



## Mạng lưới xã hội với việc làm của sinh viên tốt nghiệp ngành Xã hội học

Nguyễn Thị Thu Thanh\*

*Viện Trần Nhân Tông, ĐHQGHN, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 21 tháng 11 năm 2017

Chỉnh sửa ngày 12 tháng 3 năm 2018; Chấp nhận đăng ngày 19 tháng 3 năm 2018

**Tóm tắt:** Mạng lưới xã hội (MLXH) ảnh hưởng đến nhiều phương diện đời sống vật chất và tinh thần của con người. Thị trường lao động là một trong những nơi thể hiện rõ sự tồn tại của các mối liên hệ xã hội. Nhiều nghiên cứu của các học giả trong và ngoài nước cho thấy mạng lưới xã hội là một kênh tìm kiếm việc làm không chính thức, mang lại nhiều hiệu quả. Kết quả nghiên cứu sinh viên ngành xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội (QH – 2011X, QH – 2012X) tốt nghiệp các năm 2015, 2016<sup>2</sup> cung cấp các nhận thức, cập nhật mới hơn những kết quả thực nghiệm về vai trò của mạng lưới xã hội trong quá trình tìm kiếm việc làm và phát triển nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp.

*Từ khóa:* Mạng lưới xã hội, vốn xã hội, việc làm, sinh viên tốt nghiệp.

### 1. Đặt vấn đề

Với tư cách là một thành viên của xã hội loài người, để sinh tồn và phát triển con người không thể tách rời bản thân với đồng loại, gắn kết và nằm trong lòng các mạng lưới xã hội<sup>3</sup>. Việc hình thành tâm lí và phát triển nhân cách toàn diện là kết quả của quá trình mà trong đó mỗi cá nhân không ngừng tương tác với nhau để thiết lập các mối liên hệ xã hội tích cực, chất lượng. Theo Karl Marx bản chất con người không phải là một cái gì đó trừu tượng, luôn luôn cô kết, ổn định, mang tính đơn lẻ, riêng biệt mà: “*Bản chất của con người là tổng hoà*

*những quan hệ xã hội*” [1, tr.99-100]. Do vậy lẽ tất yếu, con người không ngừng nỗ lực xây dựng, duy trì và phát triển MLXH cho bản thân và chính họ lại nằm trong sự chi phối, tác động của MLXH.

Với tầm quan trọng vốn có, MLXH trở thành một chủ đề nghiên cứu của khoa học liên ngành, một mảnh đất khoa học có giá trị cho công cuộc nghiên cứu, tìm hiểu và đưa ra những phát hiện mới. Xã hội học<sup>4</sup> là một trong những ngành có khối lượng nghiên cứu đồ sộ ở cả số lượng lẫn chất lượng, cả không gian và thời gian về chủ đề MLXH. Bằng nhiều cách diễn giải khác nhau nhưng tựu trung cốt lõi của MLXH đều xoay quanh sự phức thể [2] của các mối quan hệ xã hội, được xây dựng giữa người với người, và trong quá trình đó sự kết nối thông tin giữa các cá nhân với nhau được thiết

\* ĐT.: 84-978962237.

Email: [thuthanhnguyen.vnu@gmail.com](mailto:thuthanhnguyen.vnu@gmail.com)

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4111>

<sup>1</sup> Từ đây hiểu là Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN

<sup>2</sup> Từ đây hiểu là SVTN

<sup>3</sup> Từ đây hiểu là MLXH.

<sup>4</sup> Từ đây hiểu là XHH

lập, tính hiệu quả của việc tiếp nhận thông tin tùy theo bối cảnh tương tác nhất định.

Thị trường lao động là một trong những nơi thể hiện rõ sự tồn tại và tương quan với các mối liên hệ xã hội. Trong sự chuyển mình của tình hình kinh tế, chính trị toàn cầu, Việt Nam đã và đang chứng tỏ được khả năng tận dụng các thời cơ để phát triển năng động, nhưng cũng phải tiếp tục vượt qua nhiều thách thức ngày càng trở nên gay gắt mà một trong số đó là đáp ứng được nhu cầu việc làm và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế sâu rộng [3] khi mà mỗi tân cử nhân sau khi tốt nghiệp đều phải bước vào cuộc cạnh tranh khốc liệt để tìm kiếm việc làm. Trong cuộc khủng hoảng việc làm toàn cầu đang diễn ra trên quy mô chưa từng có, tỉ lệ thanh niên không có việc làm cao hơn gấp ba lần so với lao động lớn tuổi [3], mỗi cá nhân cần phải gạt bỏ tâm lý thụ động “việc chờ người” [2] một mặt phải chứng minh được năng lực học thuật vốn có của bản thân, mặt khác phải chủ động xây dựng các mối liên hệ hỗ trợ cho quá trình kiếm việc làm.

Như vậy, việc làm từ một thuật ngữ của kinh tế học đã được nhìn nhận sang góc độ của XHH khi MLXH trở thành một trong những kênh quan trọng để sinh viên tìm kiếm công việc phù hợp sau khi tốt nghiệp. Do đó, hướng nghiên cứu về nguồn lực lao động nói chung đặc biệt sinh viên tốt nghiệp - nhóm lực lượng lao động đặc thù nói riêng là một chủ đề mang tính thời sự, có giá trị thực tiễn bởi thị trường lao động và các MLXH biến đổi liên tục, mỗi giai đoạn khác nhau, nội hàm của MLXH lại có mối liên hệ khác nhau đến vấn đề việc làm. Nghiên cứu vai trò của MLXH đến quá trình tìm kiếm việc làm, đặc biệt là quá trình phát triển nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp đặc biệt sinh viên thuộc khối ngành khoa học xã hội nhân văn nói chung và ngành XHH nói riêng vẫn cần được quan tâm. Vì vậy, nghiên cứu “*Vai trò của mạng lưới xã hội với việc làm của sinh viên tốt nghiệp ngành XHH*” sẽ góp phần cung cấp thêm các nhận thức, cập nhật mới hơn những kết quả thực nghiệm về chủ đề này.

