Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Khoa học Xã hội và Nhân văn, Tập 30, Số 4 (2014) 44-53

Mạng lưới quan hệ xã hội với việc làm của sinh viên tốt nghiệp

Phạm Huy Cường*

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội,
336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 09 tháng 10 năm 2014
Chỉnh sửa ngày 13 tháng 10 năm 2014; Chấp nhận đăng ngày 18 tháng 10 năm 2014

Tóm tắt: Bên cạnh các phương pháp tìm kiếm việc làm chính thức (qua các kênh quảng cáo, qua các đơn vị dịch vụ việc làm, ứng tuyển trực tiếp), người lao động còn sử dụng các mối quan hệ xã hội (người thân, bạn bè) như một kênh không chính thức hiệu quả. Nghiên cứu của các học giả trong nước và trên thế giới bên cạnh sự đồng thuận rằng sử dụng mạng lưới quan hệ xã hội như một phương pháp tìm kiếm việc làm phổ biến còn có những tranh luận xoay quanh các tác động cụ thể của cách thức tìm kiếm này đến từng khía cạnh của công việc. Phân tích kết quả khảo sát đối với 1073 sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, được tiến hành vào năm 2013, nghiên cứu này mô tả cụ thể mối liên hệ giữa mạng lưới quan hệ xã hội đến khía cạnh kinh tế và phi kinh tế trong kết quả tìm kiếm việc làm của những sinh viên tốt nghiệp với tư cách là một nhóm đặc thù trong thị trường lao động.

Từ khoá: Mạng lưới quan hệ xã hội, việc làm, vốn xã hội, sinh viên tốt nghiệp.

1. Giới thiệu

Kinh nghiệm và kỹ năng của các cá nhân được nhắc đến như là vốn con người (human capital) được xem là có ảnh hưởng quan trọng đến quá trình tham gia và khả năng phát triển của các cá nhân trong thị trường lao động. Sự xuất hiện của khái niệm vốn xã hội (social capital) [1] và các nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động trong những năm gần đây đã xác nhận vai trò của một nguồn lực mới, "nhấn mạnh ảnh hưởng của yếu tố niềm tin, sự có đi có lại, và mối quan hệ giữa các cá nhân trong các nhóm xã hội, mạng lưới quan hệ xã hội" [2]. Qua tổng quan kết quả nghiên cứu của các học giả trong và ngoài nước, bên cạnh sự thống nhất rằng tìm kiếm việc làm thông qua mạng lưới quan hệ xã hội là một kênh tìm kiếm hiệu quả, các học giả vẫn còn không ít những tranh luận xoay quanh những tác động cụ thể của phương pháp tìm kiếm này đến các đặc điểm của công việc. Bằng việc phân tích các kết quả cuộc khảo sát thông tin việc làm của sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội được tiến hành vào năm 2013, tác giả muốn góp thêm những bằng chứng thực nghiệm về vai trò của các mạng lưới quan hệ xã hội đối với sự tham gia, phát triển của mỗi cá nhân trong thị trường lao động. Bên cạnh đó, bài viết cũng sẽ

* ĐT: 84-982036807
E-mail: cuongph@vnu.edu.vn

đi sâu phân tích mối liên hệ giữa cấu trúc, quy mô các nguồn lực mà cá nhân có thể huy động được từ các mạng lưới quan hệ với các khía cạnh của công việc cá nhân đó đạt được.

2. Mạng lưới quan hệ xã hội trong thị trường lao động

Năm 1974, Granovetter công bố công trình "Tìm kiếm việc làm: Nghiên cứu về các mối quan hệ và sự nghiệp" (Getting a job: A Study of Contacts and Career), đây là một trong những công trình quan trọng đầu tiên lý giải cách thức các cá nhân tìm kiếm các công việc thông qua các mối quan hệ xã hội. Ý tưởng chủ đạo của Granovetter được tóm tắt thành ba luận điểm. Thứ nhất, ông cho rằng nhiều người tìm được công việc của mình thông qua các quan hệ xã hội chứ không chỉ thông qua các kênh chính thức. Thứ hai, ý nghĩa của các mạng lưới xã hội là cho phép những người tìm kiếm việc làm tập hợp được những thông tin tốt hơn về tính khả dụng của công ăn việc làm cũng như các đặc điểm của công việc. Thứ ba là giả thuyết rằng các liên kết yếu (weak ties) có thể mang lại những thông tin hữu ích hơn các liên kết mạnh (strong ties)[3].

Tiếp sau sự ra đời và công bố các luận điểm trong tác phẩm của Granovetter, đã có nhiều nghiên cứu phát triển cũng như phản biện các luận điểm của ông, từ đó góp phần nhận diện và lý giải ngày càng rõ những ảnh hưởng phong phú của mạng lưới quan hệ xã hội (social networks) trong thị trường lao động. [3]. Các kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra một thực tế rằng có nhiều cá nhân thậm trí không hề có một nỗ lực tìm kiếm nào, thông tin về công việc đến với họ bởi một người thân nào đó, và họ chỉ việc đón nhận nó mà thôi [4].

