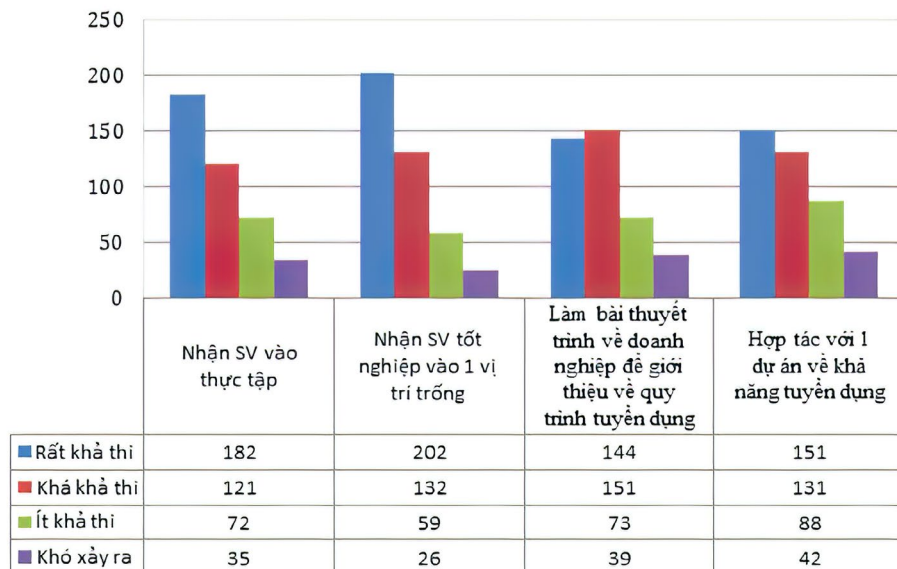
Ví dụ, các Cơ quan Hành chính Nhà nước và các công ty lớn có nhận thức khá cao về một số Dịch vụ của Trung tâm Hướng nghiệp của trường đại học. Việc tìm hiểu về Trung tâm Hướng nghiệp của trường đại học khá là phổ biến trong giới doanh nhân và doanh nghiệp vừa và nhỏ.

## ■ NHỮNG DỊCH VỤ NÀO CỦA CaCe MÀ CÁC NHÀ TUYỂN DỤNG CÓ NHU CẦU SỬ DỤNG NHIỀU HƠN TRONG TƯƠNG LAI

Có sự khác biệt đáng kể về xác suất mà nhà tuyển dụng liên hệ với dịch vụ việc làm của HEI tùy thuộc vào loại dịch vụ có thể được yêu cầu.

Hình 20 KHẢ NĂNG LIÊN HỆ VỚI CÁC CHƯƠNG TRÌNH GIỚI THIỆU VIỆC LÀM CỦA HEI

*Xác suất liên hệ với các chương trình giới thiệu việc làm của HEI cho các dịch vụ khác nhau*



Kiểm định chi bình phương với  $\sigma = 0.002$  cho thấy **kênh trung gian mà nhà tuyển dụng tập trung vào** chính là **quảng cáo chương trình thực tập và dịch vụ tuyển dụng**. Các hoạt động giới thiệu công ty cũng như các kế hoạch hợp tác cũng có khả năng xảy ra, nhưng với ý định thấp hơn đáng kể so với các lựa chọn khác.

Mặt khác, cũng có một số khác biệt giữa các loại hình nhà tuyển dụng liên quan đến ý định sử dụng các dịch vụ khác nhau trong tương lai. Phép thử chi bình phương chỉ ra sự phụ thuộc rằng các CaCe và / hoặc các chương trình giới thiệu việc làm của HEI nhiều khả năng được sử dụng như một nguồn nhân lực để trực tiếp đóng góp vào quá trình tuyển dụng. Trong khi các chương trình khác như giới thiệu doanh nghiệp hoặc hợp tác cung cấp lao động lâu dài ít được các công ty quan tâm hoặc biết đến.

### 3.3. Giảng viên

#### ■ NHẬN THỨC VỀ CÁC TRUNG TÂM / DỊCH VỤ VIỆC LÀM:

**84.7% số giảng viên** nói rằng **trường đại học của họ có Trung tâm** hỗ trợ tìm việc làm cho sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp. Giữa các chuyên ngành kiến thức khác nhau, nhận thức của họ về sự tồn tại của trung tâm này hoàn toàn không có sự khác biệt.

Liên quan đến nhận thức về các chương trình hỗ trợ việc làm ngoài Trung tâm Hướng nghiệp, tỷ lệ này giảm nhẹ xuống còn 82,9%. Đối với trường hợp này, chúng tôi không tìm thấy bất kỳ sự khác biệt nào phụ thuộc vào chuyên ngành kiến thức hoặc giới tính.

#### ■ KHẢ NĂNG SẴN SÀNG LÀM NGƯỜI HƯỚNG DẪN CHO SINH VIÊN

**82.5% số giảng viên** cũng sẵn sàng hỗ trợ sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp với tư cách là người hướng dẫn hoặc cố vấn để giúp sinh viên nâng cao khả năng được tuyển dụng. Chúng tôi không ghi nhận được bất kỳ khác biệt nào khi so sánh trong các nhóm phân loại khác nhau về chuyên ngành kiến thức, hoặc nhóm giới tính.

#### ■ Ý KIẾN VỀ VỊ TRÍ TỐT NHẤT ĐỂ ĐẶT MỘT TRUNG TÂM HƯỚNG NGHIỆP TRONG HỆ THỐNG PHÂN CẤP Ở HEI

**56.8%** giảng viên cho biết vị trí tốt nhất cho Trung tâm hướng nghiệp trong hệ thống phân cấp ở HEI là trong phòng, ban, đơn vị trực thuộc **Dịch vụ chính**.

Tuy nhiên, một tỷ lệ lớn các giảng viên khác cũng xem xét các lựa chọn khác, trong đó bao gồm: Các Khoa, Phòng Công tác Sinh viên - Hiệu phó - Hiệu trưởng, các Cơ sở trực thuộc trường đại học và Hội Sinh viên. **Cơ sở trực thuộc và các Khoa của trường có thể được coi là lựa chọn quan trọng thứ hai** theo ý kiến của các giảng viên.

## Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Không có bằng chứng về sự phụ thuộc liên quan đến giới tính hoặc chuyên ngành kiến thức của giảng viên khi được hỏi về nơi muốn đặt CaCe trong trường.

### ■ Ý KIẾN VỀ NHÂN SỰ PHÙ HỢP NHẤT CHO VỊ TRÍ GIÁM ĐỐC TRUNG TÂM HƯỚNG NGHIỆP

Đa số cho rằng Cán bộ Hành chính nên thực hiện các nhiệm vụ chỉ đạo tại CaCe. Cán bộ Học vụ và Cán bộ Kỹ thuật lần lượt ở vị trí thứ hai và thứ ba.

Tuy nhiên, trong khi phần lớn **57.7% giảng viên nam cho rằng Cán bộ hành chính** phù hợp hơn để **chỉ đạo một CaCe**, ý kiến của cán bộ nữ lại tương đối hơn, vì **giảng viên nữ** nghĩ rằng **Cán bộ đào tạo cũng** có thể là sự **lựa chọn thích hợp** cao hơn đáng kể so với giảng viên nam. Kiểm tra chi bình phương đạt  $\sigma = 0.04$ .

Hình 21 GIÁM ĐỐC CỦA CACE

Bảng chéo

		Giới tính		Tổng
		NỮ	Nam	
Theo bạn, ai trong số các cán bộ trường ĐH sau đây đủ khả năng đảm nhiệm vị trí Giám đốc Trung tâm Hướng nghiệp?	Cán bộ học thuật	78 35,9%	35 23,5%	113 30,9%
	Cán bộ kỹ thuật	33 15,2%	28 18,8%	61 16,7%
	Cán bộ hành chính	106 48,8%	86 57,7%	192 52,5%
Tổng		217 100,0%	149 100,0%	366 100,0%

Mặt khác, cũng có một số khác biệt giữa các chuyên ngành kiến thức. Với  $\sigma = 0.001$ , có một mối quan hệ phụ thuộc đã được xác định. Các lĩnh vực **nhân văn, giáo dục và khoa học xã hội**, mặc dù được định hướng là các mảng mà Cán bộ hành chính phụ trách, nhưng chúng cũng khá giống với **các mảng học thuật**, chúng tôi nhận thấy rằng mảng **khoa học chính quy** có **liên quan chặt chẽ với Cán bộ hành chính** theo quan điểm của họ về nhân sự nào nên lãnh đạo HEI - CaCe .

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 22 MẢNG KIẾN THỨC MÀ CÁN BỘ CaCe NÊN CÓ

Bảng chéo

		Mảng kiến thức						Tổng
		Giáo dục	Nghệ thuật và Nhân văn	Khoa học xã hội, Kinh tế và Pháp luật	Khoa học, Toán học và Máy tính	Kỹ thuật, Sản xuất và Xây dựng	Nông nghiệp và Thú y	
Theo bạn, ai trong số các cán bộ trường ĐH sau đây đủ khả năng đảm nhiệm vị trí Giám đốc Trung tâm Hướng nghiệp?	Cán bộ học thuật	43 36,8%	7 35,0%	38 34,5%	5 11,9%	7 17,1%	3 17,6%	103 29,7%
	Cán bộ kỹ thuật	18 15,4%	3 15,0%	9 8,2%	11 26,2%	15 36,6%	5 29,4%	61 17,6%
	Cán bộ hành chính	56 47,9%	10 50,0%	63 57,3%	26 61,9%	19 46,3%	9 52,9%	183 52,7%
	Tổng	117 100,0%	20 100,0%	110 100,0%	42 100,0%	41 100,0%	17 100,0%	347 100,0%

## ■ NHẬN THỨC CỦA GIẢNG VIÊN VỀ VIỆC SINH VIÊN ĐANG HỌC TẠI TRƯỜNG VÀ SINH VIÊN ĐÃ TỐT NGHIỆP CÓ THAM GIA VÀO CHƯƠNG TRÌNH NHẪM NÂNG CAO KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG

Hơn **83% số giảng viên biết** sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp phải nỗ lực thế nào để đối mặt với những thách thức của thị trường lao động.

Kết quả này không phân biệt giới tính hay bất kỳ chuyên ngành kiến thức nào của giảng viên.

