

NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CƠ HỘI VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TẠI KHU VỰC PHÍA NAM VIỆT NAM

● LÝ HỮU TRẦN¹ - MAI VÕ TRÚC PHƯƠNG^{1,*}

¹Trường Đại học Công nghệ Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh

*Email: mvtp@hcmute.edu.vn

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm phân tích tác động của các kỹ năng đến khả năng có việc làm của sinh viên. Dữ liệu được thu thập từ sinh viên đại học và phân tích bằng phần mềm SPSS thông qua các phương pháp Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp và khả năng tìm tòi, học hỏi kiến thức có tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên. Ngược lại, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng đánh giá và xử lý tình huống không đạt mức ý nghĩa thống kê. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao khả năng có việc làm cho sinh viên đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện nay.

Từ khóa: khả năng có việc làm, kỹ năng mềm, kỹ năng giải quyết vấn đề, khả năng học hỏi, sinh viên.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh dưới tác động của chuyển đổi số, toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, khả năng có việc làm của sinh viên đang trở thành vấn đề được nhiều cơ sở giáo dục và nhà nghiên cứu quan tâm. Hiện nay, yêu cầu tuyển dụng không chỉ dừng lại ở kiến thức chuyên môn mà còn mở rộng đến khả năng thích nghi, học hỏi và các kỹ năng cần thiết để làm việc hiệu quả trong môi trường hiện đại. Điều này đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng nguồn nhân lực, khiến sinh viên cần chủ động trang bị năng lực đáp ứng nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Bên cạnh kiến thức chuyên môn, các kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp, khả năng học hỏi, giao tiếp, giải quyết vấn đề và thích ứng với sự thay đổi

ngày càng được xem là những yếu tố quan trọng giúp sinh viên nâng cao năng lực cạnh tranh và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Những kỹ năng này không chỉ hỗ trợ sinh viên tiếp cận cơ hội việc làm mà còn góp phần giúp họ duy trì và phát triển nghề nghiệp trong dài hạn. Đặc biệt, phần lớn sinh viên hiện nay thuộc thế hệ Gen Z - nhóm có ưu thế trong việc tiếp cận công nghệ, khả năng tiếp nhận thông tin nhanh và thích ứng với môi trường số (Benítez-Márquez và cộng sự, 2022). Tuy nhiên, Chillakuri (2020) cho rằng, thế hệ này cũng đối mặt với áp lực cạnh tranh nghề nghiệp ngày càng cao và yêu cầu liên tục cập nhật năng lực để đáp ứng sự thay đổi của thị trường lao động.

Tại Việt Nam, nhiều nghiên cứu cũng cho thấy kỹ năng có ảnh hưởng đáng kể đến khả năng có việc làm của sinh viên. Theo Lương Thanh Hà (2022), kỹ năng

mềm, kinh nghiệm thực tế và khả năng thích nghi là những nhân tố ảnh hưởng tích cực đến cơ hội tìm việc của sinh viên sau tốt nghiệp. Tương tự, Lê Thanh Tùng (2024) cho thấy, nhiều yếu tố bao gồm kỹ năng, kinh nghiệm và các điều kiện học tập - xã hội đều có ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên.

Xuất phát từ khoảng trống nghiên cứu trước đây, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá tác động của các kỹ năng đến khả năng có việc làm của sinh viên tại khu vực phía Nam Việt Nam. Kết quả nghiên cứu kỳ vọng góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm và đề xuất các hàm ý nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp của sinh viên trong bối cảnh thị trường lao động hiện nay.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Theo Lý thuyết Vốn nhân lực của Becker (1975), kiến thức, kỹ năng và năng lực được tích lũy thông qua giáo dục, đào tạo và trải nghiệm là nguồn lực giúp nâng cao năng suất lao động và gia tăng giá trị của cá nhân trên thị trường lao động. Trong bối cảnh giáo dục đại học, việc đầu tư vào phát triển kỹ năng được xem là nền tảng giúp sinh viên nâng cao khả năng cạnh tranh và thích ứng với yêu cầu nghề nghiệp.

Kỹ năng mềm được Poláková và cộng sự (2023) định nghĩa là tập hợp các năng lực cá nhân và xã hội hỗ trợ cá nhân vận dụng hiệu quả kiến thức và năng lực vào thực tiễn nghề nghiệp. Bên cạnh kiến thức học thuật, sinh viên cần phát triển các kỹ năng hỗ trợ nghề nghiệp như khả năng học hỏi, giải quyết vấn đề và thích ứng nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng thay đổi của môi trường làm việc.