Các tranh luận chủ yếu xoay quanh tác động của vốn xã hội đến các kết quả tìm kiếm việc làm (job search outcomes). Trong khi Granovetter khẳng định những ảnh hưởng tích cực của mạng lưới quan hệ đến khía cạnh thu nhập và sự phù hợp của công việc được tìm thấy thông qua các mối quan hệ, thì các kết quả nghiên cứu của Lin [5], Mouw [6] và Franzen cùng cộng sự [4] lại không xác nhận sự khác biệt về thu nhập nào giữa những người tìm kiếm được công việc của mình bằng các kênh chính thức và những người khác thành công nhờ vào các mối quan hệ. Thậm chí trong một số kết quả nghiên cứu của De Graaf và Flap, Flap và Boxmann còn chỉ ra những ảnh hưởng tiêu cực đối với thu nhập từ công việc có được thông qua các mối quan hệ xã hội [4].

Montgomery đưa ra một lý giải từ sự kết hợp giữa lý thuyết tìm kiếm việc làm ở góc độ kinh tế và giả thuyết về mạng lưới nhằm rút ngắn khoảng cách trong kết quả nghiên cứu giữa Granovetter với của Lin và Mouw [7]. Tuy nhiên cuộc tranh luận này chưa thể kết thúc. Các kết quả phân tích số liệu khảo sát của Franzen và Hangartner 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. Các kết quả nghiên cứu của Marsden cũng lý giải rằng vốn xã hội có ích hơn cho người tìm kiếm việc làm hay người làm công đối với những công việc có tính chuyên môn và đòi hỏi kỹ năng và nhất là các công việc đòi hỏi sự đầu tư đào tạo của nhà tuyển dụng [8].

Rõ ràng mạng lưới quan hệ xã hội của mỗi cá nhân là hết sức phức tạp, có nhiều thành tố, với nhiều chiều cạnh, và các đặc điểm phong phú; ở từng thời điểm, trong các bối cảnh, với mỗi loại hình mối liên hệ khác nhau, sẽ có tác động khác nhau đến các đặc điểm của kết quả

tìm kiếm việc làm. Chúng tôi nhận thấy rằng, bên cạnh sự phân loại giữa liên kết mạnh và liên kết yếu của Granovetter, nhiều học giả khác dường như chưa giành sự phân tích sâu hơn một cách cần thiết đối với cấu trúc của mạng lưới quan hệ xã hội, các dạng liên kết (kind of contacts) cũng như quy mô, đặc điểm các nguồn lực gắn với mạng lưới. Thực tế này dẫn tới các kết luận nghiên cứu khác biệt giữa họ trước một chủ đề nghiên cứu vốn đã rất phức tạp.

Nghiên cứu về vốn xã hội nói chung và mạng lưới quan hệ xã hội nói riêng trong thị trường lao động ở Việt Nam mới bước đầu được quan tâm bởi một số nhà xã hội học. Trịnh Duy Luân trong các phân tích về nguồn nhân lực, lao động và việc làm ở Việt Nam đã nhắc đến sự thiếu hụt các nghiên cứu về vốn xã hội (trong đó mạng lưới quan hệ xã hội là một thành tố quan trọng cấu thành) trong thị trường lao động nước ta hiện nay [9]. Chủ đề này cũng từng được các học giả Nguyễn Tuấn Anh, Lê Ngọc Hùng, Nguyễn Quý Thanh… nhắc đến trong các nghiên cứu của mình khi đề cập tới vai trò của mạng lưới quan hệ xã hội đối với khả năng huy động nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế hộ gia đình, doanh nghiệp nhỏ [10-14]. Tuy nhiên, nhìn chung các học giả Việt Nam cho đến nay mới chỉ dừng lại đề cập tới mạng lưới quan hệ xã hội như một kênh hỗ trợ người lao động tìm kiếm việc làm và phát triển nghề nghiệp mà chưa đi sâu phân tích các tác động cụ thể của nó đến các khía cạnh của kết quả tìm kiếm việc làm.

Trường hợp nghiên cứu được giới thiệu sau đây là một nỗ lực nhỏ nhằm bước đầu góp phần mở ra hướng nghiên cứu sâu hơn về mạng lưới quan hệ xã hội trong thị trường lao động Việt Nam.

3. Trường hợp việc làm của sinh viên tốt nghiệp

Khách thể nghiên cứu của cuộc khảo sát thông tin việc làm chúng tôi tiến hành vào năm 2013 là những sinh viên tốt nghiệp, những người mới tham gia vào thị trường lao động trong vòng 1 đến 2 năm sau khi rời trường đại học.Tất cả những người được khảo sát đều đang ở thời điểm mới bắt đầu tham gia vào thị trường lao động, hầu hết mới có công việc đầu tiên của mình. Điều này sẽ tạo điều kiện thuận lợi trong việc đánh giá tác động của mạng lưới quan hệ xã hội đối với kết quả tìm kiếm công việc.