## 2. Một vài quan điểm về mạng lưới xã hội với việc làm

Vai trò của MLXH đối với việc làm là một chủ đề dành được sự quan tâm của nhiều học giả nước ngoài từ nhiều thế kỉ trước. Cuốn sách “*Getting a job*” tác giả Mark Granovetter đã tập trung vào phân tích các luồng thông tin làm cho quá trình di động nghề nghiệp được bảo đảm và trở nên phổ biến như thế nào. Tác giả làm rõ đối tượng nào sử dụng phương tiện (kênh nào) để tìm kiếm việc làm. Ý tưởng chủ đạo của Granovetter được tóm tắt thành ba giả thuyết: Thứ nhất, nhiều người tìm được công việc của mình thông qua các quan hệ xã hội chứ không chỉ thông qua các kênh chính thức như ứng tuyển trực tiếp, thông qua văn phòng hay qua các thông báo tuyển dụng. Thứ hai, MLXH là cho phép người tìm kiếm việc làm tập hợp những thông tin tốt hơn về tính khả dụng, đặc điểm của công việc. Thứ ba, thông tin về thị trường lao động có thể được tạo ra tốt hơn thông qua các mối liên hệ yếu [4]. Theo M. Granovetter khi nói đến mật độ và cường độ của MLXH cần nhấn mạnh sự tác động đến từ các mối liên hệ yếu thông qua nghiên cứu một mẫu gồm 266 người đã thay đổi công việc tại vùng Newton, thuộc thành phố Boston, Hoa Kỳ vào năm 1973. Trong nghiên cứu này Granovetter đã đi đến kết luận rằng trong vấn đề tìm kiếm việc làm, các mối quan hệ yếu sẽ hiệu quả hơn các mối quan hệ mạnh [5].

Nghiên cứu của Bonnie H. Erickson [6] cho thấy hầu hết những công việc trước đây trên các mạng lưới trong quá trình tuyển dụng được dành cho vai trò tuyển dụng thông qua các mối quan hệ cá nhân: Khi nào người ta có được công việc, hoặc các ông chủ tìm kiếm nhân công, thông qua giới thiệu của cá nhân thay vì các phương tiện vô cảm như là quảng cáo? Việc thuê mướn thông qua các cá nhân hay không tạo nên khác biệt gì? Kết quả khẳng định các ông chủ thích thuê những người có vốn xã hội lớn hơn cho các vị trí công việc ở bậc cao, và những người làm công với vốn xã hội nhiều hơn tìm được công việc tốt hơn cho dù họ có tham gia tuyển dụng thông qua các mối quan hệ cá nhân hay không.

Các nhà xã hội học Axel Franzen & Dominik Hangartner [4] cũng đã chứng minh rằng MLXH có ảnh hưởng đến tìm kiếm công việc thông qua kết quả điều tra sinh viên tốt nghiệp của Thụy Sĩ và đã đưa ra bốn kết quả chính: Thứ nhất, một tỉ lệ đáng kể cho rằng họ tìm thấy công việc đầu tiên của mình thông qua các mối quan hệ trong mạng lưới. Thứ hai, nghiên cứu phân tích thù lao theo giờ và đã không thể tìm thấy một khoản tăng thêm nào đối với những người đã chấp nhận một lời đề nghị công việc thông qua mạng. Thứ ba, những kết quả gợi mở rằng những công việc được tìm thấy nhờ vào sự trợ giúp của bạn bè, đồng nghiệp hay người thân có sự phù hợp cao hơn với chuyên môn được đào tạo. Thứ tư, các phân tích cho thấy rằng tìm kiếm thông qua các mạng lưới tiết kiệm được các chi phí tìm kiếm. Những người đã tìm thấy công việc thông qua MLXH sớm hơn, ứng tuyển ít hơn, và trải qua số lượng phỏng vấn tuyển việc ít hơn.

Những công trình nghiên cứu khác của các tác giả Franze & Hangartner [7], Karon Gush, Jame Scott, Heather Laurie [8], Marco Caliendo, Ricarda Schmidl, Arne Uhlendorff [9], Moundir Lassassi & Ibrahim Alhawari [10], v.v... cũng đã minh chứng rằng người lao động đã tìm thấy việc làm thông qua các MLXH.

Nhiều công trình nghiên cứu trong nước cũng đã khẳng định MLXH là một trong những kênh quan trọng để tìm kiếm cho bản thân một công việc phù hợp. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đưa ra bảy cách thức tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp: bạn bè, người quen giới thiệu việc làm, nhà trường giới thiệu, người trong gia đình giới thiệu, quảng cáo việc làm [11]. Cũng cùng chủ đề nghiên cứu, trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN đã mô tả các nguồn hỗ trợ từ các mối quan hệ xã hội khác nhau để sinh viên tốt nghiệp trình tìm kiếm việc làm [12].

Tác giả Lê Ngọc Hùng cũng cho rằng MLXH có vai trò trực tiếp làm cầu nối và hỗ trợ cho sinh viên tốt nghiệp trong công cuộc tìm kiếm việc làm. Có ba kiểu mạng lưới xã hội sinh viên tốt nghiệp vận dụng: Kiểu truyền

thống: các cá nhân tìm kiếm việc làm thông qua các mối quan hệ của gia đình; kiểu hiện đại: các cá nhân tìm kiếm việc làm thông qua các mối quan hệ với cơ quan, tổ chức của bản thân, hoặc thông qua các trung tâm trung gian như môi giới để tìm kiếm việc làm; kiểu hỗn hợp là sự kết hợp cả truyền thống và hiện đại [2, 13].