Khả năng có việc làm được hiểu là khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân nhằm tìm kiếm, duy trì và phát triển nghề nghiệp (Yorke, 2006). Đối với sinh viên, đây không chỉ là khả năng tiếp cận cơ hội việc làm sau tốt nghiệp mà còn phản ánh mức độ sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại.

2.2. Mô hình nghiên cứu

H1: Kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên.

H2: Khả năng tìm tòi và học hỏi kiến thức tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên.

H3: Kỹ năng giải quyết vấn đề tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên.

H4: Khả năng đánh giá và xử lý tình huống tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp nhằm cung cấp cái nhìn toàn diện về tác động của các kỹ năng đến khả năng có việc làm của sinh viên. Nghiên cứu được thực hiện qua 2 giai đoạn liên tiếp, gồm: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Việc tham gia khảo sát hoàn toàn tự nguyện và ẩn danh. Người tham gia được thông báo về mục đích nghiên cứu và đồng ý tham gia trước khi tiến hành thu thập dữ liệu.

3.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính được thực hiện nhằm hiệu chỉnh và hoàn thiện các biến quan sát, đảm bảo sự phù hợp của thang đo với bối cảnh nghiên cứu về khả năng có việc làm của sinh viên tại khu vực phía Nam Việt Nam. Các khái niệm nghiên cứu được xây dựng dựa trên tổng quan tài liệu, Lý thuyết Vốn nhân lực và các nghiên cứu liên quan.

Dữ liệu định tính được thu thập thông qua phỏng vấn 10 sinh viên tại Trường Đại học Công nghệ Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh theo phương pháp chọn mẫu có chủ đích. Những sinh viên tham gia đã có kinh nghiệm thực tập hoặc tham gia các hoạt động phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Kết quả phỏng vấn được sử dụng để điều chỉnh nội dung, cách diễn đạt và hoàn thiện thang đo trước khi tiến hành khảo sát chính thức.

Các thang đo trong nghiên cứu được kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu trước đây, trong đó thang đo kỹ năng mềm được phát triển trên cơ sở kết hợp các biến quan sát từ Hossain và cộng sự (2020) và Pantaruk và cộng sự (2025). Bảng câu hỏi được xây dựng bằng tiếng Anh, dịch sang tiếng Việt và rà soát trước khi khảo sát nhằm đảm bảo tính rõ ràng và phù hợp với đối tượng nghiên cứu.

3.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

Nghiên cứu định lượng được thực hiện nhằm kiểm định mô hình nghiên cứu đề xuất. Đối tượng khảo sát là sinh viên đang theo học tại các trường đại

học khu vực phía Nam Việt Nam. Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện thông qua khảo sát trực tuyến và khảo sát trực tiếp.

Cỡ mẫu được xác định theo đề xuất của Hair và cộng sự (2006), với số quan sát tối thiểu bằng năm lần số biến quan sát. Do nghiên cứu sử dụng 24 biến quan sát nên cỡ mẫu tối thiểu là 120. Sau quá trình sàng lọc, nghiên cứu thu được 250 bảng khảo sát hợp lệ.

Các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý). Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS thông qua các bước kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy tuyến tính đa biến.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu gồm 250 sinh viên đang theo học tại các trường đại học khu vực phía Nam Việt Nam. Trong đó, sinh viên nữ chiếm 65,6% và sinh viên nam chiếm 34,4%. Người tham gia đến từ nhiều cơ sở đào tạo khác nhau, trong đó Trường Đại học Công nghệ Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh chiếm tỷ lệ cao nhất (37,6%), tiếp theo là nhóm các trường khác (40,8%), Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh (9,6%), Trường Đại học Văn Hiến (7,2%) và Trường Đại học Kinh tế - Luật Thành phố Hồ Chí Minh (4,8%).

Kết quả kiểm định độ tin cậy cho thấy, các thang đo đều đạt yêu cầu với hệ số Cronbach's Alpha dao động từ 0,697 đến 0,924 và hệ số tương quan biến - tổng đều lớn hơn 0,3. Các biến quan sát đạt điều kiện tiếp tục đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Kết quả EFA cho thấy, dữ liệu phù hợp để phân tích với hệ số KMO của biến độc lập đạt 0,771 và biến phụ thuộc đạt 0,627; kiểm định Bartlett có Sig. = 0,000. Đối với các biến độc lập, giá trị Eigenvalue nhỏ nhất đạt 1,140 và tổng phương sai trích đạt 67,570%, qua đó trích được 4 nhân tố. Đối với biến phụ thuộc, EFA trích được một nhân tố với Eigenvalue = 2,280 và tổng phương sai trích đạt 57,009%. Sau khi loại biến SS3, các biến còn lại đều đạt hệ số tải nhân tố từ 0,597 đến 0,896 và được giữ lại cho các phân tích tiếp theo.