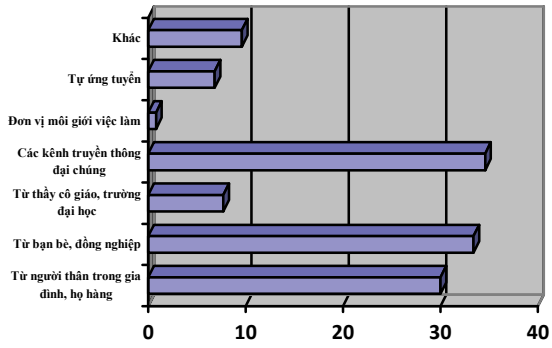
Số phiếu khảo sát thu được là 1073. Các phiếu khảo sát được tiến hành nhập liệu và sử lý bằng phần mềm thống kê SPSS. Bên cạnh các bảng phân tích số liệu dạng tần suất và tỉ lệ, nhằm đánh giá mối liên hệ giữa cá biến số định danh và thứ bậc (được sử dụng chủ yếu trong bộ công cụ khảo sát), chúng tôi sử dụng kiểm định Chi - bình phương (X^2) và các tính toán đại lượng thống kê Cramer' V và Gamma[(1)].

4. Những phát hiện và thảo luận

Các kết quả nghiên cứu không cho thấy mối liên hệ nào giữa các biến số địa bàn cư trú, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn của cha mẹ, và nghề nghiệp của cha mẹ với các kết quả tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp như những phát hiện trong nghiên cứu của Try [16] hay Franzen và Hangartner [4]. Tuy nhiên, các mạng lưới quan hệ xã hội và quy mô các nguồn lực cá nhân có thể huy động từ đó có mối liên hệ rõ rệt đến quá trình tìm kiếm việc làm

(1) Kiểm định Chi – bình phương (X^2) cho biết có hay không mối liên hệ giữa hai biến định danh – định danh, định danh – thứ bậc và độ tin cậy của kiểm định. Các đại lượng thống kê Crammar'V và Gamma cho biết độ mạnh hay yếu và xu hướng của các mối liên hệ giữa các biến số đó.

(phương pháp tìm kiếm, thời gian tìm kiếm) và các đặc điểm công việc (môi trường làm việc, thu nhập, sự phù hợp chuyên môn với công việc) của các ứng viên tham gia khảo sát.



Biểu đồ 1: Nguồn thông tin việc làm.

Biểu đồ "Nguồn thông tin việc làm" là kết quả thu được từ câu hỏi "Anh/ Chị biết đến công việc hiện tại (hoặc công việc gần đây nhất nếu hiện tại đang nghỉ việc) qua kênh thông tin nào?". Theo đó, 63,4% các thông tin việc làm hữu ích đến với các ứng viên thông qua các mối quan hệ xã hội, cụ thể: 30,0% từ các mối quan hệ trong gia đình - họ hàng, 33,4% từ các mối quan hệ bạn bè - đồng nghiệp. So với 35,4% thông tin từ các kênh chính thức (truyền thông đại chúng và đơn vị môi giới việc làm) thì rõ ràng các luồng thông tin về việc làm đã được tạo điều kiện thuận lợi hơn để đến với người lao động thông qua các mối quan hệ xã hội.

Ngoài chức năng thông tin, các mối quan hệ xã hội còn là nguồn hỗ trợ (hỗ trợ về tài chính, sự bảo đảm bằng uy tín, …) các cá nhân trong quá trình tìm kiếm công việc. Các số liệu thống kê phản ánh năm cách thức khác nhau sinh viên tốt nghiệp sử dụng để tìm kiếm (Bảng 1). Trong đó, 37,0% cá nhân sử dụng các phương pháp tìm kiếm chính thức (ứng tuyển trực tiếp và qua đơn vị môi giới), tỉ lệ tận dụng các mối quan hệ xã hội chiếm ưu thế rõ rệt, 55,4%; 5,3% sinh viên tốt nghiệp nhận được lời mời chủ động từ phía đơn vị tuyển dụng; 2,3% sử dụng các phương pháp tìm kiếm khác. Các kết quả thực nghiệm này tiếp tục khẳng định giả thuyết đầu tiên đã được đưa ra bởi Granovetter: "Mặc cho sự hiện đại hóa, công nghệ, và tốc độ chóng mặt của biến đổi xã hội, một điều không thay đổi trong thế giới rằng nơi và cách chúng ta trải qua thời gian làm việc, thành tố lớn nhất trong đời sống của hầu hết những người trưởng thành, phụ thuộc rất nhiều vào cách chúng ta được nhúng vào các mạng lưới quan hệ xã hội – người thân, bạn bè, và đồng nghiệp, điều không bao giờ mất đi bởi những đề nghị không ngừng gắn con người với công việc" [3].