## ■ ĐÓNG GÓP CỦA GIẢNG VIÊN ĐỂ PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH NÂNG CAO KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG CỦA SV ĐANG HỌC TẠI TRƯỜNG VÀ SV ĐÃ TỐT NGHIỆP

Một số ít các **giảng viên cho biết họ** đã tham gia vào một số chương trình để **nâng cao kỹ năng tìm việc của sinh viên** đang học tại trường và **sinh viên đã tốt nghiệp**. Tuy nhiên, tỷ lệ này không đạt **66%**.

Mặc dù không có bằng chứng về sự khác biệt giữa các chuyên ngành kiến thức, chúng tôi nhận thấy giảng viên nam tham gia vào loại chương trình này thường xuyên hơn so với giảng viên nữ. Trong khi tỷ lệ của nam là gần 76%, tỷ lệ của nữ không đạt 59%, vì vậy **giảng viên nam** có hơn **22 % khả năng giúp đỡ nâng cao khả năng tuyển dụng của sinh viên** đang học tại trường và **sinh viên đã tốt nghiệp** so với giảng viên nữ.



### 3.4. Trung tâm Hướng nghiệp & Cán bộ Quản lý

#### ■ ĐƠN VỊ CÔNG TÁC CỦA CÁN BỘ PHỤ TRÁCH CÁC CHƯƠNG TRÌNH TUYỂN DỤNG

Phần lớn nhân viên dịch vụ việc làm trong các HEI Việt Nam làm việc trong các lĩnh vực dịch vụ bao gồm học thuật: 44,7 %. Ở vị trí thứ hai, chúng tôi thấy rằng 38,2% nhân viên làm việc trong các đơn vị CaCe.

Hình 23 MẢNG KIẾN THỨC CÁN BỘ HEI CẦN TRANG BỊ

Vui lòng ghi đơn vị công tác của bạn tại trường ĐH

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Hợp lệ	Trung tâm Hướng nghiệp / Tìm việc	47	27,6	38,2	38,2
	Trung tâm Khởi nghiệp / Kinh doanh	5	2,9	4,1	42,3
	Trung tâm Hướng nghiệp và Kinh doanh (trong cùng 1 đơn vị hành chính)	16	9,4	13,0	55,3
	Các dịch vụ khác bao gồm mảng học thuật gắn liền với cơ hội việc làm và khởi nghiệp (chuyển sang câu hỏi 10)	55	32,4	44,7	100,0
	Tổng	123	72,4	100,0	
Thiếu	Hệ thống	47	27,6		
Tổng		170	100,0		

#### ■ VỊ TRÍ CỦA ĐƠN VỊ TRONG CƠ CẤU HEI LIÊN QUAN ĐẾN CÁC CHƯƠNG TRÌNH TUYỂN DỤNG

**45,3 %** dịch vụ việc làm phụ thuộc vào phòng ban **Dịch vụ chính**, tiếp theo là Cơ sở trực thuộc trường Đại học với 25,5 % trường hợp.



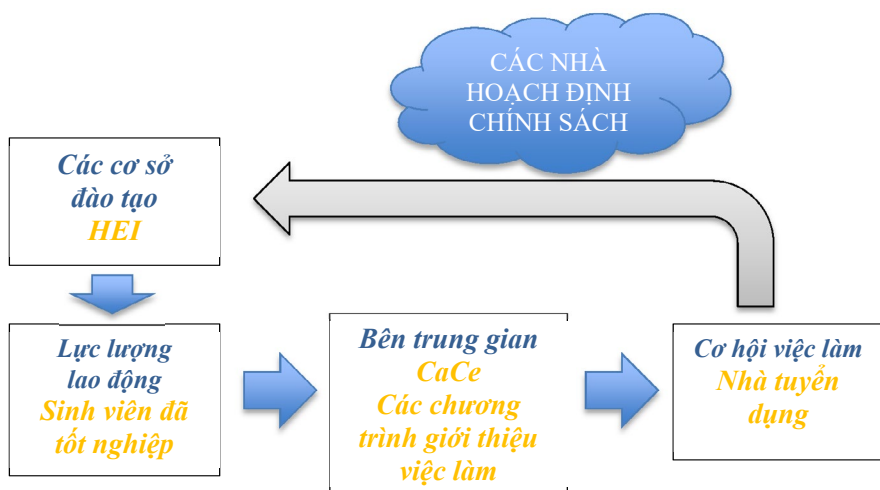
# V2WORK

## 4. Xác định sự không phù hợp và nhu cầu tiềm ẩn trên thị trường lao động

Ngoài việc giải đáp các câu hỏi cụ thể cho từng nhóm đối tượng, một bộ câu hỏi đã được thiết kế để thu câu trả lời từ bất kỳ ai thuộc bất kỳ mẫu nào.

Bộ câu hỏi này đã được xây dựng để nắm bắt những điểm không phù hợp và nhu cầu quan trọng nhất của thị trường lao động có thể được chứng thực bởi tối thiểu hoặc tất cả các cách tiếp cận được đại diện và áp dụng bởi nhóm các bên liên quan bên ngoài khác. Các bên liên quan có thể nhận diện được một yếu tố là riêng biệt và khác với những yếu tố khác (sự không phù hợp) hoặc tái lập cùng một cấu trúc nhận diện các yếu tố (nhu cầu) cá nhân áp dụng trong hệ thống thị trường lao động:

Hình 24 HỆ THỐNG KINH TẾ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG24G





Mặc dù chính **sự không phù hợp** cũng có thể được mô tả là một nhu cầu, nhưng đối với phân tích mà chúng tôi đang nghiên cứu, sự không phù hợp bắt buộc phải được giải thích là sự mất cân bằng nội tại giữa các tác nhân của thị trường lao động chứ không phải là nhu cầu chung của thị trường lao động. Do đó, chúng tôi hiểu sự không phù hợp là một vấn đề của thị trường lao động đòi hỏi tất cả các bên liên quan phải hiểu rõ hơn về vai trò và nhu cầu của các bên liên quan khác, cần được giải quyết để **tạo ra một mô hình thị trường lao động hài hòa và hiện đại**.

Mặt khác, **nhu cầu** đề cập đến một loạt các vấn đề thị trường lao động nhưng không nhất thiết do các bên liên quan đến thị trường lao động phát sinh, và chúng là các vấn đề đòi hỏi phạm vi hiểu biết rộng hơn.

## 4.1. Sự không phù hợp tiềm ẩn

### ■ CAM KẾT CỦA HEI VỀ KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG SINH VIÊN ĐANG HỌC TẠI TRƯỜNG VÀ SINH VIÊN ĐÃ TỐT NGHIỆP

Không phải bất kỳ bên liên quan nào đều nhận thức được mức độ cam kết của HEI về khả năng tuyển dụng sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp.

Nhìn chung, đối với cam kết của HEI, 43% người được hỏi trong tất cả các nhóm đối tượng trả lời **“Có, nhưng lại không đủ nếu thật sự cần đến”**.

Tuy nhiên, liên quan đến nhận thức của các bên liên quan, chúng ta có thể phân biệt hai đặc điểm quan trọng là cơ sở của sự không phù hợp trọng yếu về tầm quan trọng của khả năng tuyển dụng khi xét đến các tác nhân khác nhau trong hệ thống thị trường lao động:

### ■ Mức độ cam kết thấp, hoặc nhận thức khá thấp

Hơn 41% người được phỏng vấn cho rằng trường Đại học được hỏi cam kết về khả năng sinh viên của trường sẽ được tuyển dụng, khẳng định nhận thức rằng nỗ lực đang được thực hiện đúng hướng.

Tuy nhiên, **43 %** ý kiến cho rằng **cần nỗ lực nhiều hơn** để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và của sinh viên đã tốt nghiệp và sinh viên đang học tại trường để chuyển đổi từ môi trường giáo dục sang môi trường lao động.

Mặc dù có rất ít người nhận thức HEI không có bất kỳ nỗ lực nào, hoặc nỗ lực quá ít, ngược lại, có một nhóm lớn người được hỏi nhận thấy cần thiết phải nỗ lực hơn. Do đó, điều này phải được hiểu không chỉ là nhu cầu của các bên liên quan trong và ngoài cơ sở đào tạo, mà còn là sự xác nhận vai trò trung tâm của HEI trong việc tăng cường khả năng tuyển dụng của sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp.

### ■ *Không đồng nhất giữa các bên liên quan*

Nhận thức về cam kết của HEI phụ thuộc mạnh mẽ vào nhóm mục tiêu với  $\sigma = 0.000$ .

Trong trường hợp của các CaCe và các giảng viên (các bên liên quan nội bộ), tỷ lệ phần trăm những người nghĩ rằng trường đại học cam kết có khả năng tuyển dụng cao hơn so với các bên liên quan bên ngoài. Sinh viên đang học tại trường và nhà tuyển dụng đặc biệt nhận thấy cần có những nỗ lực mạnh mẽ hơn. Nhu cầu mong muốn HEI nỗ lực hơn của sinh viên đang học tại trường và nhà tuyển dụng có thể liên quan đến vai trò của họ trong thị trường lao động, nơi họ đặt rất nhiều kỳ vọng vào các cơ hội tương lai, trong khi sinh viên đã tốt nghiệp và giảng viên hướng về thị trường lao động từ những vị trí ổn định hơn.

### ■ **NHẬN THỨC TƯƠNG TỰ VỀ CÁC YẾU TỐ CÁ NHÂN LÀM TĂNG KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN ĐANG HỌC TẠI TRƯỜNG VÀ SINH VIÊN ĐÃ TỐT NGHIỆP**

Các yếu tố cá nhân đã được phân tích như là yếu tố quyết định khả năng tuyển dụng đã cho thấy rằng các bên liên quan có quan điểm gây tranh cãi. Chỉ có năm yếu tố đóng góp vào khả năng tuyển dụng được các nhà tuyển dụng và giảng viên công nhận như nhau:

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 25 NHỮNG NHẬN THỨC NÀO VỀ CÁC YẾU TỐ HỌC THUẬT ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG LÀ GIỐNG NHAU GIỮA NHÀ TUYỂN DỤNG VÀ GIÁNG VIÊN?