Tác giả Phạm Huy Cường với nghiên cứu công phu, bài bản về chủ đề này đã phân tích rõ vai trò của vốn xã hội trong thị trường lao động. MLXH của sinh viên tốt nghiệp cho phép họ khai thác các nguồn lực trong quá trình tìm kiếm việc làm: nguồn lực thông tin, nguồn lực tài chính, các mối quan hệ xã hội. Bên cạnh các kênh tìm kiếm chính thức, nhiều sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm nhờ nguồn thông tin và sự hỗ trợ từ các thành viên trong mạng quan hệ xã hội, đặc biệt là các mối quan hệ trong gia đình. Quy mô khai thác các nguồn lực từ mạng quan hệ xã hội trong tìm kiếm việc làm có mối liên hệ với quy mô nguồn vốn xã hội và các yếu tố thuộc về vốn con người của sinh viên tốt nghiệp. Vận dụng các mối quan hệ xã hội trong tìm kiếm việc làm có ảnh hưởng đến thời gian tìm kiếm và các đặc điểm công việc mà sinh viên tốt nghiệp đạt được [14].

Những công trình nghiên cứu của các học giả trong ngoài nước về vai trò của của mạng lưới xã hội đối với vấn đề việc làm dựa trên nền tảng của hai lý thuyết chính: Mạng lưới xã hội và Vốn Xã hội. Mỗi nghiên cứu có một hướng đi riêng, nhưng tựu chung đều nhận diện, gọi tên các mạng lưới/kênh tìm kiếm việc làm, cách thức huy động, vận dụng mạng lưới/kênh và hiệu quả của việc sử dụng mạng lưới/kênh đó để tìm kiếm một công việc. Nghiên cứu vai trò của MLXH đối với việc làm là nghiên cứu những mối quan hệ giữa các thực thể xã hội, làm sáng tỏ những cách thức, phương pháp, tác nhân hình thành và biến chuyển mối liên hệ, giúp cho các thực thể tìm kiếm, hỗ trợ nhau trong quá trình tìm kiếm việc làm và phát triển nghề nghiệp. Trong phạm vi nghiên cứu, tác giả kế thừa sử dụng lý thuyết MLXH. VXH để cập nhật số liệu mới cho bức tranh thực trạng MLXH, tình hình việc làm của SVTN hiện nay. Bên cạnh làm rõ vai trò của những MLXH

trong quá trình giúp SVTN đạt được một công việc, nghiên cứu còn đặc biệt chú trọng hướng đi phân tích, làm rõ vai trò của MLXH đối với phát triển nghề nghiệp của SVTN góp phần cung cấp, khơi nguồn dữ liệu thực nghiệm nhằm đánh giá năng suất, độ bền của MLXH trong thị trường lao động.

### 3. Vai trò của mạng lưới xã hội với việc làm của sinh viên tốt nghiệp

#### 3.1. Phương pháp nghiên cứu vai trò của mạng lưới xã hội với việc làm của sinh viên tốt nghiệp

Khách thể nghiên cứu là sinh viên ngành XHH, trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN (QH - 2011X, QH - 2012X) tốt nghiệp các năm 2015, 2016<sup>5</sup>. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi được sử dụng cho nghiên cứu với số phiếu nghiên cứu hợp lệ là 144 (trên tổng 150 phiếu phát ra). Thời điểm nghiên cứu diễn ra sau 3 tháng - 12 tháng kể từ khi SVTN rời trường Đại học, đảm bảo tính cập nhật các kết quả thực nghiệm về tình hình việc làm của SVTN ngay sau khi gia nhập thị trường lao động. Đồng thời để bổ sung những minh chứng cho các kết quả thực nghiệm, nghiên cứu sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu với 10 đối tượng là sinh viên tốt nghiệp, nhà quản lý, đơn vị tuyển dụng, v.v...

nhằm cung cấp thêm các kết quả định tính. Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp về vai trò của VXH, MLXH đối với việc làm của SVTN được thu thập từ các công trình nghiên cứu của các học giả trong nước, các bài báo trên các tạp chí chuyên ngành XHH. Phương pháp phân tích tài liệu sơ cấp được sử dụng cho nghiên cứu thông qua phân tích dữ liệu từ Khảo sát thông tin sinh viên tốt nghiệp của trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN 2013 - 2015; phân tích Kết quả điều tra sinh viên tốt nghiệp của Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN năm 2014 do Khoa XHH, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN chủ trì.

#### 3.2. Tình hình việc làm và thực trạng mạng lưới xã hội của sinh viên tốt nghiệp

Tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp ngành XHH, Trường ĐHKHXH&NV năm 2015, 2016 tương đối khả quan, có 86,1 % SVTN hiện đã có việc làm, 13,9 % SVTN chưa có việc làm. Trong 13,9% SVTN chưa có việc làm có 11,1% SVTN đang trong quá trình tìm kiếm việc làm, 2,8% SVTN chưa có nhu cầu tìm việc làm. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp ngành xã hội học năm 2015 và 2016 có việc làm chênh lệch thấp hơn so với SVTN năm 2011, 2012 là 4,5% (Bảng 1).