Bảng 1. Các phương pháp tìm kiếm việc làm

Các phương pháp tìm kiếm việc làm	Tỉ lệ (%)
Thông qua mạng lưới quan hệ xã hội	55,4
Qua đơn vị môi giới việc làm	1,2
Ứng tuyển trực tiếp	35,8
Đơn vị sử dụng lao động chủ động liên hệ	5,3
Khác	2,3

Chúng tôi tiến hành thống kê tương quan giữa các phương pháp tìm kiếm việc làm và thời điểm có việc làm của sinh viên tính từ khi tốt nghiệp đến thời đểm khảo sát được thực hiện. Các mốc thời gian được chia ra để ứng viên lựa chọn: 0-<1 – Có việc làm trong vòng dưới 1 tháng (<30 ngày) từ thời điểm tốt nghiệp; 1-6: Từ 1 tháng đến 6 tháng; và >6: trên 6 tháng. Kết quả cho thấy ưu thế có phần nghiêng chút ít về phía những sinh viên "ứng tuyển trực tiếp" khi 48,5% tìm được việc làm trong vòng 30 ngày sau khi tốt nghiệp so với 42,4% dựa vào "các quan hệ xã hội".

Phân tích sâu hơn từng kiểu kết nối trong mạng lưới quan hệ xã hội đã được sử dụng cho thấy những khác biệt rõ rệt trong ảnh hưởng của mỗi loại quan hệ xã hội. Các mối quan hệ với thầy cô, trường học và bạn bè đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực giúp sinh viên tốt nghiệp sớm có được việc làm. Trong khi đó, tìm kiếm việc làm thông qua các mối quan hệ trong gia đình hay họ hàng khiến chi phí thời gian của sinh viên tăng lên (Bảng 02). Kết quả kiểm định tương quan xác nhận mối quan hệ giữa các biến số với độ tin cậy trên 95,0%.

Bảng 2. Tương quan phương pháp tìm kiếm và thời điểm có việc làm

		Thời điểm tìm được việc làm của sinh viên tốt nghiệp (tháng sau khi tốt nghiệp)			*Cramers'V (Sig)*
		0-<1	1- 6	>6	
Thông qua gia đình, họ hàng	Có	32,3%	56,4%	11,3%	0,116** (0,001)
	Không	44,8%	45,6%	9,65	
Thông qua bạn bè, đồng nghiệp	Có	48,0%	41,8%	10,2%	0,105** (0,005)
	Không	37,5%	52,4%	10,1%	
Thông qua thầy cô, trường học	Có	52,0%	42,7%	5,3%	0,071* (0,087)
	Không	40,1%	49,4%	10,5%	
Ứng tuyển trực tiếp	Có	48,5%	40,9%	10,6%	0,044 (0,387)
	Không	40,5%	49,4%	10,1%	
Thông qua đơn vị môi giới	Có	37,5%	50,0%	12,5%	0,009 (0,965)
	Không	41,0%	48,9%	10,1%	
Biến gộp[2]-Các quan hệ xã hội	Có	42,4%	47,7%	9,9%	0,039 (0,480)
	Không	38,4%	51,0%	10,6%	

Crammar's V: Đại lượng thống kê cho biết độ mạnh của mối liên hệ giữa hai biến định danh - định danh hoặc định danh – thứ bậc, có độ lớn từ 0 đến 1.

Sig: Mức ý nghĩa quan sát (Observed Significance level, viết tắt là Sig) phản ánh độ tin cậy của kiểm định mối liên hệ giữa hai biến số định danh – định danh hoặc định danh – thức bậc. * Sig<0.1: Độ tin cậy trên 90%; ** Sig<0.05: Độ tin cậy trên 95%; *** Sig<0.01: Độ tin cậy trên 99% [16]

Các kết quả khảo sát trên rõ ràng khác với những phát hiện của Franzen và cộng sự trong các phân tích về kết quả khảo sát việc làm của sinh viên tốt nghiệp Thụy Điển [4]. Những khác biệt đó có thể xuất phát từ hai quy mô nghiên cứu khác nhau (nghiên cứu tại Thụy Điển được tiến hành với 8000 đơn vị mẫu), hay khách thể nghiên cứu thuộc các nền kinh tế - văn hóa khác nhau. Có một thực tế là sự thành đạt nghề nghiệp của một cá nhân có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với gia đình và dòng họ của anh ta trong hệ giá trị của người Việt, sự thành đạt nghề nghiệp của một con người không dừng lại ở một mục đích cá nhân mà là sự mong đợi của

[2]Biến số "các quan hệ xã hội" là kết quả gộp biến trên phần mềm SPSS từ hai biến số "quan hệ gia đình – họ hàng" và "quan hệ bạn bè - đồng nghiệp". Tuy nhiên, nó không phải trung bình cộng của hai biến số độc lập được trình bày trong Bảng 02, bởi lẽ nhiều trường hợp đồng thời sử dụng cả hai mối quan hệ (gia đình – họ hàng và bạn bè – đồng nghiệp) để đạt được một công việc.