NHẬN THỨC CÔNG BẰNG VỀ TẦM QUAN TRỌNG CỦA CÁC YẾU TỐ HỌC THUẬT ĐỐI VỚI KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG



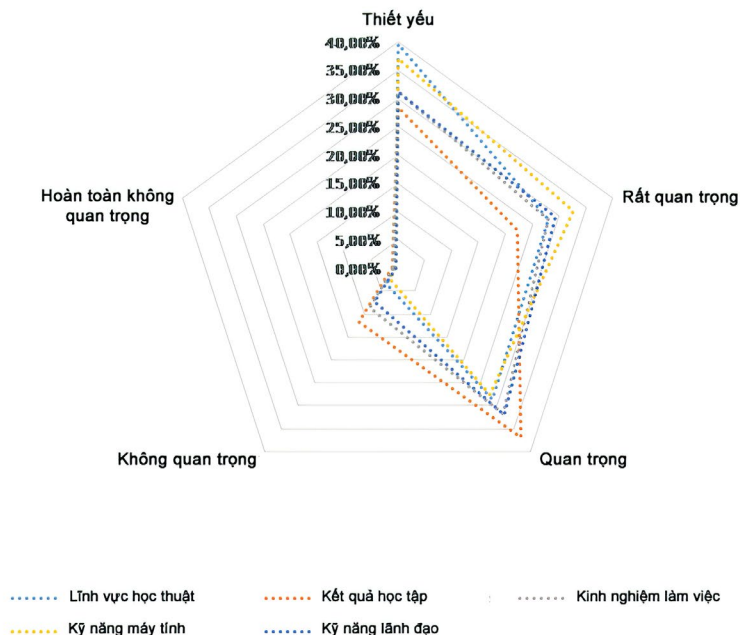
Sơ đồ trên cho thấy và chứng minh rằng tất cả các bên liên quan đều tuân theo cùng một khuôn mẫu khi nhận thức năm yếu tố. Tuy nhiên, mỗi yếu tố lại khác nhau.

Chính xác hơn, sự khác biệt giữa năm yếu tố mà tất cả bên liên quan đều nhận thấy, theo cùng một cách, được thể hiện trong hình dưới đây:

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 26 NHỮNG NHẬN THỨC NÀO VỀ CÁC YẾU TỐ HỌC THUẬT ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG LÀ KHÁC NHAU GIỮA NHÀ TUYỂN DỤNG VÀ GIÁNG VIÊN?

**SỰ KHÁC BIỆT TRONG CÁC YẾU TỐ VỚI CÁC MẪU HÌNH NHẬN THỨC TƯƠNG ĐƯƠNG CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN BÊN NGOÀI**



Bộ năm yếu tố cá nhân này có thể được coi là các biến liên tục mô tả thị trường lao động Việt Nam. Khi nói đến biến số liên tục, chúng tôi hiểu rằng chúng được áp dụng giống nhau đối với tất cả các bên liên quan đến thị trường lao động, mặc dù mỗi yếu tố không có cùng tầm quan trọng như các yếu tố khác:

- **LĨNH VỰC HỌC THUẬT:** Phân tích này khẳng định rằng các **yếu tố đầu vào học thuật** hoặc, các yếu tố tương tự: những kỹ năng có được tại trường Đại học, là **trọng tâm** tạo nên **cơ hội thị trường việc làm** cho sinh viên đã tốt nghiệp. Nói cách khác, việc học tập tại **trường đại học** đóng vai trò quan trọng nâng cao khả năng được tuyển dụng, và điều này một lần nữa củng cố vai trò của trường đại học.

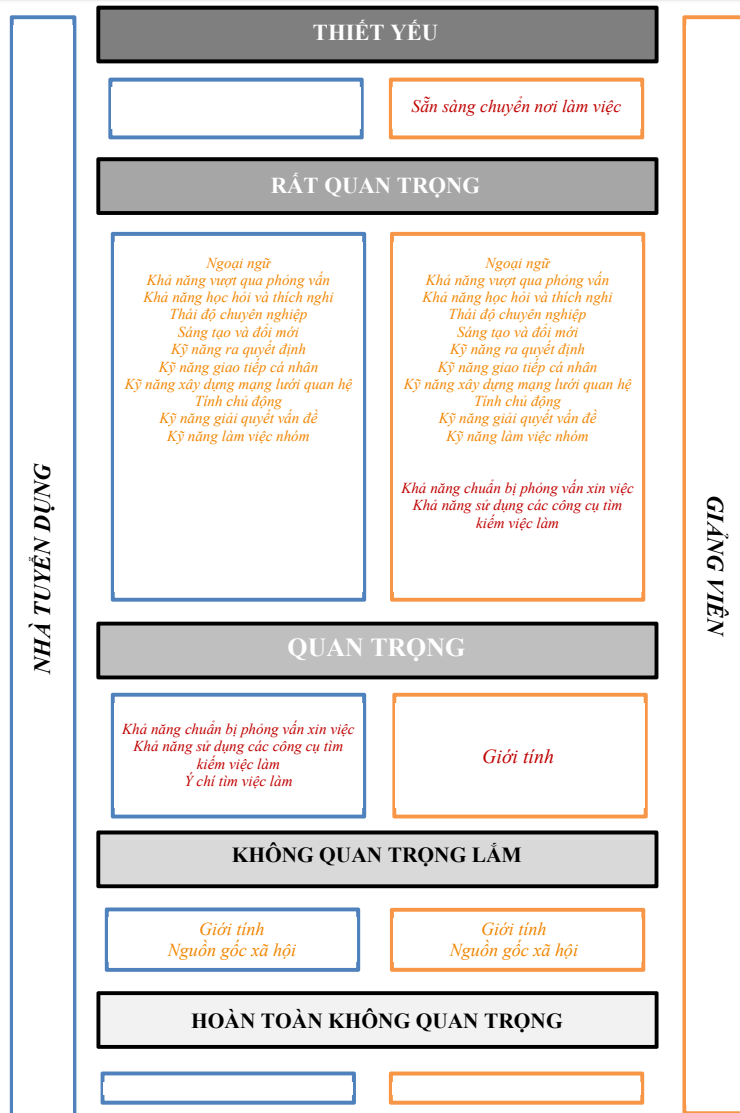
- **KẾT QUẢ HỌC TẬP:** Tuy nhiên, **kết quả học tập** của sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp không được đánh giá cao bằng chuyên ngành kiến thức và thành tích học tập. Đồng thời học vấn càng cao cũng đã được chứng minh có tầm quan trọng hơn trong lý lịch xin việc đối với tất cả các bên liên quan bên ngoài lẫn nội bộ, nơi chúng tôi đã hỏi các giảng viên.
- **KỸ NĂNG MÁY TÍNH:** Năng lực học hỏi các công nghệ mới là một yếu tố thông dụng không chỉ được coi là cần thiết như một yếu tố nâng cao khả năng được tuyển dụng, mà còn được coi là một yêu cầu trong thị trường lao động. Vai trò xuyên suốt và hỗ trợ của kỹ năng này mặc dù cần thiết trong thị trường lao động và so với đầu vào học tập, nó ở vị trí thấp hơn so với trình độ học vấn, nhưng cao hơn so với kết quả học tập.
- **KINH NGHIỆM LÀM VIỆC:** Yếu tố này cũng được coi là rất quan trọng để tăng khả năng tuyển dụng của tất cả các bên liên quan, thể hiện giá trị cao hơn của các chương trình đưa sinh viên đến các môi trường lao động thực tế, như thực tập ngoại khóa và / hoặc ngoại khóa, nơi sinh viên có thể tích lũy kinh nghiệm và kiến thức trước đó góp phần khiến sự chuyển đổi từ môi trường giáo dục sang môi trường lao động dễ dàng hơn. Giá trị này được ghi nhận không chỉ trong giới sinh viên đang học tại trường và sinh viên đã tốt nghiệp mà còn cả với các nhà tuyển dụng, những người mong muốn nhân viên của mình thích ứng nhanh hơn với các công việc phức tạp.
- **KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO:** Mặt khác, việc tập trung vào phát triển các kỹ năng lãnh đạo cho thấy các vị trí trách nhiệm cao hơn mà sinh viên đã tốt nghiệp dự kiến sẽ ứng tuyển vào các công ty. Các nghiên cứu khác cũng nhấn mạnh đồng thời đặt yếu tố này ở vị trí thấp hơn so với các kỹ năng khác được đưa vào phân tích; xét đến yếu tố này vì nó xuất hiện trong nghiên cứu.

Nhận thức về tầm quan trọng của năm yếu tố này được phân bổ lại một cách đồng đều cho tất cả các bên liên quan. Đối với phân tích này, sự không phù hợp tiềm ẩn có thể đến từ các yếu tố có thể gây tranh cãi nhưng không xảy ra, nhưng không phải từ các ý kiến tranh cãi về chúng. Sau đó, một phân tích tập trung vào những điểm khác biệt hơn là những điểm tương đồng của sự không phù hợp tiềm ẩn được phân tích từ những khác biệt về nhận thức của các bên liên quan.

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 27 CÁC YẾU TỐ CÁ NHÂN TĂNG KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG

NHẬN THỨC KHÔNG CÂN BẰNG VỀ TẦM QUAN TRỌNG CỦA CÁC YẾU TỐ CÁ NHÂN ĐỐI VỚI KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG



Để hiểu rõ hơn và hình dung rõ hơn về sự không phù hợp tiềm ẩn trong hệ thống giáo dục và thị trường lao động, chúng tôi đã chọn hai tác nhân đại diện tốt nhất cho nhu cầu giáo dục và thị trường lao động:

- **Giáo dục: Giảng viên**
- **Thị trường lao động: Nhà tuyển dụng**

Sau đó, chúng tôi thực hiện một phân tích so sánh để đưa ra những khác biệt quan trọng nhất mô tả những điểm không phù hợp tiềm năng.

Tất cả các yếu tố được liệt kê bằng màu vàng trong biểu đồ trên đề cập đến các yếu tố, có xu hướng là trọng tâm trong cùng một mức độ quan trọng, độ phân tán của nó chỉ ra rằng sự phân bố các trường hợp khác nhau khá đáng kể khi so sánh giữa giảng viên và nhà tuyển dụng.

Mặt khác, các yếu tố màu đỏ đề cập đến các yếu tố có xu hướng trọng tâm, cũng như sự phân tán, tạo ra khác biệt về mặt thống kê giữa giảng viên và các nhà tuyển dụng cho cả hai thông số.

## ■ **Ý chí quyết tâm tìm việc làm**

Một trong những thách thức quan trọng nhất mà các công ty cần phải đối mặt là xu hướng toàn cầu hóa.