Bảng 1. Tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp ngành Xã hội học

Đối tượng	Đã có việc làm (Tỉ lệ %)	Chưa có việc làm (Tỉ lệ %)
Sinh viên Khoa XHH, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN tốt nghiệp năm 2011 và 2012	90,6	9,4
Sinh viên ngành XHH, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN tốt nghiệp năm 2015 và 2016	86,1	13,9

Nguyên nhân khách quan khác dẫn đến sự chênh lệch, cuộc điều tra sinh viên tốt nghiệp Khoa XHH, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN năm 2011, 2012, được điều tra vào thời điểm sinh viên đã ra trường sau 1- 2 năm, còn cuộc điều tra sinh viên tốt nghiệp khoa

XHH, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN năm 2015, 2016 được điều tra sau khi sinh viên tốt nghiệp từ 3 tháng - 1 năm. Sự chênh lệch về khoảng thời gian đáng kể này cũng là một nhân tố làm dao động tỉ lệ sinh viên đã có việc hay đang tìm kiếm việc làm. Trên thực tế, tỉ lệ SVTN có việc làm sau khi ra trường tương đối cao, nhất là trong bối cảnh năm 2015, theo

<sup>5</sup> Từ đây hiểu là SVTN

Tổng cục Thống kê Việt Nam, có hơn 1 triệu người thất nghiệp, trong đó lực lượng lao động thanh niên thất nghiệp chiếm tỉ lệ 42,9% trên tổng số người thất nghiệp [15]. Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy do đặc thù đầu ra của ngành XHH, ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường SVTN đã có cơ hội cộng tác, tham gia làm điều tra viên (bao gồm các công việc: điều tra bảng hỏi, phỏng vấn sâu, nhập và xử lý số liệu v.v.) cho đề tài, dự án của các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức, dự án phi chính phủ. Cơ hội công việc này được tiếp tục diễn ra sau khi SVTN, khiến SVTN bắt nhịp được thị trường lao động và tìm được các phương hướng cho công việc. Đây cũng chính là xu hướng nghề nghiệp tương đối phổ biến hiện nay của sinh viên ngành Xã hội học.

Về đặc điểm công việc: Có ½ SVTN đã tìm được việc làm đánh giá công việc hiện tại có sự phù hợp với chuyên môn được đào tạo, cụ thể là: 12,0% SVTN nhận thấy công việc “rất phù hợp”, 38,5% nhận thấy “phù hợp”, 35,9% cho rằng “ít phù hợp”, 13,6% đánh giá “hoàn toàn không phù hợp”. SVTN làm việc ở nhiều khu vực khác nhau, chiếm tỉ lệ cao nhất “khu vực tư nhân Việt Nam” với 53,2% nhân lực, tiếp theo là “khu vực nhà nước” chiếm 33,1%, cuối cùng là các “tổ chức, dự án phi chính phủ” với 8,1%. Phần lớn SVTN có thu nhập từ 3 - 6 triệu/tháng.

Phần lớn SVTN cho rằng nguyên nhân gây trở ngại cho quá trình tìm kiếm việc làm là do thiếu thông tin về việc làm, SVTN cho rằng việc thiếu thông tin được bắt nguồn từ việc thiếu các mối quan hệ xã hội và trình độ ngoại ngữ chưa phù hợp chiếm tỉ lệ 65,0% nhận định (Bảng 2).

Bảng 2. Quan điểm của SVTN về nguyên nhân tìm việc chưa thành công

Nguyên nhân tìm việc chưa thành công	Tỉ lệ (%)
Thiếu các mối quan hệ xã hội	65,0
Trình độ ngoại ngữ chưa phù hợp	65,0
Thiếu kinh nghiệm làm việc	50,0
Thiếu chi phí tìm kiếm việc làm	45,0
Sức khỏe, ngoại hình không phù hợp	35,0
Trình độ học vấn chưa phù hợp	20,0

Theo lí thuyết Mạng lưới xã hội, có 2 thành phần chính làm nền tảng duy trì MLXH của cá nhân là chủ thể của mạng lưới và các mối quan hệ xã hội [16]. Nhà xã hội học Bourdieu cho rằng MLXH được thể hiện ở tần suất gặp gỡ, sự giúp đỡ lẫn nhau khi gặp khó khăn, và một số các quy tắc. Thông qua việc tìm hiểu quan điểm của SVTN về MLXH, cách thức thực hiện hành vi, tần suất tương tác và sự hỗ trợ lẫn nhau giữa SVTN là chủ thể trong một mạng kết nối với các chủ thể khác, nghiên cứu đã xác định và phân chia các MLXH chính của SVTN là: gia đình/họ hàng, thầy/cô, hội/nhóm bạn bè. Ngoài ra, xuất hiện thêm một MLXH mà SVTN có được là mạng kết nối các chủ thể khác từ các trang mạng xã hội (Facebook, Zalo, Instagram, Twiter, v.v...). Đây là một xu hướng kết nối mới với dịch vụ từ các trang mạng xã hội dựa trên nền tảng Web cho phép các nhân tạo lập một hồ sơ cá nhân công khai hoặc bán công khai trong một hệ thống hữu hạn, thành lập một danh sách những người có mối quan hệ với mình, cùng kết nối và theo dõi những mối quan hệ trong kết nối mình và sự kết nối của những người khác trong hệ thống [17].

Xét về vai trò chính mà các mạng lưới mang lại cho SVTN thì mạng lưới gia đình/họ hàng có vai trò quan trọng trong cuộc sống của SVTN, giữ vị trí chủ đạo trong việc hỗ trợ khi SVTN gặp khó khăn về vấn đề tài chính (88,2%). Mạng lưới Thầy, Cô hỗ trợ SVTN trong các vấn đề liên quan thủ tục hành chính, pháp lí (32,0%). Mạng lưới hội/nhóm bạn bè có thể mạnh trong việc giúp SVTN chia sẻ những vấn đề tâm tư, tình cảm (59,7%). MLXH từ các trang mạng xã hội phần lớn hỗ trợ cho SVTN trong các vấn đề lên quan đến hành chính, pháp lí (24,3%).