cả một tập thể. Nghiên cứu về lao động, việc làm ở Việt Nam, Henaff và Martin đã nhận thấy những "chiến lược gia đình" trong việc đầu tư học tập, đào tạo và tìm kiếm việc làm cho con cái, những lợi thế cũng như hạn chế của việc tìm kiếm việc làm dựa vào các mối quan hệ gia đình và bạn bè: "Gia đình và bạn bè vẫn là chỗ dựa chính để tìm việc làm đối với tất cả những loại người đi xin việc… gần 70,0% những trường hợp đi xin việc ưu tiên cách tìm việc này (dựa vào các mối quan hệ gia đình và bạn bè) …Việc dựa vào người thân trong khi đi tìm việc cho phép giảm bớt tính bấp bênh nhưng cũng lại hạn chế khả năng. Việc mở rộng phạm vi địa lý trong tìm kiếm việc làm bị hạn chế…" [17].

Tìm kiếm việc làm thông qua mạng lưới quan hệ xã hội có ảnh hưởng thế nào đến môi trường làm việc? Đó là một trong những câu hỏi chúng tôi đã đặt ra trong quá trình tiến hành khảo sát. Các kết quả thống kê được trình bày trong bảng 3. Có thể nhận thấy rất rõ ưu thế của mỗi phương pháp tìm kiếm việc làm đối với nhóm công việc thuộc khu vực công và khu vực tư nhân. Tỉ lệ sinh viên tìm kiếm việc làm ở các doanh nghiệp, tổ chức tư nhân thường lựa chọn các con đường chính thức: 68,3% tìm kiếm việc làm bằng phương pháp "tự ứng tuyển" hiện đang làm việc trong các công ty, doanh nghiệp, tổ chức tư nhân. Trong khi đó, các mối quan hệ thể hiện ưu thế hơn trong việc kết nối sinh viên tốt nghiệp với các công việc thuộc về cơ quan nhà nước, cụ thể hơn tỉ lệ sinh viên hiện đang làm việc trong các cơ quan nhà nước nhờ vào các mối quan hệ xã hội chiếm tỉ lệ cao nhất (32,2%). Tìm việc làm thông qua các mối quan hệ trong gia đình và họ hàng là con đường thuận lợi nhất để các cá nhân đến với các công việc thuộc khu vực công (48,6%). Mặc dù là một trong các đầu mối quan hệ, tuy nhiên các mối quan hệ với bạn bè đồng nghiệp không hướng các cá nhân đến các công việc thuộc khu vực công mà là các doanh nghiệp tư nhân.

Bảng 3. Tương quan phương pháp tìm kiếm và môi trường làm việc

		Môi trường làm việc						*Cramers'V (Sig)*
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Thông qua gia đình, họ hàng	Có	48,6%	7,9%	30,0%	8,6%	2,8%	2,1%	0,363*** (0,000)
	Không	18,2%	6,1%	62,2%	6,8%	3,0%	3,7%	
Thông qua bạn bè, đồng nghiệp	Có	16,5%	8,1%	61,2%	6,2%	3,4%	4,3%	0,207*** (0,000)
	Không	32,8%	5,9%	48,0%	7,9%	2,6%	2,6%	
Thông qua thầy cô, trường học	Có	30,7%	4,0%	33,3%	25,3%	4,0%	2,7%	0,214*** (0,000)
	Không	27,1%	6,9%	54,1%	5,8%	2,8%	3,3%	
Ứng tuyển trực tiếp	Có	15,9%	6,0%	68,3%	4,2%	3,0%	2,7%	0,257*** (0,000)
	Không	33,4%	7,0%	44,2%	9,0%	2,9%	3,5%	
Biến gộp – Thông qua các quan hệ xã hội	Có	32,2%	7,4%	45,5%	8,8%	3,0%	3,2%	0,202*** (0,000)
	Không	18,5%	5,3%	65,5%	4,7%	2,6%	3,2%	

Chú thích: (1) Cơ quan hành chính nhà nước, (2) Doanh nghiệp nhà nước, (3) Doanh nghiệp tư nhân, nước ngoài, (4) Các trường đại học, viện nghiên cứu, (5) Dự án/ NGO, (6) Khác.

Thu nhập là một trong những đặc điểm quan trọng của công việc. Trong nghiên cứu đối với những sinh viên tốt nghiệp, chúng tôi không chỉ dừng lại ở việc so sánh mức thu nhập khác nhau giữa các nhóm sinh viên theo từng phương pháp tìm kiếm việc làm, mà còn cố gắng tìm hiểu mối liên hệ giữa các đặc điểm và quy mô các mối quan hệ xã hội với khía cạnh kinh tế của công việc.