Trong bối cảnh này, chúng tôi đã bất ngờ phát hiện rằng trong khi sự sẵn sàng chuyển chỗ làm được giảng viên cho là thiết yếu, thì các nhà tuyển dụng lại đánh giá thấp hơn hai bậc và chỉ coi yếu tố này là quan trọng.

Sự không phù hợp này có thể liên quan đến sự không đồng bộ đang tồn tại trong mối quan hệ giữa các nhà tuyển dụng, những người mà hoạt động kinh doanh chủ yếu là trong nước, và các giảng viên, những người đề cao sự toàn cầu hóa thị trường lao động và tương lai không tồn tại rào cản địa lý.

## ■ *Khả năng chuẩn bị phỏng vấn xin việc và sử dụng các công cụ tìm kiếm việc làm*

Tương tự như trong phân tích của mục, các giảng viên có cái nhìn cụ thể hơn về thị trường lao động, trong khi các nhà tuyển dụng đang sử dụng các công cụ tuyển dụng gắn với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, siêu nhỏ hoặc chỉ các công ty gia đình.

Đối với những nhà tuyển dụng như vậy, các phương pháp khác như truyền miệng sẽ hiệu quả hơn cho các thủ tục tuyển dụng nhân lực. Điều này cũng cho thấy sự không phù hợp tiềm năng về mức độ hiện đại hóa công cụ của các bên liên quan đến lao động của cả hai bên.

Mặc dù phát hiện này là cần thiết để phân tích sâu hơn nhằm làm sáng tỏ thực trạng và mức độ của sự không phù hợp tại thị trường lao động Việt Nam, chúng tôi có thể chỉ ra rằng ngoài những lý do tại sao, các tác nhân khác nhau đang sử dụng các tiêu chí khác nhau để giải quyết cùng một vấn đề tùy thuộc vào vị trí của họ là nhà giáo dục hoặc nhà quản lý vốn nhân lực.

## ■ *Giới tính*

Các nhà nghiên cứu cho rằng trong thị trường lao động, giới tính là một yếu tố có tầm quan trọng được chia thành mức độ liên quan Quan trọng và Không quan trọng lắm, trong khi các nhà tuyển dụng lại cho yếu tố giới tính là Không Quan trọng lắm.

Theo những phát hiện khác trong cùng nghiên cứu này, sinh viên đã tốt nghiệp xác nhận rằng giới tính không được coi là yếu tố quan trọng để tìm



được việc làm. Phụ nữ và nam giới cảm thấy rằng công việc của họ ở cùng mức độ liên quan đến việc học tập của họ.

Liên quan đến mức độ hài lòng, chúng tôi thấy rằng phụ nữ hạnh phúc hơn nam giới với công việc của họ với  $\sigma = 0.091$ .

Kiến thức về giới tính có thể đã tạo ra sự khác biệt về quan điểm của các giảng viên. Chúng tôi cũng đã kiểm tra ảnh hưởng của giới tính của các giảng viên bày tỏ ý kiến của mình. Với  $\sigma = 0.091$ , giới tính của Giảng viên không ảnh hưởng đến quan điểm về tầm quan trọng của yếu tố giới tính trong tìm kiếm việc làm, kết luận rằng bất kỳ sự khác biệt nào chỉ liên quan đến nhận thức cao hơn của giảng viên khi so sánh họ với nhà tuyển dụng.

Bảng sau đây tóm tắt các phân bố và kết quả kiểm định chi bình phương cho tập hợp các biến tạo ra sự khác biệt giữa giảng viên và nhà tuyển dụng.

Đối với phân tích đã thực hiện trên, chúng tôi đã tổng hợp và sắp xếp để phân tích toàn diện hơn.

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

## Hình 28 SỰ KHÁC BIỆT GIỮA GIÁNG VIÊN VÀ NHÀ TUYỂN DỤNG VỀ CÁC YẾU TỐ CÁ NHÂN ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG

		Thiết yếu	Rất quan trọng	Quan trọng	Không quan trọng	Hoàn toàn không quan trọng	
Kỹ năng ngoại ngữ	Nhà tuyển dụng	144	171	82	3	2	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	212	227	52	0	1	
Khả năng vượt qua phỏng vấn	Nhà tuyển dụng	101	149	125	26	3	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	167	213	102	8	2	
Khả năng học hỏi và thích nghi	Nhà tuyển dụng	116	188	92	9	2	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	194	237	60	1	1	
Khả năng chuẩn bị hồ sơ xin việc (CV, thư giới thiệu)	Nhà tuyển dụng	109	127	145	16	5	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	168	185	133	6	1	
Khả năng sử dụng tài nguyên tìm việc làm (công thông tin việc làm...)	Nhà tuyển dụng	106	133	139	22	3	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	181	186	110	15	1	
Thái độ chuyên nghiệp	Nhà tuyển dụng	99	177	114	9	2	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	179	210	95	4	2	
Sáng tạo và đổi mới	Nhà tuyển dụng	108	147	121	22	2	$\sigma = 0,010$
	Giảng viên	180	191	107	12	1	
Kỹ năng ra quyết định	Nhà tuyển dụng	91	158	132	17	2	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	165	208	107	10	1	
Kỹ năng giao tiếp cá nhân	Nhà tuyển dụng	113	182	97	7	1	$\sigma = 0,010$
	Giảng viên	182	236	68	4	1	
Kỹ năng xây dựng mạng lưới quan hệ	Nhà tuyển dụng	121	160	104	15	2	$\sigma = 0,019$
	Giảng viên	162	226	96	7	1	
Tính chủ động	Nhà tuyển dụng	121	172	99	7	1	$\sigma = 0,001$
	Giảng viên	197	215	77	4	0	
Kỹ năng giải quyết vấn đề	Nhà tuyển dụng	105	171	118	5	1	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	178	235	70	6	0	
Kỹ năng làm việc nhóm	Nhà tuyển dụng	123	165	103	9	1	$\sigma = 0,000$
	Giảng viên	181	218	89	3	0	
Ý chí tìm việc làm	Nhà tuyển dụng	97	94	147	50	10	$\sigma = 0,004$
	Giảng viên	157	142	139	49	6	
Giới tính	Nhà tuyển dụng	34	44	81	144	94	$\sigma = 0,018$
	Giảng viên	60	61	83	83	81	
Nguồn gốc xã hội (Nền tảng giáo dục và công việc của cha mẹ)	Nhà tuyển dụng	40	40	84	130	103	$\sigma = 0,017$
	Giảng viên	65	66	90	181	89	

## 4.2. Nhu cầu

Cây phân loại mà chúng ta có thể thấy bên dưới, mô tả các phân nhánh giữa ý kiến của Giảng viên, Nhà tuyển dụng và Ý Sinh viên đã tốt nghiệp về một số khía cạnh của thị trường lao động.

Nhóm mục tiêu cán bộ quản lý CaCe và HEI đã bị loại bỏ, vì mẫu của bên liên quan này về mặt thống kê, không đại diện cho phân tích này do chỉ có một vài câu trả lời so với các bên liên quan khác. Sinh viên được coi là không tham gia trực tiếp vào các động lực thị trường lao động nên họ cũng không được đưa vào phân tích.

Để phân tích nhu cầu trên thị trường lao động, tổng cộng có 11 biến đã được xác định và giới thiệu. Từng biến đã được đánh giá bởi các bên liên quan tham gia vào phân tích này:

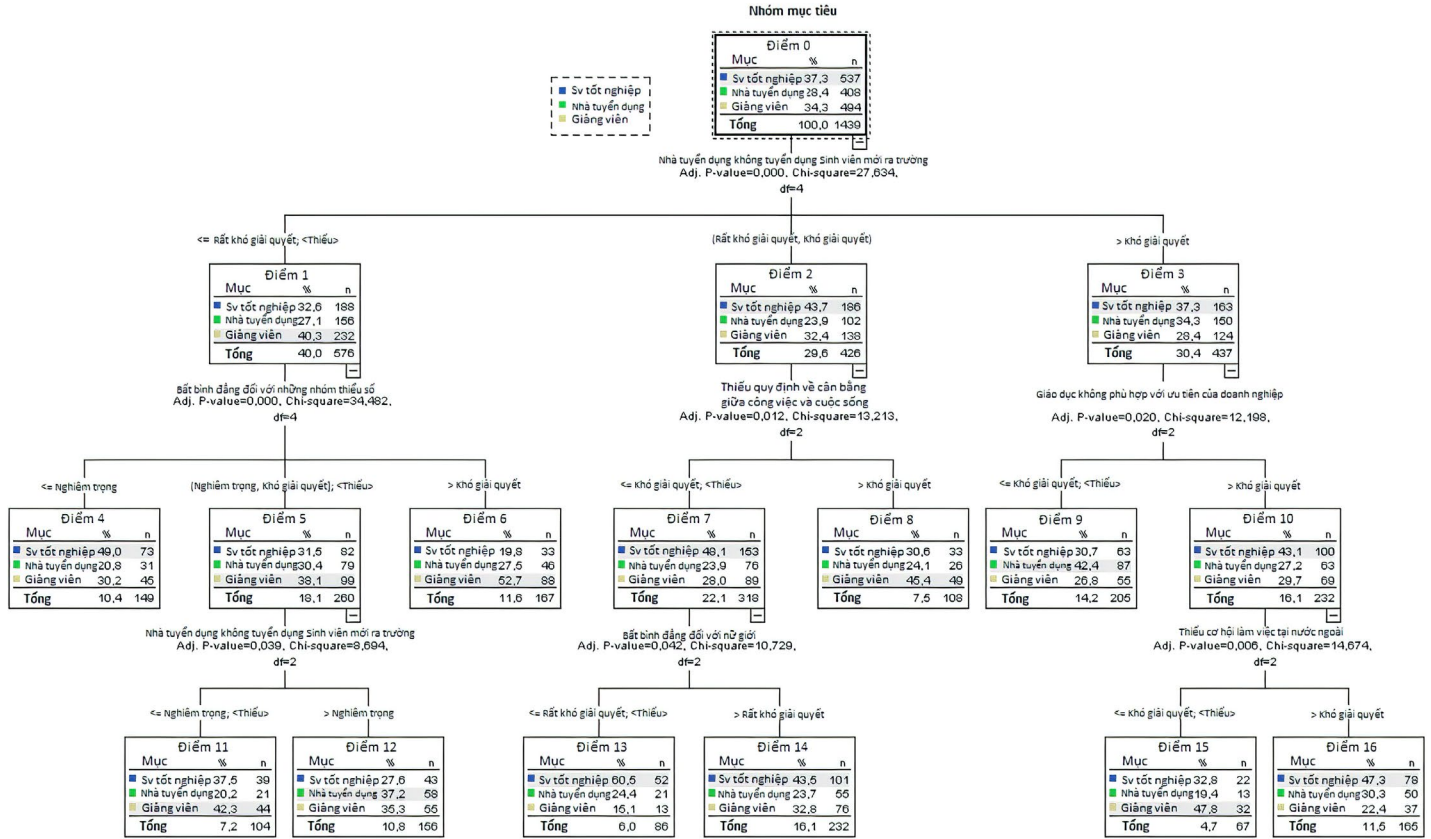
- Nhà tuyển dụng không tuyển dụng sinh viên đã tốt nghiệp
- Thiếu vị trí việc làm
- Thủ tục tuyển dụng phức tạp
- Trình độ học vấn không phù hợp với ưu tiên của công ty
- Luật thị trường lao động
- Bất bình đẳng đối với phụ nữ
- Bất bình đẳng với dân tộc thiểu số
- Thiếu cơ hội làm việc ở nước ngoài
- Không công nhận bằng cấp của Việt Nam
- Thiếu quy định về cân bằng giữa công việc và cuộc sống
- Thiếu các cơ quan trung gian

Biến đầu tiên được các bên liên quan xem xét là “Nhà tuyển dụng không tuyển dụng sinh viên đã tốt nghiệp”. Đối với biến này, các bên liên quan đưa ra các ý kiến khác nhau về tầm quan trọng của biến này đối với thị trường lao động.