Đánh giá về thực trạng MLXH của bản thân, 20,8% SVTN cho rằng họ có MLXH rộng, 66,0% SVTN có mạng lưới trung bình, 13,2% SVTN có MLXH hẹp. Trong số SVTN sinh ra và lớn lên tại miền núi, nông thôn thì có 24,5% SVTN cho rằng mình có MLXH rộng, trong khi đó có 42,0% SVTN xuất thân ở thành thị cho rằng mình có MLXH rộng. Có 34,7% SVTN nói rằng họ được thừa hưởng MLXH từ

gia đình/họ hàng, 52,1% SVTN buộc phải tự bản thân thiết lập các mối liên hệ xã hội cho mình.

### 3.3. Vai trò của mạng lưới xã hội với quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp

Kể từ khi Granovetter đặt ra câu hỏi rằng bằng cách nào các cá nhân tìm được các công việc và các mối quan hệ xã hội có ảnh hưởng gì đến thị trường lao động đã nổi lên là một trong những câu hỏi nghiên cứu thú vị nhất, tạo nhiều luận điểm trong giới nghiên cứu về thị trường lao động [4]. MLXH có thể sẽ giúp quá trình tìm kiếm việc làm trở nên thuận tiện hơn, nhưng cũng có thể gây trở ngại cho quá trình tìm kiếm việc làm bởi những sự nhiễu loạn thông tin hoặc nhận được thông tin mờ, không xác thực. Trong quá trình tìm kiếm việc làm, các MLXH đã giúp sức cho họ, thể hiện ở các khía cạnh: thông tin, thời gian, chi phí tìm kiếm việc làm.

Những MLXH mà sinh viên tốt nghiệp ngành XHH đã huy động để tìm kiếm thông tin cho công việc hiện tại là: gia đình/họ hàng (38,8%), các trang mạng xã hội (38,7%), mạng lưới hội, nhóm, bạn bè (29,8%), qua thầy/cô giáo (12,9%), đơn vị môi giới việc làm (2,4%).

Trong số những SVTN đã tìm kiếm được việc làm, có 23,1% SVTN có việc làm ngay, có 44,4% SVNT tìm được việc làm sau 01 - 06 tháng, có 20,5% SVTN tìm được việc từ 06 - 12 tháng, 12,0% SVTN tìm được việc làm sau 01 năm. Kết quả nghiên cứu cho thấy không có mối liên hệ giữa thời gian tìm kiếm việc làm với các mối quan hệ xã hội khác của SVTN (bảng 3), dù họ đã nhận được sự hỗ trợ trong quá trình ứng tuyển nhưng mạng lưới gia đình/họ hàng, hội/nhóm/bạn bè, thầy/cô giáo, các trang mạng xã hội đều không làm cho thời gian tìm kiếm việc làm của SVTN nhanh hơn hay chậm lại, điều này tùy thuộc vào từng cá nhân với từng hoàn cảnh cụ thể.

Bảng 3. Mối tương quan giữa MLXH hỗ trợ và thời gian có việc làm của SVTN

		Thời gian có việc làm				Sig <sup>6</sup>
		Có việc làm ngay	1 – 6 tháng	6 – 12 tháng	Sau 12 tháng	
Thông qua gia đình, họ hàng	Có	25,7	34,2	17,2	22,9	0,088
	Không	22,0	48,8	22,0	7,2	
Thông qua hội, nhóm bạn bè	Có	19,5	41,5	26,8	12,2	0,636
	Không	25,0	46,1	17,1	11,8	
Thông qua thầy, cô giáo	Có	70,0	0,0	0,0	30,0	0,000 (P value = 50%)
	Không	18,7	48,6	22,4	10,3	
Thông qua các trang mạng xã hội	Có	21,2	42,6	23,4	12,8	0,911
	Không	14,3	45,7	18,6	11,4	

<sup>6</sup> Kiểm định Chi-bình phương sử dụng phổ biến trong việc kiểm định mối liên hệ giữa hai biến Định danh - Định danh hoặc Định danh - Thứ bậc. Phép kiểm định này cho chúng ta biết có tồn tại hay không mối liên hệ giữa hai biến trong tổng thể. Trong đó, P-value là xác suất phạm sai lầm khi loại bỏ giả thuyết Ho, xác suất này càng cao thì hậu quả của việc phạm sai lầm khi loại bỏ giả thuyết Ho càng nghiêm trọng và ngược lại. Trong SPSS p-value chính là giá trị Sig. trong bảng kết quả kiểm định. alpha là khả năng tối đa cho phép phạm sai lầm trong kiểm định tức là khả năng ta bác bỏ Ho mặc dù thực tế Ho đúng. Nếu alpha=5% thì khi kiểm định ta chấp nhận khả năng sai lầm tối đa là 5%, từ đó ta có độ tin cậy của phép kiểm định là (1-alpha) = 95%.