Đa số sinh viên tốt nghiệp có thu nhập nằm trong khoảng từ 3 đến 6 triệu VNĐ (bảng 4). Các phân tích của chúng tôi tập trung chủ yếu vào nhóm có thu nhập được xem là cao (so với mặt bằng chung đối với những người mới tham gia vào thị trường lao động) từ 6 triệu VNĐ trở lên. Trong khi 36,4% sinh viên tốt nghiệp tìm kiếm việc làm bằng cách "ứng tuyển trực tiếp" có thu nhập bình quân trên 6 triệu VNĐ mỗi tháng, chỉ 16,0% sinh viên tìm được việc làm thông qua các mối quan hệ xã hội có được mức thu nhập tương tự. Những sinh viên tìm kiếm việc làm thông qua các mối quan hệ gia đình và họ hàng gặp bất lợi về thu nhập khi 13,4% số này có thu nhập trên 6 triệu VNĐ. Những phát hiện này cho thấy sự phù hợp với những kết quả thống kê chúng ta đã phân tích trong bảng 03 về môi trường làm việc của sinh viên tốt nghiệp. Tìm việc thông qua các mối quan hệ gia đình là lựa chọn tối ưu đối với những người muốn có một công việc trong khuc vực nhà nước, và trên thực tế đây cũng chính là khu vực có mức thu nhập bình quân thấp hơn só với các khu vực việc làm tư nhân.

Các số liệu thống kê trình bày trong bảng 4 cũng phản ánh có mối liên hệ giữa đặc điểm và quy mô các mối quan hệ xã hội và thu nhập của sinh viên tốt nghiệp. Theo đó số lượng các đối tác có thu nhập cao tỉ lệ thuận với mức lương của sinh viên tốt nghiệp. Nói cách khác nếu trong mạng lưới quan hệ xã hội của sinh viên tốt nghiệp số người có thu nhập cao càng nhiều, đặc biệt là nhóm bạn bè thì xu hướng sinh viên có được những công việc mang lại thu nhập cao càng tăng lên.

Bảng 4 . Tương quan phương pháp tìm kiếm, đặc điểm - quy mô các mối quan hệ và mức thu nhập

		Thu nhập (triệu VNĐ/ tháng)				*Cramers'V/ Gamma (Sig)*
		<3	>3-6	>6-9	>9	
Thông qua gia đình, họ hàng	Có	33,8%	52,8%	11,7%	1,7%	0,197*** (0,000)
	Không	17,1%	62,2%	14,8%	5,9%	
Thông qua thầy cô, trường học	Có	30,7%	46,7%	12,0%	10,7%	0,109* (0,010)
	Không	21,4%	60,4%	14,0%	4,1%	
Thông qua bạn bè, đồng nghiệp	Có	16,5%	63,0%	14,3%	6,2%	0,105* (0,013)
	Không	25,0%	57,5%	13,6%	3,9%	
Ứng tuyển trực tiếp	Có	18,2%	45,5%	28,8%	7,6%	0,127** (0,001)
	Không	22,4%	60,4%	12,8%	4,4%	
Biến gộp – Thông qua các mối quan hệ xã hội	Có	27,9%	56,1%	11,9%	4,1%	0,168*** (0,000)
	Không	14,1%	63,9%	16,6%	5,4%	
Số thành viên trong gia đình có thu nhập cao (>10 triệu VNĐ/ tháng)	0	24,8%	62,3%	11,3%	1,6%	0,190*** (0,000)
	1-3	20,4%	59,2%	14,3%	6,1%	
	>3	16,5%	56,7%	21,6%	5,2%	
Số bạn bè có thu nhập cao (>10 triệu VNĐ/ tháng)	0	29,4%	57,6%	11,5%	1,5%	0,282*** (0,000)
	1-3	22,1%	63,9%	10,9%	3,1%	
	>3	14,3%	58,2%	19,7%	7,8%	
Số thành viên trong tổ chức, hội, câu lạc bộ có thu nhập cao (>10 triệu VNĐ/ tháng)	0	25,1%	60,1%	11,4%	3,4%	0,203*** (0,000)
	1-3	22,45	56,7%	16,4%	4,5%	
	>3	14,4%	61,9%	18,6%	5,2%	

Gamma: Đại lượng thống kê cho biết độ mạnh của mối liên hệ giữa hai biến thứ bậc- thứ bậc, có độ lớn từ -1 đến 1 [16].

Cuối cùng chúng tôi giành sự quan tâm đến sự phù hợp giữa chuyên môn được đào tạo của sinh viên tốt nghiệp với công việc hiện tại. Đây là một đặc điểm quan trọng của công việc bên cạnh yếu tố thu nhập. Câu hỏi đưa ra yêu cầu sinh viên tốt nghiệp bày tỏ cảm nhận của họ về mức độ phù hợp của chuyên môn được đào tạo với công việc hiện tại, câu trả lời được gợi ý với thang đo thứ bậc 04 mức độ giảm dần từ "Hoàn toàn phù hợp" đến "Không phù hợp".