Từ biến này, ta có các hướng trả lời khác nhau, những hướng trả lời này xuất hiện mỗi khi các bên liên quan có ý kiến khác nhau về một biến

Ngoài ra, để phân biệt rõ ràng hơn các chuỗi ý kiến khác biệt, chúng ta cần tiếp cận dữ liệu trong biểu đồ theo hướng quy nạp.

Hình 29. SỰ KHÁC BIỆT GIỮA TỔNG MỤC TIÊU VỚI NHỮNG NHU CẦU QUAN TRỌNG NHẤT TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM



## Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Sau đây, chúng tôi đã tổng hợp 10 xu hướng khác nhau đại diện cho các nhu cầu trên thị trường lao động:

- **Giảng viên (điểm 15)** có ý kiến cho rằng *“Thiếu cơ hội làm việc tại nước ngoài”* là vấn đề chưa đến mức khó giải quyết, *“Giáo dục không phù hợp với ưu tiên của doanh nghiệp”* là vấn đề khó giải quyết hơn, đồng thời *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề khó giải quyết hơn.
- **Giảng viên (điểm 6)** có ý kiến cho rằng *“Bất bình đẳng đối với những nhóm thiểu số”* là vấn đề khó giải quyết hơn, và *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề không đến mức quá quan trọng.
- **Giảng viên (điểm 8)** có ý kiến cho rằng *“Thiếu quy định để cân bằng thị trường lao động”* là vấn đề chưa đến mức khó giải quyết, và *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề rất khó giải quyết hoặc ở mức khó giải quyết.
- **Nhà tuyển dụng (điểm 12)** có ý kiến cho rằng *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề trên mức nghiêm trọng và *“Bất bình đẳng đối với những nhóm thiểu số”* là vấn đề nghiêm trọng hoặc vấn đề khó giải quyết.
- **Nhà tuyển dụng (điểm 9)** có ý kiến cho rằng *“Giáo dục không phù hợp với ưu tiên của doanh nghiệp”* là vấn đề chưa đến mức khó giải quyết và *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”*, là vấn đề khó giải quyết hơn.
- **Sinh viên tốt nghiệp (điểm 11)** có ý kiến cho rằng *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề ít nghiêm trọng hơn và *“Bất bình đẳng đối với những nhóm thiểu số”* là vấn đề nghiêm trọng hoặc khó giải quyết.
- **Sinh viên tốt nghiệp (điểm 13)** có ý kiến cho rằng *“Bất bình đẳng đối với nữ giới”* chưa đến mức là vấn đề gây ra nhiều khó khăn, *“Thiếu quy định để cân bằng thị trường lao động”* là vấn đề chưa đến mức khó giải quyết, và *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề rất khó giải quyết hoặc ở mức khó giải quyết.
- **Sinh viên tốt nghiệp (điểm 14)** có ý kiến cho rằng *“Bất bình đẳng đối với nữ giới”* là vấn đề khó giải quyết hơn, *“Thiếu quy định để cân bằng thị trường lao động”* là vấn đề chưa đến mức khó giải quyết, và *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề rất khó giải quyết hoặc ở mức khó giải quyết.
- **Sinh viên tốt nghiệp (điểm 16)** có ý kiến cho rằng *“Thiếu cơ hội làm việc tại nước ngoài”* là vấn đề khó giải quyết hơn, *“Giáo dục không phù hợp với ưu*



*tiên của doanh nghiệp*” là vấn đề khó giải quyết hơn, và *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề khó giải quyết hơn.

- **Sinh viên tốt nghiệp (điểm 4)** có ý kiến cho rằng *“Bất bình đẳng đối với những nhóm thiểu số”* là vấn đề không đến mức nghiêm trọng, và *“Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp”* là vấn đề không đến mức khó giải quyết.

Nhờ vào nội dung tổng hợp, thông qua phân tích cây phân loại đã định vị và xác định 10 nhu cầu từ 11 vấn đề trên thị trường lao động và ba quan điểm của các bên liên quan. Những đặc tính quan trọng nhất được phân loại theo ý kiến của các bên liên quan, như sau:

## ■ **GIẢNG VIÊN**

- *Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp*
- *Bất bình đẳng đối với những nhóm thiểu số*
- *Giáo dục không phù hợp với ưu tiên của doanh nghiệp*

## ■ **NHÀ TUYỂN DỤNG**

- *Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp*
- *Bất bình đẳng đối với những nhóm thiểu số*

## ■ **SINH VIÊN TỐT NGHIỆP**

- *Nhà tuyển dụng không tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp*
- *Bất bình đẳng đối với nữ giới*
- *Thiếu cơ hội làm việc tại nước ngoài*

Cả Giảng viên lẫn Nhà tuyển dụng đều có cùng quan điểm về vấn đề Bất bình đẳng với những nhóm thiểu số trên thị trường lao động.

Sinh viên tốt nghiệp lại có quan điểm khác biệt nhất về nhu cầu của thị trường lao động, đồng thời có thêm ý kiến về các vấn đề về Bất bình đẳng đối với nữ giới và thiếu cơ hội làm việc tại nước ngoài.

Những vấn đề còn lại trên thị trường lao động trong bài phân tích, đều không đáng kể để phân loại theo quan điểm của các Bên liên quan, đồng thời so sánh kết quả với các mục đã được chứng minh có khả năng sử dụng làm phân khúc mẫu.

Việc thiếu những nhà sử dụng lao động chịu tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp vẫn là vấn đề không thay đổi trong mọi cuộc thảo luận.

## 5. Khởi nghiệp

---

Tất cả đều thống nhất một chuyện, hiểu biết về khởi nghiệp là sẽ là chiếc chìa khóa cho hoạt động của những quốc gia đang phát triển cần có một cầu nối trung gian cho ra đời những ý tưởng sáng tạo, hiện đại hóa ngành công nghiệp cũng như xã hội.

Hiểu theo nghĩa này, khởi nghiệp chính là hoạt động hỗ trợ kinh tế - xã hội không chỉ tạo điều kiện thuận lợi để phổ biến công nghệ và kiến thức của HEI cho toàn ngành, mà còn là một nguồn quan trọng cho giai đoạn chuyển đổi từ giáo dục đến đi làm của sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp, những người định hướng phát triển sự nghiệp chuyên môn theo con đường khởi nghiệp.

Việt Nam là một quốc gia không nằm ngoài việc tìm hiểu hoạt động khởi nghiệp. Như Khương và Hữu An đã nhận định (2016): *Có thể thấy các hoạt động khởi nghiệp diễn ra ở khắp nơi tại Việt Nam. Vô số hình thức và quy mô đa dạng đã được phát triển nhằm chuyển đổi tinh thần khởi nghiệp thành động lực trong nền kinh tế ở thời điểm gần đây. (...) Hàng nghìn công ty được thành lập cũng như hàng triệu doanh nhân nỗ lực và cố gắng khởi động công ty kinh doanh của riêng mình nhằm đón đầu làn sóng tăng trưởng kinh tế mới. Với sự phát triển thần tốc của các doanh nghiệp tư nhân, hoạt động khởi nghiệp ước tính đã đóng góp 40% GDP cho nền kinh tế. Trong lĩnh vực công nghiệp, sự đóng góp của những doanh nghiệp tư nhân đã tăng từ 24,6% trong năm 2000 lên 37% sau 5 năm.*

Khi xem xét đến lĩnh vực màu mỡ cho việc phát triển các dự án kinh doanh tiềm năng này tại Việt Nam, chúng tôi đã tiến hành phân tích việc áp dụng những lĩnh vực tiềm năng theo ý kiến của các bên liên quan, trình bày ý kiến chuyên môn về việc khởi nghiệp cũng như kiến thức của họ về bối cảnh khởi nghiệp dưới vai trò của những người hoạt động trong ngành công nghiệp và giáo dục.

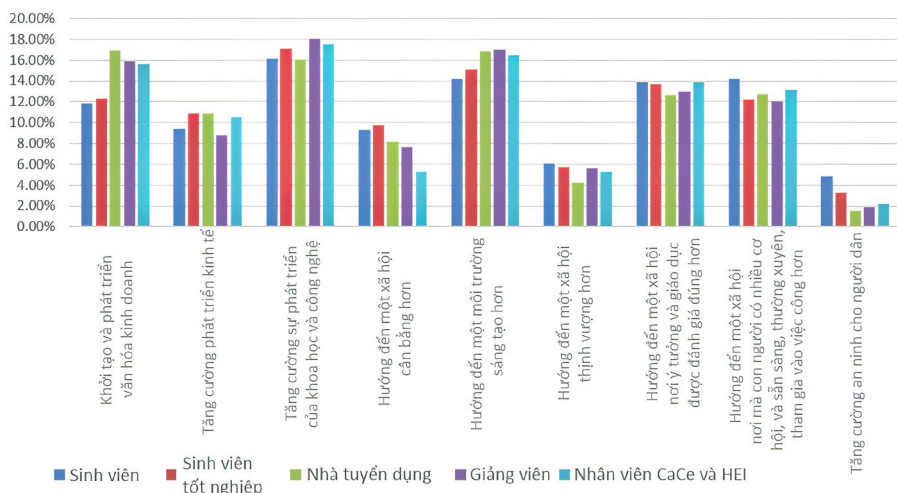
# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Những bên liên quan thuộc V2WORK đã nhận được nhiều câu hỏi về phạm vi áp dụng cho các dự án khởi nghiệp từ sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp. Mặc dù không phải được rút ra từ ý tưởng khởi nghiệp chi tiết của sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp, những ý kiến đó ít hay nhiều cũng có thể giúp xác định được những xu hướng và lĩnh vực lớn và quan trọng nhất nơi các dự định của người khởi nghiệp được thể hiện theo hình thức kinh doanh của họ.