Kết quả kiểm định mô hình cho thấy, không xảy ra

hiện tượng đa cộng tuyến do các biến độc lập đều có VIF < 2. Đồng thời, kiểm định ANOVA cho kết quả Sig. < 0,05, chứng tỏ mô hình hồi quy phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

Kết quả hồi quy cho thấy, mô hình có khả năng giải thích 59,6% sự biến thiên của khả năng có việc làm (R^2 hiệu chỉnh = 0,596). Hệ số Durbin-Watson bằng 1,835 cho thấy, không xuất hiện hiện tượng tự tương quan phần dư.

Kết quả hồi quy cho thấy, có 2 nhân tố tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến khả năng có việc làm của sinh viên gồm Kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp (SS: $\beta = 0,446$; Sig. = 0,000) và Khả năng tìm tòi và học hỏi kiến thức (II: $\beta = 0,443$; Sig. = 0,000). Trong đó, SS là nhân tố có mức độ tác động mạnh nhất.

Ngược lại, Kỹ năng giải quyết vấn đề (PS: $\beta = 0,077$; Sig. = 0,057) và Khả năng đánh giá, xử lý tình huống (SJ: $\beta = -0,052$; Sig. = 0,198) không đạt ý nghĩa thống kê nên chưa đủ cơ sở để khẳng định ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của sinh viên.

Dựa trên kết quả kiểm định giả thuyết, H1 và H2 được chấp nhận, trong khi H3 và H4 không được chấp nhận. Phương trình hồi quy chuẩn hóa được xác định như sau: $ES = 0,446SS + 0,443II$

4.2. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, Kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp và Khả năng tìm tòi, học hỏi kiến thức có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến khả năng có việc làm của sinh viên. Trong đó, Kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp là nhân tố có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất. Kết quả này phù hợp với Lý thuyết Vốn nhân lực khi cho rằng, các kỹ năng và năng lực được tích lũy trong quá trình học tập góp phần nâng cao giá trị cá nhân và khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

Đối với Kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp, kết quả cho thấy các điều kiện hỗ trợ như môi trường học tập, cơ hội tiếp cận thông tin nghề nghiệp và nguồn lực phát triển cá nhân có thể góp phần nâng cao cơ hội việc làm của sinh viên. Điều này cho thấy ngoài kiến thức chuyên môn, việc tiếp cận các hoạt động định hướng nghề nghiệp và phát triển năng lực cá nhân cũng đóng vai trò quan trọng trong quá trình chuẩn bị gia nhập thị trường lao động.

Bên cạnh đó, Khả năng tìm tòi và học hỏi kiến thức có tác động tích cực đến khả năng có việc làm, cho thấy sinh viên có xu hướng chủ động học tập, cập nhật kiến thức và thích ứng với thay đổi sẽ có lợi thế cạnh tranh cao hơn. Trong bối cảnh chuyển đổi số và yêu cầu nghề nghiệp ngày càng thay đổi, khả năng học hỏi liên tục trở thành yếu tố quan trọng giúp nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Ngược lại, nghiên cứu chưa tìm thấy bằng chứng thống kê về ảnh hưởng của Kỹ năng giải quyết vấn đề và Khả năng đánh giá, xử lý tình huống đến khả năng có việc làm của sinh viên. Kết quả này có thể xuất phát từ việc phần lớn đối tượng khảo sát vẫn đang trong quá trình học tập và chưa có nhiều trải nghiệm thực tế để nhận diện đầy đủ vai trò của các kỹ năng này trong môi trường làm việc.

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu cho thấy khả năng có việc làm của sinh viên không chỉ phụ thuộc vào kiến thức chuyên môn mà còn chịu ảnh hưởng đáng kể từ khả năng học hỏi và các điều kiện hỗ trợ phát triển nghề nghiệp. Do đó, các cơ sở giáo dục cần chú trọng xây dựng môi trường học tập khuyến khích sinh viên chủ động tiếp cận tri thức và phát triển năng lực thích ứng với thị trường lao động.