Kết quả nghiên cứu này cho thấy trong số SVTN đã vượt qua cuộc phỏng vấn thành công, đạt được công việc hiện tại thì 37,9% SVTN đã cảm ơn cơ quan tuyển dụng mình, 41,9% SVTN cảm ơn người trực tiếp hỗ trợ mình trong quá trình ứng tuyển. Hình thức cảm ơn chính mà SVTN sử dụng đó là: tiền mặt và hiện vật. Có 42,7% SVTN cảm ơn bằng hiện vật, có 17,7% SVTN cảm ơn bằng tiền mặt, 2,4% SVTN sử dụng hình thức khác: viết email, nhắn tin, mời đi liên hoan. Giá trị của hình thức cảm ơn khá chênh lệch theo lần lượt như sau: rất giá trị (5,1%), giá trị (32,2%), ít giá trị 57,6%), không giá trị (5,1%). Xuất hiện xu hướng hệ quả giữa mạng lưới xã hội với chi phí tài chính của SVTN. Những sinh viên có sự đầu tư, hỗ trợ của gia đình/họ hàng về chi phí tài chính đánh giá rằng công cuộc tìm kiếm việc làm thuận lợi hơn<sup>7</sup> so với các mạng lưới hội/nhóm bạn bè, thầy/cô giáo, các trang mạng xã hội. Như vậy, trong quá trình tìm kiếm việc làm, MLXH không có mối liên hệ với thời gian tìm công việc nhưng lại liên hệ với chi phí tìm kiếm việc làm của SVTN.

### 3.4. Vai trò của mạng lưới xã hội với đặc điểm công việc và sự phát triển nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp

Môi trường làm việc chuyên nghiệp đóng vai trò quan trọng thúc đẩy sự phát triển của mỗi cá nhân. Theo báo cáo của tổ chức the Conference Board - một nhóm nghiên cứu phi lợi nhuận tại New York thì hiện nay có khoảng 52,3% người Hoa Kỳ không hài lòng với công việc hiện tại [18] và khoảng 500 tỉ \$ Mỹ là tổng số tiền các doanh nghiệp bị thiệt hại nặng nề vì 70,0% nhân viên không hợp tác và tập trung vào công việc [19]. Để có một môi trường làm việc hiệu quả thì phải có sự gặp gỡ tiếng nói giữa nhà tuyển dụng và nhân viên. Kết quả "Điều tra chuyển tiếp từ trường học đến việc làm của thanh niên Việt Nam từ 15 - 29 tuổi" của Tổ chức lao động quốc tế đã ghi nhận gần 2/3 sinh viên trong năm 2015 cho biết họ thích

làm việc trong khu vực nhà nước chủ yếu là do sự hấp dẫn của công việc ổn định [20].

Số liệu của nghiên cứu này có sự tương đồng với kết quả điều tra trên, sinh viên tốt nghiệp ngành XHH, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN năm 2015, 2016 có sự trợ giúp của gia đình<sup>8</sup>/họ hàng<sup>9</sup> có xu hướng làm việc tại các cơ quan thuộc khu vực nhà nước Những SVTN có sự hỗ trợ của hội/nhóm bạn bè<sup>10</sup>, các mạng lưới từ mạng xã hội<sup>11</sup> thì có xu hướng việc tại khu vực tư nhân của Việt Nam hoặc các tổ chức, dự án, cơ quan phi chính phủ (Bảng 4). MLXH Thầy/Cô giáo<sup>12</sup> góp phần mang lại công việc hiện tại cho SVTN không có mối liên hệ với khu vực họ làm việc.

Về khả năng áp dụng chuyên môn vào công việc, những SVTN đạt được công việc hiện tại nhờ sự trợ giúp của gia đình/họ hàng<sup>13</sup> cho rằng công việc hiện tại của họ phù hợp với chuyên môn được đào tạo (Biểu đồ 1).

Những SVTN có sự hỗ trợ của thầy/cô giáo<sup>14</sup>, hội/nhóm bạn bè<sup>15</sup>, các trang mạng xã hội<sup>16</sup> không thấy xu hướng tương quan giữa công việc đạt được với mức độ phù hợp trong chuyên môn. Điều này đặt ra một mối băn khoăn, tại sao sự hỗ trợ của thầy/cô giáo - những chuyên gia am hiểu và có thể kết nối thị trường lao động đúng ngành nghề cho SVTN lại không hiển thị xu hướng kết nối sinh viên đạt được một công việc phù hợp với chuyên môn? Kết quả điều tra cho thấy SVTN cho rằng nguyên nhân khiến họ tìm việc chưa thành công là do trình độ ngoại ngữ (65,0%), thiếu kinh nghiệm làm việc (50,0%), tin học (20,0%).

<sup>8</sup> Chi Square = 17,590, Sig = 0,001, Cramer's V = 0,388.

<sup>9</sup> Chi Square = 14,048, Sig = 0,001, Cramer's V = 0,347.

<sup>10</sup> Chi Square = 21,917, Sig = 0,000, Cramer's V = 0,000.

<sup>11</sup> Chi Square = 9,197, Sig = 0,304, Expected Value = 16,7, Cramer's V = 2,8

<sup>12</sup> Chi Square = 6,100, Sig = 0,047, Expected Value = 33,3

<sup>13</sup> Chi Square = 10,509, Sig = 0,015, Expected Value = 17,5, Cramer's V = 0,3.

<sup>14</sup> Chi Square = 5.128, Sig = 0.163, Expected Value = 50%.

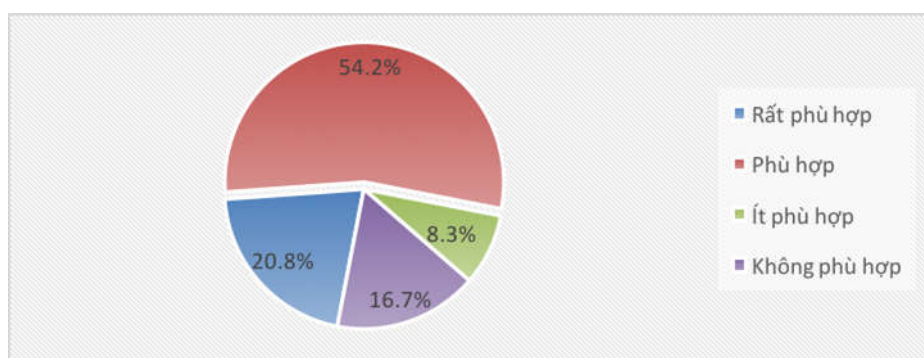
<sup>15</sup> Chi Square = 3.735, Sig = 0.292 > 0.05, Expected Value = 12.5%.