Biểu đồ cột sau đây tổng hợp những lý do tại sao nên sử dụng nguồn lực công để hỗ trợ cho hình thức khởi nghiệp. Những câu hỏi đều được thiết kế theo dạng gợi ý để phát triển những lĩnh vực khác nhau trong phạm vi áp dụng khởi nghiệp, đặc biệt là đối với sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp của HEI.

**Hình 30 Ý KIẾN KHÁC BIỆT GIỮA NHỮNG NHÓM MỤC TIÊU VỀ NHU CẦU QUAN TRỌNG NHẤT TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

*Ý kiến khác biệt của các bên liên quan về lý do để hỗ trợ cho hoạt động khởi nghiệp*



Hiện tại, khoa học và công nghệ là lựa chọn được chọn nhiều nhất. Kiểm định chi bình phương  $\sigma = 0,000$ ; cho thấy các bên liên quan đã đưa ra những ý kiến khác nhau khi đưa ra lý do tại sao nên đầu tư vào việc phát triển hoạt động khởi nghiệp. Tuy nhiên, mỗi bên liên quan đều nhất trí với một việc,



# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

tăng cường sự phát triển của khoa học và công nghệ là lý do quan trọng nhất để đầu tư vào nguồn lực công. Công nghệ và khoa học không chỉ là lĩnh vực được nhắc đến thường xuyên nhất, mà còn là lĩnh vực đạt được các bên liên quan cùng đồng ý nhiều nhất.

Các lĩnh vực còn lại được phân bố rất không đồng đều, kể cả ý kiến của các bên liên quan cũng không theo quy luật nào, nội dung như trong bảng dưới đây.

**Nhằm tăng cường sự phát triển của khoa học và công nghệ và Hướng đến một xã hội nơi ý tưởng và giáo dục được đánh giá đúng hơn**, là hai phạm trù được nêu lên, do có nhiều người đã chọn cả hai lựa chọn này, đồng thời giá trị lệch chuẩn thấp thể hiện sự khác biệt trong cách suy nghĩ của các bên liên quan.

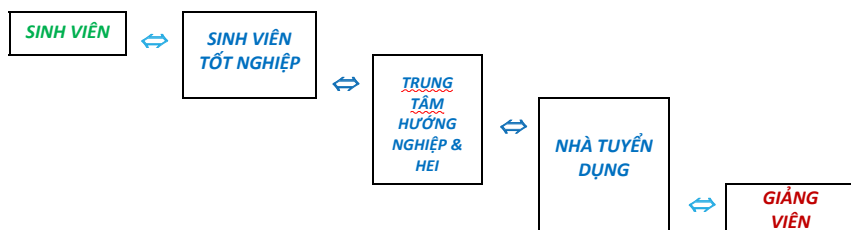
**Hình 31 LÝ DO NÊN TIẾP TỤC HỖ TRỢ KHỞI NGHIỆP**

Các mục lý do	Sinh viên	Sinh viên tốt nghiệp	Nhà tuyển dụng	Giảng viên	Nhân viên CaCe và HEI	TỔNG	Độ lệch tiêu chuẩn
Khởi tạo và phát triển văn hóa kinh doanh	↓ 11,83%	↓ 12,31%	↑ 16,95%	↑ 15,90%	↔ 15,60%	1199	2,30%
Tăng cường phát triển kinh tế	↔ 9,45%	↑ 10,87%	↑ 10,86%	↓ 8,78%	↑ 10,55%	878	0,94%
Tăng cường sự phát triển của khoa học và công nghệ	↓ 16,16%	↔ 17,15%	↓ 16,06%	↑ 18,10%	↔ 17,58%	1492	0,89%
Hướng đến một xã hội cân bằng hơn	↑ 9,30%	↑ 9,72%	↔ 8,21%	↔ 7,65%	↓ 5,27%	781	1,75%
Hướng đến một môi trường sáng tạo hơn	↓ 14,25%	↔ 15,07%	↑ 16,86%	↑ 17,03%	↑ 16,48%	1366	1,22%
Hướng đến một xã hội thịnh vượng hơn	↑ 6,05%	↑ 5,70%	↓ 4,24%	↔ 5,66%	↔ 5,27%	503	0,70%
Hướng đến một xã hội nơi ý tưởng và giáo dục được đánh giá đúng hơn	↑ 13,88%	↑ 13,69%	↓ 12,62%	↔ 12,97%	↑ 13,85%	1206	0,57%
Hướng đến một xã hội nơi mà con người có nhiều cơ hội và sẵn sàng, thường xuyên tham gia vào việc công hơn	↑ 14,23%	↓ 12,20%	↔ 12,71%	↓ 12,04%	↔ 13,19%	1178	0,88%
Tăng cường an ninh cho người dân	↑ 4,85%	↔ 3,28%	↓ 1,50%	↓ 1,86%	↓ 2,20%	310	1,35%
<b>TỔNG</b>	<b>4084</b>	<b>1738</b>	<b>1133</b>	<b>1503</b>	<b>455</b>	<b>8913</b>	

Dưới đây, chúng tôi đã tổng hợp những hồ sơ khởi nghiệp căn cứ theo lý do được họ xem là quan trọng nhất để đầu tư vào việc phát triển chương trình khởi nghiệp:

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Hình 32 NHỮNG BÊN NÀO CÓ Ý KIẾN KHÁC BIỆT VÀ TƯƠNG ĐỒNG TRONG VIỆC HỖ TRỢ KHỞI NGHIỆP



Sơ đồ trên biểu diễn mức độ tương đồng của mỗi bên liên quan. Chúng tôi nhận thấy ở vị trí trung tâm, các bên liên quan đều có cùng ý kiến với ít nhất hai bên liên quan khác, trong khi ở các vị trí ngoài cùng (sinh viên và giảng viên), chỉ có cùng ý kiến với duy nhất một bên liên quan khác.

Điều này có nghĩa là Sinh viên tốt nghiệp, Cán bộ của Trung tâm Hướng nghiệp và Nhà tuyển dụng đều có mức độ thống nhất về vấn đề khởi nghiệp cao hơn với toàn bộ các bên liên quan còn lại, trong khi sinh viên và giảng viên lại có quan điểm khác nhau và riêng biệt hơn đối với lý do hỗ trợ khởi nghiệp bằng nguồn lực công.

- Điều gì khiến cho giảng viên có ý kiến khác biệt với những bên còn lại?
- **KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ**

Căn cứ theo phần trước, giảng viên muốn hướng đến việc phát triển khoa học và công nghệ. Tuy nhiên, chủ đề này đã được bình luận trong phân tích vì là chủ đề mang tính chuyên sâu tập trung cao và tính phân tán thấp, có nghĩa đây là chủ đề có quan trọng ngang nhau với các bên liên quan.

Mặt khác, ý kiến của giảng viên lại gần với nhà tuyển dụng hơn so với Sinh viên tốt nghiệp, vì hai bên chia sẻ với nhau những ý tưởng tương tự về hướng đến môi trường sáng tạo hơn cũng như phát triển văn hóa kinh doanh. Xem bảng bên dưới:

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

**Hình 33 TỔNG HỢP CÁC LÝ DO ĐỂ TIẾN HÀNH NHỮNG CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ KHỞI NGHIỆP**

<b>Giảng viên</b>	<b>Nhà tuyển dụng</b>	<b>Cán bộ quản lý Trung tâm Hướng nghiệp và HEI</b>	<b>Sinh viên tốt nghiệp</b>	<b>Sinh viên</b>
	<i>Tăng cường phát triển kinh tế</i>	<i>Tăng cường phát triển kinh tế</i>	<i>Tăng cường phát triển kinh tế</i>	
			<i>Hướng đến một xã hội cân bằng hơn</i>	<i>Hướng đến một xã hội cân bằng hơn</i>
			<i>Hướng đến một xã hội thịnh vượng hơn</i>	<i>Hướng đến một xã hội thịnh vượng hơn</i>
		<i>Hướng đến một xã hội nơi ý tưởng và giáo dục được đánh giá đúng hơn</i>	<i>Hướng đến một xã hội nơi ý tưởng và giáo dục được đánh giá đúng hơn</i>	<i>Hướng đến một xã hội nơi ý tưởng và giáo dục được đánh giá đúng hơn</i>
<i>Hướng đến một môi trường sáng tạo hơn</i>	<i>Hướng đến một môi trường sáng tạo hơn</i>	<i>Hướng đến một môi trường sáng tạo hơn</i>		
<i>Khởi tạo và phát triển văn hóa kinh doanh</i>	<i>Khởi tạo và phát triển văn hóa kinh doanh</i>			
<i>Tăng cường sự phát triển của khoa học và công nghệ</i>				
				<i>Hướng đến một xã hội nơi mà con người có nhiều cơ hội, và sẵn sàng, thường xuyên tham gia vào việc công hơn.</i>
				<i>Tăng cường an ninh cho người dân</i>

# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

- Điều gì khiến cho sinh viên và *Sinh viên tốt nghiệp* có ý kiến khác biệt?
- **CÁC NHÂN TỐ XÃ HỘI**

Sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp nhìn nhận việc khởi nghiệp từ quan điểm xã hội. Việc tạo thêm nhiều cơ hội cho mọi người và tham gia vào việc ra quyết định công cũng như gia tăng mức độ an ninh cho người dân, là những lý do quan trọng nhất trong những nhóm này.

Trong bất kỳ trường hợp nào, ý kiến của sinh viên rất gần với ý kiến của Sinh viên tốt nghiệp, cả hai bên đều có cùng lý do: (1) Hướng đến một xã hội cân bằng hơn, (2) Hướng đến một xã hội thịnh vượng hơn và (3) Hướng đến một xã hội nơi ý tưởng và giáo dục được đánh giá đúng hơn.