5. Kết luận

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá tác động của các kỹ năng đến khả năng có việc làm của sinh viên tại khu vực phía Nam Việt Nam. Dựa trên dữ liệu khảo sát từ 250 sinh viên và phân tích bằng Cronbach's Alpha, EFA và hồi quy tuyến tính đa biến, kết quả cho thấy mô hình nghiên cứu giải thích được 59,6% sự biến thiên của khả năng có việc làm.

Kết quả nghiên cứu xác nhận giả thuyết H1 và H2, cho thấy Kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp và

Khả năng tìm tòi, học hỏi kiến thức có tác động tích cực đến khả năng có việc làm của sinh viên. Trong đó, Kỹ năng hỗ trợ phát triển nghề nghiệp là yếu tố có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất. Ngược lại, nghiên cứu chưa tìm thấy bằng chứng thống kê để khẳng định tác động của Kỹ năng giải quyết vấn đề và Khả năng đánh giá, xử lý tình huống.

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu cho thấy, các cơ sở giáo dục cần chú trọng phát triển môi trường học tập hỗ trợ định hướng nghề nghiệp, tăng cường kết nối doanh nghiệp và tạo điều kiện để sinh viên nâng cao năng lực học tập suốt đời. Đồng thời, sinh viên cần chủ động cập nhật kiến thức, mở rộng trải nghiệm và phát triển các kỹ năng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế. Thứ nhất, dữ liệu được thu thập bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện và chỉ tập trung tại khu vực phía Nam Việt Nam nên khả năng khái quát hóa còn hạn chế. Thứ hai, thang đo khả năng có việc làm được đánh giá dựa trên nhận thức của sinh viên thay vì dữ liệu việc làm thực tế sau tốt nghiệp. Thứ ba, nghiên cứu sử dụng các phương pháp phân tích trên SPSS và chưa thực hiện kiểm định CFA hoặc SEM để đánh giá toàn diện mô hình nghiên cứu. Ngoài ra, nghiên cứu mới xem xét 4 nhóm kỹ năng trong khi khả năng có việc làm còn có thể chịu tác động bởi các yếu tố khác như kỹ năng số, kinh nghiệm thực tập, kết quả học tập và sự hỗ trợ từ nhà trường.

Do đó, các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng phạm vi khảo sát, tăng kích thước mẫu và áp dụng các phương pháp phân tích nâng cao nhằm cải thiện độ tin cậy và khả năng khái quát hóa của kết quả nghiên cứu ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Lê Thanh Tùng. (2024). Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của cựu sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu. Tạp chí Khoa học Đại học Bạc Liêu. 6(12), 2-13.
- Lương Thanh Hà (2022). Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng xin việc làm của sinh viên sau khi ra trường. <https://ojs.tapchicongthuong.vn/vi/ojs-post/cac-nhan-to-anh-huong-den-kha-nang-xin-viec-lam-cua-sinh-vien-sau-khi-ra-truong-88987.htm>
- Becker, G. S. (1975). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2nd ed.). University of Chicago Press.

Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>.

Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.

Hossain, M. M., Alam, M., Alamgir, M., & Salat, A. (2020). Factors affecting business graduates' employability: Empirical evidence using partial least squares (PLS). *Education and Training*, 62(3), 292-310. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2018-0258>.

Pantaruk, S., Khuadthong, B., Imjai, N., & Aujirapongpan, S. (2025). Fostering future-ready professionals: The impact of soft skills and internships on hospitality employability in Thailand. *Social Sciences & Humanities Open*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101371>.

Poláková, M., Horváthová Šuleimánová, J., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, L., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>.

Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is - What it is not*. Higher Education Academy.

Ngày nhận bài: 05/5/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/5/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 04/6/2026

FACTORS AFFECTING STUDENTS' EMPLOYABILITY IN THE SOUTHERN REGION OF VIETNAM

● **LY HUU TRAN¹**

● **MAI VO TRUC PHUONG^{1*}**

¹Ho Chi Minh City University of Technology and Education

*Email: mvtp@hcmute.edu.vn

ABSTRACT:

In the context of globalization and digital transformation, students' employability has become a major concern for educational institutions. This study analyzes the impact of various skills on students' employability. Data were collected from university students and analyzed using SPSS through Cronbach's Alpha, exploratory factor analysis (EFA), and regression analysis. The results indicate that career development support skills and learning ability have a positive impact on employability. In contrast, problem-solving skills and situational judgment skills do not show statistical significance. Based on these findings, the study proposes managerial implications to enhance students' employability in response to current labor market demands.

Keywords: employability, soft skills, problem-solving skills, learning ability, students.