<sup>16</sup> Chi Square = 3.364, Sig = 0.339 > 0.05, Expected Value = 0%

<sup>7</sup> Chi Square = 15,593, Sig = 0,001, Expected Value = 12,5, Cramer's V = 0,369.

Bảng 4. Mối liên giữa mạng lưới xã hội và khu vực làm việc của SVTN

SVTN có được công việc hiện tại nhờ sự trợ giúp của các MLXH	Khu vực làm việc		
	Nhà nước (%)	Tư nhân Việt Nam (%)	Cơ quan, tổ chức phi chính phủ (%)
Gia đình/họ hàng	67,6	31,3	1,1
Hội/nhóm bạn bè	5,4	74,4	16,2
Mạng lưới từ các trang mạng xã hội	19,1	68,1	12,8



Biểu đồ 1. Mạng lưới gia đình/họ hàng và khả năng áp dụng chuyên môn vào công việc của SVTN.

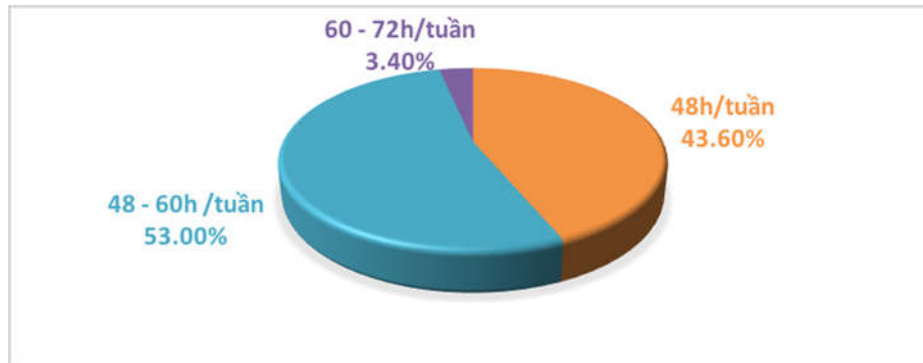
Việc thiếu các kỹ năng cơ bản thì dù có sự trợ giúp của thầy/cô hay các MLXH khác thì quá trình đạt được công việc cũng khó khăn hơn. Các nhà tuyển dụng tìm kiếm nhân lực để góp phần làm tăng lên kết quả, chất lượng công việc mà họ yêu cầu, mỗi cá nhân phải có những giá trị cơ bản để cống hiến, mang lại lợi ích cho nhà tuyển dụng. Như vậy, các thầy/cô giáo có thể giới thiệu các công việc chuyên môn cho SVTN tuy nhiên việc tuyển dụng thành công lại tùy thuộc ở năng lực chủ quan của SVTN.

Xét về thu nhập, MLXH không thể hiện mối liên hệ hay xu hướng tới mức thu nhập cao, thấp của SVTN. Phần lớn SVTN đều nhất trí rằng, các vị trí công việc đều đã được định sẵn một mức lương cố định theo quy định của các cơ quan, tổ chức, sự hỗ trợ của các mạng lưới xã hội không thể can thiệp và các khung sẵn này. Thu nhập phụ thuộc vào sự năng động của cá nhân bằng cách tìm kiếm thêm các công việc

làm thêm khác ngoài mức lương nhận được ở chỉ công việc hiện tại.

Sự phát triển nghề nghiệp của SVTN thể hiện ở mức độ ổn định và khả năng di động theo chiều dọc và triển vọng thăng tiến trong tương lai. Mạng lưới xã hội thể hiện vai trò với mức độ ổn định trong công việc của SVTN. Gia đình/họ hàng<sup>17</sup> đã hỗ trợ cho SVTN một công việc ổn định hơn. Mạng lưới bạn bè, đồng nghiệp<sup>18</sup> có xu hướng hỗ trợ sinh viên trong quá trình đi từ vị trí nhân viên hợp đồng đến vị trí nhân viên chuyên môn chính thức của cơ quan tuyển dụng. Còn sự thăng tiến phụ thuộc phần lớn vào năng lực của SVTN và điều này thể hiện rõ trong động lực làm việc, thể hiện trong số giờ làm việc của SVTN, khi hơn ½ SVTN (53,0 %) đã chủ động, tự nguyện làm thêm giờ để học hỏi, tiếp thu kinh nghiệm làm việc, trau dồi thêm kỹ năng, nghiệp vụ nghề nghiệp cho bản thân (Biểu đồ 2).





Biểu đồ 2. Thời gian SVTN dành cho công việc.

#### 4. Kết luận

Mạng lưới xã hội thể hiện vai trò trên những đặc điểm, khía cạnh, phương diện khác nhau trong quá trình tìm kiếm việc làm và phát triển nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp ngành Xã hội học, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN. Phần lớn SVTN nhận thức được vai trò của MLXH đối với cuộc sống, công việc của họ nhưng họ cũng không vì thế mà bỏ quên nỗ lực của bản thân trong công việc để khẳng định năng lực của mình, điều đó thể hiện rõ trong tần suất thời gian làm việc trung bình. Đây là một điều đáng ghi nhận và cần được quan tâm để tiếp tục hướng SVTN vận dụng hiệu quả, tích cực MLXH trong cuộc sống tìm kiếm việc làm đồng thời trau dồi kỹ năng, kinh nghiệm làm việc của bản thân để phát triển và thăng tiến trong công việc.