Sinh viên tốt nghiệp cũng xem việc tăng cường phát triển kinh tế là một lý do nên đầu tư vào khởi nghiệp.

- **Những điểm** tương đồng của nhà tuyển dụng, cán bộ của *Trung tâm* Hướng nghiệp và *Sinh viên tốt nghiệp*
- **PHÁT TRIỂN KINH TẾ**

Cả ba nhóm mục tiêu này đều thống nhất hai lý do tại sao nên đầu tư vào chương trình khởi nghiệp: (1) Tăng cường phát triển kinh tế và (2) hướng đến một môi trường sáng tạo hơn.

- **LIỆU SINH VIÊN CÓ NÊN KHÁM PHÁ TIỀM NĂNG KHỞI NGHIỆP CỦA BẢN THÂN KHI CÒN TRÊN GHẾ TRƯỜNG ĐẠI HỌC?**

Mỗi bên đều chia sẻ suy nghĩ cho rằng sinh viên nên được khám phá tiềm năng khởi nghiệp của bản thân theo cả hai hình thức hoạt động chính khóa và ngoại khóa. Trong trường hợp phải đưa ra quyết định chọn một trong hai lựa chọn, sẽ ưu tiên các hoạt động ngoại khóa.

Nhìn chung, chỉ có 8,3% thành phần của bên liên quan cho rằng không nên khám phá tiềm năng khởi nghiệp trong thời gian học đại học.

Tuy nhiên, chúng tôi xác nhận được sự khác biệt giữa các bên liên quan  $\sigma = 0,000$ .

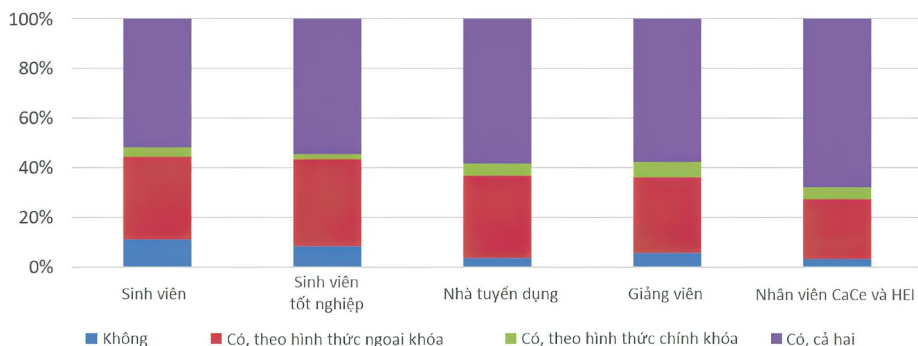
# Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Các bên liên quan có thể được phân loại theo mức độ đồng thuận từ cao đến thấp với ý kiến khuyến khích sinh viên khám phá tiềm năng khởi nghiệp.

1. Sinh viên
2. Sinh viên tốt nghiệp
3. Giảng viên
4. Nhà tuyển dụng
5. Nhân viên CaCe và HEI

Hình 34 KHÁM PHÁ HỒ SƠ KHỞI NGHIỆP CỦA SINH VIÊN NGAY KHI CÒN TRÊN GHẾ TRƯỜNG ĐẠI HỌC

*Khám phá hồ sơ khởi nghiệp của sinh viên khi vẫn còn trong trường Đại học*



Theo đó chúng ta có kết luận rằng khả năng khởi nghiệp được các bên trung gian liên quan đòi hỏi nhiều hơn trong bối cảnh ngoài trường học. Dù vậy có sự khác biệt rất nhỏ các ý kiến cho là nên bỏ đi những ý tưởng phát triển kỹ năng khởi nghiệp, ý kiến này xuất hiện nhiều trong các nhóm sinh viên, giảng viên và Sinh viên tốt nghiệp.



# V2WORK

## 6. Khuyến nghị

---

### 6.1. Sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp

#### 1. HƯỚNG NHỮNG BẠN SINH VIÊN MỚI VÀO TRƯỜNG XÂY DỰNG KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP:

Trong khi Sinh viên tốt nghiệp tích cực sử dụng những nguồn dịch vụ môi giới, giới thiệu của trường Đại học. Tuy nhiên, sinh viên còn theo học lại có nhận thức về các dịch vụ môi giới không cao.

Các chương trình thúc đẩy sinh viên đầu tư vào kỹ năng nghề nghiệp ngay từ những khóa học đầu tiên trong trường có thể đóng góp mạnh, dẫn đến việc kết quả môi giới, giới thiệu đạt được hiệu quả cao hơn, khi các sinh viên xem lại mục tiêu nghề nghiệp trong tương lai so với thời điểm hiện tại. Từ đó, sinh viên có thể nâng cao mức độ nhận thức với mục tiêu nghề nghiệp cũng như điểm mạnh và điểm yếu, tạo nên môi trường tối ưu cho các Trung tâm Hướng nghiệp (CaCe) từ đó có thể phân phối các hoạt động nhu cầu và kỹ năng nghề nghiệp thực tế của sinh viên.

Sinh viên tốt nghiệp vẫn giữ lại thông tin liên lạc có được trong thời gian còn học ở trường, thông tin liên lạc này là một mạng lưới hoạt động và thông báo về các cơ hội nghề nghiệp và hoạt động cho Trung tâm Hướng nghiệp.

#### 2. GIỚI THIỆU QUAN ĐIỂM GIỚI TÍNH

Có minh chứng cho thấy các sinh viên nữ sẽ ưu tiên tập trung vào kết quả học hành khi còn là sinh viên, sau đó đến mục tiêu nghề nghiệp khi họ đã tốt nghiệp.

Mặt khác, sinh viên nam thường tập trung nhiều hơn vào những vấn đề liên quan đến khả năng tuyển dụng hơn so với sinh viên nữ.

Từ kết quả trên, việc tạo ra một quan hệ cân bằng hơn giữa nhóm nam và nữ về khả năng tuyển dụng và kết quả học hành sẽ góp phần tạo nên sự bình đẳng trên thị trường lao động.

### **3. 12F (KHÔNG CHÍNH THỨC ĐẾN CHÍNH THỨC)**

Trong nghiên cứu hiện tại chúng ta đã xác định được một số cơ hội nghề nghiệp không chính thức. Nguồn tin không chính thức ví dụ như thông tin về cơ hội nghề nghiệp, thông thường cán bộ học vụ sẽ là người cung cấp những thông tin đó. Xây dựng sự liên hệ chặt chẽ giữa các bên liên quan đến việc tuyển dụng và những hoạt động của Trung tâm Hướng nghiệp có thể góp phần vào việc gia tăng sự hiểu biết cũng như nhận thức về tiềm năng tuyển dụng trong giới sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp. Các Trung tâm Hướng nghiệp có thể đóng vai trò tương tác nhằm nâng cao mức độ hiệu quả và kết quả tuyển dụng, cũng như gia tăng mức ảnh hưởng trong HEI.

### **4. BẢN SẮC XÃ HỘI VÀ NHẬN DIỆN DOANH NGHIỆP KHỞI NGHIỆP**

Tinh thần khởi nghiệp và bản sắc xã hội của những sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp HEI đã góp phần vào việc xây dựng “bối cảnh ảnh hưởng tích cực đến xã hội” nhằm thu hút sự chú ý của mục tiêu và gia tăng dự định trở thành doanh nhân nói chung, hay cụ thể hơn là doanh nhân xã hội.

Chính những sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp Đại học là những người đi tiên phong trong khởi nghiệp xã hội có thể góp phần tạo cơ hội cho sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp cung cấp các giải pháp kinh doanh cho các vấn đề xã hội và làm cho các giải pháp càng dễ tiếp cận càng tốt.

Theo cách này, nhận diện doanh nghiệp và bản sắc xã hội của sinh viên lẫn Sinh viên tốt nghiệp có thể được sử dụng để phá vỡ rào cản trở ngại hướng đến việc giới thiệu khởi nghiệp thành công, không chỉ ở mức độ HEI mà còn trong bối cảnh của HEI.

## 6.2. Bên liên quan ngoài nhà trường (Nhà tuyển dụng)

### 1. TÍNH MINH BẠCH

Nhìn chung, các Trung tâm Hướng nghiệp cần phải rõ ràng hơn với các bên liên quan ngoài nhà trường và cụ thể hơn là với nhà tuyển dụng. Các nhà tuyển dụng cho rằng việc cộng tác với HEI để tuyển dụng sinh viên không phải là một hoạt động minh bạch trong thời điểm này.

Việc nâng cao tính minh bạch cho Trung tâm Hướng nghiệp cần phải đi liền với tăng tính minh bạch của nhà tuyển dụng theo mô hình nhị thức. Cung cấp thông tin minh bạch cho các nhà tuyển dụng sẽ giúp phá vỡ những giới hạn do quan liêu trong bộ máy của HEI đồng thời nâng cao tinh thần tự nguyện, tận lực của các bên liên quan ngoài nhà trường khi làm công tác cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp.

### 2. CÔNG NGHỆ

Việc phân tích tài liệu khảo sát của nhà tuyển dụng đã chỉ ra định hướng công nghệ của họ, đang tiến triển theo cùng hướng với đà thay đổi xã hội và kinh tế tại Việt Nam. Các Trung tâm Hướng nghiệp cần phải nắm bắt được hình thái thị trường lao động công nghệ đồng thời áp dụng những công cụ và hoạt động cụ thể cho phép công nghệ có thể thực hiện vai trò là cầu nối trung gian cho việc chuyển đổi từ giai đoạn giáo dục sang việc làm.

## 6.3. Giảng viên

### 1. NGHIÊN CỨU VÀ KHOA HỌC. KÉO SỰ CHÚ Ý CỦA NHỮNG NHÀ NGHIÊN CỨU SANG CHỦ ĐỀ HỌC THUẬT KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG

Khả năng được tuyển dụng cũng có thể được xem là một lĩnh vực nghiên cứu riêng. Điều này nhờ vào sự tận tình của các cán bộ học vụ khi thực hiện nhiệm vụ do Trung tâm Hướng nghiệp đề ra, đồng thời đáp ứng được ít nhất hai nhu cầu quan trọng. Thu nhập thêm kiến thức về thị trường lao động và gia tăng sự tận tình trong công tác hỗ trợ sinh viên tìm được việc làm.