Bảng 5. Tương quan phương pháp tìm kiếm, đặc điểm - quy mô mối quan hệ và sự phù hợp giữa công việc với chuyên môn được đào

		Mức độ phù hợp giữa việc làm và chuyên môn được đào tạo				*Cramers'V/ Gamma (Sig)*
		Hoàn toàn phù hợp	Khá phù hợp	Ít phù hợp	Không phù hợp	
Thông qua gia đình, họ hàng	Có	13,7%	44,3%	32,0%	10,0%	0,046 (0,562)
	Không	11,1%	42,8%	32,7%	12,7%	
Thông qua bạn bè, đồng nghiệp	Có	12,7%	40,6%	35,0%	11,8%	0,043 (0,619)
	Không	12,3%	44,6%	31,2%	12,0%	
Thông qua thầy cô, trường học	Có	20,0%	53,3%	24,3%	2,7%	0,117**(0,004)
	Không	11,8%	42,4%	33,2%	12,7%	
Ứng tuyển trực tiếp	Có	8,4%	42,2%	33,2%	16,2%	0,123**(0,002)
	Không	14,5%	43,8%	32,1%	9,6%	
Biến gộp – Thông qua các mối quan hệ xã hội	Có	14,0%	42,3%	33,2%	10,5%	0,087* (0,064)
	Không	9,4%	45,0%	31,2%	14,4%	
Số tổ chức, hội, câu lạc bộ tham gia	0-1	11,0%	41,6%	34,3%	13,1%	-0,253***(0,000)
	>2	17,7%	49,3%	25,6%	7,4%	
Số thành viên trong gia đình có thể giúp tìm được việc làm	0	14,8%	36,1%	33,6%	15,6%	-0,073 (0,143)
	1-3	10,7%	45,3%	34,2%	9,8%	
	>3	12,2%	49,6%	26,8%	11,4%	
Số bạn bè có thể giúp tìm được việc làm	0	12,4%	38,9%	35,0%	13,8%	-0,110* (0,011)
	1-3	11,6%	41,7%	34,4%	12,3%	
	>3	12,3%	51,7%	28,4%	7,6%	
Số thành viên trong các tổ chức, hội, câu lạc bộ có thể giúp tìm việc làm	0	11,0%	41,7%	33,1%	14,1%	-0,145**(0,004)
	1-3	12,9%	46,0%	32,2%	8,9%	
	>3	15,4%	47,9%	30,8%	6,0%	

Có sự khác biệt trong tương quan với các phương pháp tìm kiếm. Xu hướng tìm kiếm việc làm qua các mối quan hệ xã hội cho thấy sự phù hợp giữa công việc và chuyên môn cao hơn so với "ứng tuyển trực tiếp" (14,0% so với 8,4% đánh giá "Hoàn toàn phù hợp", và 16,2% so với 10,5% đánh giá "Không phù hợp"). Mức độ tham gia vào các tổ chức, hội, câu lạc bộ[(3)] của sinh viên cũng có mối liên hệ với đánh giá về mức độ phù hợp giữa chuyên môn và công việc theo hướng tỉ lệ thuận giữa số lượng câu lạc bộ sinh viên tốt nghiệp tham gia và mức độ phù hợp. Như vậy, rõ ràng tìm kiếm việc làm thông qua mạng lưới quan hệ xã hội có liên hệ tích cực với sự phù hợp giữa chuyên môn được đào tạo với công việc của sinh viên tốt nghiệp. Tuy nhiên, mối liên hệ này xuất phát từ các liên kết với thầy cô và các thành viên thuộc tổ chức, hội, câu lạc bộ sinh

(3) Trong nghiên cứu của chúng tôi, các tổ chức, hội, câu lạc bộ bao gồm: Đảng Cộng sản Việt Nam, Đoàn Thanh niên CSHCM, Hội Sinh viên, các hiệp hội nghề, hội đồng hương, các câu lạc bộ chuyên môn – sở thích – năng khiếu, …

viên tốt nghiệp đang tham gia nhiều hơn là từ gia đình và bạn bè.

5. Kết luận

Trước hết, cần tiếp tục khẳng định rằng mạng lưới quan hệ xã hội có vai trò quan trọng trong quá trình tìm kiếm việc làm của mỗi cá nhân, trong trường hợp nghiên cứu này là những sinh viên mới tốt nghiệp. Mạng lưới quan hệ xã hội trước tiên có vai trò lan truyền các luồng thông tin về việc làm. Rõ ràng, đúng như Granovetter đã kết luận, cách thức mỗi cá nhân gắn kết với các mạng lưới quan hệ xã hội có liên hệ mật thiết tới quá trình tham gia và phát triển của người đó trong thị trường lao động [3].