Kết quả thực nghiệm từ nghiên cứu phân nào tái hiện, cập nhật bức tranh về việc thiết lập, vận dụng và phát triển các MLXH của sinh viên tốt nghiệp ngành Xã hội học. Nghiên cứu vai trò của MLXH với việc làm của SVTN mang lại các thông tin hữu ích đối với những sinh viên đã hoặc chuẩn bị tốt nghiệp, đặc biệt là sinh viên thuộc khối ngành khoa học xã hội để có một cách nhìn đúng đắn về việc vận dụng các mối quan hệ xã hội một cách tích cực để hỗ trợ cho quá trình tìm kiếm việc làm và phát

triển nghề nghiệp, góp phần giảm chi phí phát sinh cho sinh viên, gia đình sinh viên, nhà tuyển dụng và toàn xã hội trong vấn đề việc làm.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Giáo trình những nguyên lý cơ bản của Chủ nghĩa Mác - Lê Nin (2010), Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, tr. 99- 100.
- [2] Lê Ngọc Hùng (2003), Lí thuyết và phương pháp tiếp cận mạng lưới xã hội: Trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên, Tạp chí Xã hội học (số 2).
- [3] Đặng Nguyên Anh (2014), Suy thoái kinh tế và những thách thức đối với giải quyết việc làm thanh niên hiện nay, Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, tr.13.
- [4] Axel Franzen và Dominik Hangartner (2014), Các MLXH và kết quả thị trường lao động: Những lợi ích phi tiền tệ của vốn xã hội (Phạm Huy Cường lược thuật).
- [5] Mark Granovetter (1995), Getting a job (Phạm Huy Cường lược thuật), Nhà xuất bản Đại học Chicago.
- [6] Bonnie H. Erickson (2013), Mạng lưới phong phú và thuận lợi trong công việc: Giá trị của vốn xã hội với người sử dụng lao động và người lao động (Phạm Huy Cường lược thuật).
- [7] Franze and Hangartner (2006), Social Networks and Labour Market Outcome: The Non - Monetary Benefit of Social Capital, European Sociological Review, 22 (4), pp. 353 – 368.
- [8] Karon Gush, Jame Scott, Heather Laurie (2008), Job loss and Social Capital: The role of family, friends and wider support networks, University of Essex.
- [9] Marco Caliendo, Ricarda Schmidl, Arne Uhlenndorff (2010), Social Network, Job Search Method and Reservation Wages: Evidence for

<sup>17</sup> Chi Square = 18.574. Sig = 0.036 < 0.05, Expected Value = 20%.

<sup>18</sup> Chi Square = 17,934. Sig = 0.01 < 0.05, Expected Value = 14,5%.

- Germany, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.
- [10] Moundir Lassassi và Ibrahim Alhawari (2010) Job search intensity and the role of social network in finding a job in Arab countries: a case study of Algeria and Jordan, Center for Research in Applied Economics for Development (CREAD).
- [11] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), Báo cáo việc làm sinh viên 2012, tr.80.
- [12] Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (2013), Báo cáo kết quả điều tra thông tin cựu sinh viên K52, K53.
- [13] Lê Ngọc Hùng (2012), Vốn xã hội, vốn con người và MLXH thông qua một số nghiên cứu ở Việt Nam, Tạp chí Nghiên cứu Con người (Số 4), tr. 45- 54.
- [14] Phạm Huy Cường, Vốn xã hội với tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp (Nghiên cứu trường hợp cựu sinh viên Trường ĐHKHXH&NV, Đại học Quốc gia Hà Nội), 2016.
- [15] Tổng cục thống kê (2015), Báo cáo Điều tra lao động việc làm 2016, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hà Nội.
- [16] Phan Thị Kim Dung (2016), Nghiên cứu mạng lưới xã hội dưới cách tiếp cận Xã hội học, Tạp chí Khoa học - Trường Đại học Quy Nhơn (Tập 10, Số 3), tr. 29 - 35.
- [17] Danah M. Boyd & Nicole B Ellison (2007), Social network sites: definition, history, and scholarship, Michigan State University, University of California.
- [18] Susan Adams (2014), Most Americans Are Unhappy At Work, Nguồn: <https://www.forbes.com/sites/susanadams/2014/06/20/most-americans-are-unhappy-at-work/#4886fc9b341a> (truy cập ngày 10/3/2017).
- [19] Ariana Ayu (2014), The Enormous Cost of Unhappy Employees, Nguồn: <https://www.inc.com/ariana-ayu/the-enormous-cost-of-unhappy-employees.html> (truy cập ngày 10/1/2017).
- [20] Tổ chức lao động quốc tế (2017), Điều tra chuyển tiếp từ trường học đến việc làm của thanh niên Việt Nam từ 15 - 29 tuổi, Nguồn: [http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS\\_541531/lang--vi/index.htm](http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_541531/lang--vi/index.htm) (truy cập ngày 10/2/2017).

## Social Networks and Sociology Graduates' Employment

Nguyen Thi Thu Thanh

*VNU Tran Nhan Tong Institute, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

**Abstract:** Social networks influence various aspects of both material life and spiritual life. The social relationships are clearly demonstrated in the labour market. Many domestic and international researches show that social network is an effective unofficial channel for job search. The study of the 2015 and 2016 Sociology graduates from Vietnam National University, Hanoi (VNU) University of Social Sciences and Humanities provides a profound understanding of the role of social networks in the graduates' job search and their professional development.

*Keywords:* Social network, social capital, job, graduates.