## 2. QUAN SÁT VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG VÀ KHỞI NGHIỆP

Các Giảng viên có thể đóng góp rất nhiều khi tạo dựng kết cấu, dịch vụ, chương trình, ... cho Trung tâm Hướng nghiệp, đóng góp bất kỳ nội dung nào giúp hiểu rõ hơn về quá trình chuyển đổi từ giai đoạn giáo dục sang việc làm tại Việt Nam, khi đó số liệu đánh giá và chuẩn đầu ra sẽ được thực hiện theo các tiêu chuẩn khoa học. Dữ liệu từ những nguồn chính thức không đủ để nắm bắt toàn bộ nhu cầu của HEI về kiến thức thị trường lao động. Vì thế, HEI cần phải tiếp tục tiến hành thiết kế khung lý thuyết phù hợp với phương pháp luận.

## 6.4. Trung tâm Hướng nghiệp & Cán bộ quản lý

### 1. ĐỒNG BỘ HÓA

Phân tích khả năng tuyển dụng của HEI Việt Nam đã cho thấy các bên liên quan có nhận thức rất rõ ràng về những thách thức quan trọng cần vượt qua trong hành trình tìm việc của sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp, thông tin đó được sử dụng để phát triển và cân bằng thị trường lao động.

Tuy nhiên, kiểm định thống kê để đánh giá sự khác biệt giữa các bên liên quan thường cho thấy khác biệt lớn giữa nhóm mục tiêu so với những nhóm còn lại.

Nói theo cách này, Trung tâm Hướng nghiệp, với vai trò là người trung gian trên thị trường lao động, cần phải thiết kế, phát triển và giới thiệu những công cụ làm hài hòa lợi ích của tất cả các bên trên thị trường lao động.

### 2. XÂY DỰNG MỐI QUAN HỆ - VĂN HÓA DOANH NGHIỆP

Các hoạt động xây dựng mối quan hệ ở mức độ toàn quốc có thể đóng góp cho sự phát triển văn hóa doanh nghiệp, khi đó có thể tạo dựng và tập trung lợi ích của Trung tâm Hướng nghiệp, cũng như của các bên liên quan khác.

## Thực trạng Việc làm và Khởi nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam

Các Trung tâm Hướng nghiệp tại Việt Nam cần mức độ liên kết cao hơn, thông qua đó có thể định hình lợi ích rõ ràng, tập trung và giao tiếp tốt hơn, dẫn đến việc thu hút được các bên liên quan khác.

Cùng lúc đó, XÂY DỰNG MỐI QUAN HỆ cũng một phần nào đó giúp giải quyết những biến động, thách thức và ảnh hưởng về khả năng tìm việc của sinh viên và sinh viên tốt nghiệp, khi đó các Trung tâm Hướng nghiệp sẽ là người thực hiện các thay đổi của lĩnh vực này trong phạm vi HEI.

## 7. Tài liệu tham khảo

---

Ajzen, I. 1991. The theory of planned behavior. *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211.

Ajzen, T. 1998. Models of human social behaviour and their application. *Psychology and Health*, 13: 735-740.

Ajzen, T. and Fishbein, M. 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.

Babbie, E. R. 2007. *The basics of social research (4th Ed.)*. Australia: Thomson/Wadsworth.

Berg, Bruce L. 2008. *Qualitative research methods for the social sciences*. 7th ed. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Berkowitz, A. D. (2004). The social norms approach: theory, research, and annotated bibliography (Available at: [https://www.researchgate.net/publication/255579949\\_The\\_Social\\_Norms\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/255579949_The_Social_Norms_Approach)).

Braverman, M.T., and Slater, J.K. (Eds.). (1996). *Advances in survey research*. San Francisco: Jossey-Bass.

Brenner, M., Brown, J., & Canter, D. (Eds.). (1985). *The research interview, uses and approaches*. London: Academic Press.

Creswell, John W. 1997. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Denscombe, Martyn. 2007. *The good research guide for small-scale social research projects*. 3rd ed. Maidenhead, UK: Open University Press.

DeVaus, D.A. (1995). Surveys in social research (4th ed.). St. Leonards, NSW: Allen & Unwin. Fowler, F.J. (1995). Improving survey questions: design and evaluation. Thousand Oaks, CA: Sage.

Dooley, David. 2001. Social research methods. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Foddy, W. (1993). Constructing questions for interviews and questionnaires: theory and practice in social research. Cambridge; New York: Cambridge University Press.

Fowler, F.J., & Mangione, T.W. (1990). Standardized survey interviewing: minimizing interviewer-related error. Newbury Park, CA: Sage.

Glicken, Morley D. 2002. Social research: A simple guide. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Gorman, G. E., & Clayton, P. 2005. Qualitative research for the information professional. 2nd ed. London.

Gray, David E. 2004. Doing research in the real world. London, UK: Sage Publications.

Grieco, C. (2015). Assessing Social Impact of Social Enterprises. London: Springer.

Hakim, C. (1987). Research design: strategies and choices in the design of social research. Boston: Allen & Unwin.

Harkins, S. G., & Latane, B. (1998). Population and political participation: A social impact analysis of voter responsibility. Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 2, 192-207.

Hessler, R.M. (1992). Social research methods. St. Paul: West Pub. Co. May, T. (1993). Social research: issues, methods and process. Buckingham; Philadelphia: Open University Press.

Kerlinger, Frank Nichols and Howard B. Lee. 1999. Foundations of behavioral research. Fourth ed. Belmont, CA: Wadsworth. Xxv.

- Kvale, S. (1996). *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Latane, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*.
- Latane, B., & Wolf, S. (1981). The social impact of majorities and minorities. *Psychological Review*, 88, 438-453.
- Lauer, R. & Lauer, J. (2014) *Social Problem and the quality of life*. New York: MacGraw Hill.
- Lyberg, L. et al. (Eds.). (1997). *Survey measurement and process quality*. New York: Wiley.
- Mangione, T.W. (1995). *Mail surveys: improving the quality*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Merriam, Sharan B. (Ed.). 2002. *Qualitative research in practice*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Miller, Delbert C., and Neil J. Salkind. 2002. *Handbook of research design and social measurement*. 6th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Xxii.
- Mischler, E.G. (1986). *Research interviewing: context and narrative*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Neuman, W. Lawrence. 2006. *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. 6th ed. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Neuman, W.L. (1997). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches (3rd ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Outhwaite, W., & Turner, S. P. 2007. *The SAGE handbook of social science methodology*. Los Angeles (Calif.); London: SAGE.
- Patten, Mildred L. 2004. *Understanding research methods: An overview of the essentials*. 4th ed. Glendale, CA: Pyczak Publishing.
- Platt, J. (1996). *A History of sociological research methods in America: 1920-1960*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Schwarz, N., & Sudman, S. (Eds.). (1996). *Answering questions: methodology for determining cognitive and communicative processes in survey research*. San Francisco: Jossey-Bass.

Seidman, I.E. (1991). *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers College Press.

Silverman, D. (1993). *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text, and interaction*. London: Thousand Oaks, CA: Sage.

Simon, Julian Lincoln. 2003. *Basic research methods in social science: The art of empirical investigation*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.

Singleton, Jr., R.A., Straits, B.C., & Straits, M.M. (1993). *Approaches to social research*. New York: Oxford University Press.

Stanfield, J.H., & Dennis, R.M. (Eds.). (1993). *Race and ethnicity in research methods*. Newbury Park, CA: Sage.

Summers, Gene F. (1976) *Attitude Measurement*. Rand McNally & Company: Chicago.

Weisberg, H.F., Krosnick, J.A., & Bowen, B.D. (1996). *An Introduction to survey research, polling, and data analysis (3rd Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Williams, M., & May, T. (1996). *Introduction to the philosophy of social research*. London: University College London Press.

Yates, Simeon J. 2004. *Doing social science research*. London, UK: Sage Publications: Open University.

Mai Ngoc Khuong and Nguyen Huu An (2016) *The Factors Affecting Entrepreneurial Intention of the Students of Vietnam National University — A Mediation Analysis of Perception toward Entrepreneurship*. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 4, No. 2, February 2016.

## 8. Phụ lục thống kê

---

Kết quả phân tích dữ liệu từ bốn khảo sát có sẵn để tham vấn trong *Phụ lục thống kê*: Tài liệu *Báo cáo phân tích 'tuyển dụng Sinh viên tốt nghiệp và tinh thần khởi nghiệp tại Việt Nam (Analysis Report 'Graduate Employment and Entrepreneurship in Vietnam)*, đã có thể được tải xuống từ website của V2WORK: [www.v2work.eu/resources](http://www.v2work.eu/resources)



Báo cáo này trình bày kết quả phân tích dữ liệu được thực hiện từ tháng 7 đến tháng 11 năm 2018, dự án V2WORK đã tổ chức bốn cuộc khảo sát, mục tiêu là cán bộ Cao học, sinh viên, sinh viên tốt nghiệp, cũng như nhà tuyển dụng. Khảo sát này nói đến khả năng hỗ trợ khả năng tìm việc làm và khởi nghiệp cho sinh viên và sinh viên tốt nghiệp của những trường đại học Việt Nam, và được bổ sung thông qua phân tích theo vùng thực hiện dựa trên dữ liệu thứ cấp. Báo cáo có mục đích thu được hiểu biết sâu về năm yếu tố chính của thị trường lao động Việt Nam:

- **Thị trường lao động** mở lối cho Sinh viên Việt Nam mới ra trường
- **Sự bất đối xứng trên thị trường lao động** ảnh hưởng đến Sinh viên của HEI Việt Nam mới ra trường
- **Quy trình môi giới** hiện đang được Trung tâm **Hướng nghiệp HEI Việt Nam thực hiện**
- **Chương trình khởi nghiệp** hiện đang được Trung tâm **Hướng nghiệp HEI Việt Nam thực hiện**
- **Dự định khởi nghiệp** của sinh viên và Sinh viên tốt nghiệp tại các trường đại học Việt Nam

Cuối cùng, báo cáo xác định những vấn đề bất đối xứng tiềm tàng giữa HEI và thị trường lao động đồng thời cung cấp một loạt khuyến nghị hướng đến nhóm mục tiêu trong nghiên cứu này: Sinh viên cao học & Sinh viên tốt nghiệp, giảng viên, Trung tâm Hướng nghiệp và cán bộ quản lý, cũng như nhà tuyển dụng.



**V2WORK**

[www.v2work.eu](http://www.v2work.eu)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union