Các kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng xác nhận mối liên hệ giữa mạng lưới quan hệ xã hội với các khía cạnh kinh tế và phi kinh tế của công việc. Về thu nhập, các công việc có được thông qua các mối quan hệ xã hội có thu nhập thấp hơn so với các công việc có được thông qua các kênh chính thức. Tuy nhiên bất lợi này có liên hệ với các mối quan hệ trong gia đình nhiều hơn. Ở khía cạnh phi kinh tế, tìm kiếm việc làm thông qua các mối quan hệ xã hội hướng sinh viên tốt nghiệp tới các công việc thuộc khu vực công, có sự phù hợp với chuyên môn cao hơn. Tuy nhiên những người tìm kiếm công việc nhờ vào các mối quan hệ lại gặp bất lợi về chi phí thời gian.

Các kết quả thu được cũng khẳng định và gợi mở rằng khi nghiên cứu về mạng lưới quan hệ xã hội trong thị trường lao động, cần có những phân tích rất cụ thể đặc điểm của các mối quan hệ xã hội và đặc điểm cũng như quy mô các nguồn lực mà mạng lưới quan hệ xã hội tạo cơ hội cho mỗi cá nhân có thể huy động để đạt được mục đích cá nhân của mình. Chỉ có như vậy các phân tích kết quả nghiên cứu mới nhận thức được đầy đủ mỗi liên hệ giữa mạng lưới quan hệ xã hội với quá trình tìm kiếm và các kết quả tìm kiếm việc làm.

Tài liệu tham khảo

[1] Bourdieu, P., The Forms of Capital, trong sách Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. Greenwood Press, Westport, 1986, pp. 241-258.

[2] Brook, K., Labour market participation: the influence of social capital, 2005. Nguồn: http://www.ons.gov.uk (truy cập ngày 21/2/2014).

[3] Granovetter, M., Getting a job: A Study of Contacts and Careers, 1995, University of Chicago Press, Chicago.

[4] Franzen, A và Hangartner, D., Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital, European Socialogical Review, 2006, Volume 22, Number 4, pp. 355-368.

[5] Lin, N., Social Networks and Status Attainment, 1999, Annual Review of Socialogy 25, pp. 467-87.

[6] Mouw, T., Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?, 2003, American Sociological Review, Vol 68, pp.868-898.

[7] Montgomery, J.D., Job Search and Network Composition: Implications of the Strength of Weak- Ties Hypothesis, 1992, American Socialogycal Review, 57, pp. 586-596

[8] Marsden, P. V., Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing practices, "Social Capital: Theory and Research", 2001, New York, Part II, Chapter 5, pp. 105-125.

[9] Trịnh Duy Luân (2009), "Vấn đề phát triển nguồn nhân lực, lao động việc làm ở nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa", trong sách Dân số Việt nam qua các nghiên cứu xã hội học, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr. 27

[10] Nguyen. Tuan Anh (2010), Kinship as Social Capital: Economic, Social and Cultural Dimensions of Changing Kinship Relations in a

Northern Vietnamese Village. Ph. D Thesis, Vrije Amsterdam. University, Amsterdam.

[11] Lê Ngọc Hùng (2003), "Lý 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 (82), tr. 67- 75.

[12] Vương Hồng Hà (2013), "Một số suy nghĩ ban đầu về nghiên cứu vốn xã hội trong phát triển nguồn nhân lực trẻ Việt Nam hiện nay", Tạp chí Xã hội học, số 3(123), tr. 64-68.

[13] Nguyễn Quý Thanh (2005), "Sự giao thoa giữa vốn xã hội với các giao dịch kinh tế trong gia đình. So sánh gia đình Việt Nam và gia đình Hàn Quốc", Tạp chí Xã hội học, số 2 (90), tr. 108-121.

[14] Lê Ngọc Hùng (2008), Vốn xã hội, vốn con người và mạng lưới xã hội qua một số nghiên cứu ở Việt Nam, Tạp chí nghiên cứu con người, Số 4, Tr 45-54.

[15] Try, S (2005), The use of Job search strategies among university graduates, The Journal of Socil-Economics 34, 223-243.

[16] Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS Tập 1, Nhà xuất bản Hồng Đức, tp Hồ Chí Minh.

[17] Henaff. N và Martin. J. Y., Chiến lược cá nhân và gia đình, trong sách "Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới", 2001, Nhà xuất bản Thế giới, Hà Nội, tr 53-76.

Social Networks and the Employment of Graduates

Phạm Huy Cường

VNU University of Social Sciences and Humanities
336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hanoi, Vietnam

Abstract: Beside the formal job search methods (through advertising channels, through the employment service units, Direct Recruitment), potential employees also use social relationships (family, friends) as an effective informal channels. In research by scholars in Vietnam and in the world, apart from the consensus on the use of social networking as a job search method, there has been a popular debate about the impact of this specific search form on different aspects of a job. Based on the analysis of the survey results for 1073 graduates from the University of Social Sciences and Humanities, conducted in 2013, this study describes the specific relationship between social networks and economic and non-economic aspects of jobs search results of graduate students as a special group in the labor market.

Keywords: Social networks, job, social capital, graduates.