

**CẢM NHẬN VỀ KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN TRƯỚC THÁCH THỨC BÃY VIỆC LÀM KỸ NĂNG THẤP:
VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA CHUẨN BỊ NGHỀ NGHIỆP**

Ngô Quỳnh An¹

Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam

Trần Huy Phương

Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam

Đỗ Phương Thanh

Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam

Võ Quỳnh Chi

Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam

Phùng Việt Hà

Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam

Nguyễn Minh Khuê

Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam

Hoàng Minh Ngọc

Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 20/02/2025; **Ngày hoàn thành biên tập:** 02/06/2025; **Ngày duyệt đăng:** 27/06/2025

DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.vi.022025.1247>

Tóm tắt: Nghiên cứu kiểm định ảnh hưởng của nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên và vai trò trung gian của chuẩn bị nghề nghiệp. Dữ liệu từ 765 sinh viên ngành Kinh tế tại các cơ sở giáo dục đại học phía Bắc được phân tích bằng phương pháp SEM và Bootstrap. Kết quả cho thấy nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp tác động thuận chiều đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên, với tác động gián tiếp qua chuẩn bị nghề nghiệp mạnh hơn tác động trực tiếp. Đáng chú ý, chỉ có thái độ chuẩn bị là thành phần duy nhất có tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của

¹ Tác giả liên hệ, Email: annq@neu.edu.vn

sinh viên. Từ đó, bài viết đưa ra hàm ý quản trị cho cơ sở giáo dục trong việc phát triển nguồn lực cá nhân, với trọng tâm đặc biệt vào thái độ tích cực và tư duy phát triển.

Từ khóa: Cảm nhận khả năng được tuyển dụng, Bẫy công việc kỹ năng thấp, Sinh viên, Chuẩn bị nghề nghiệp, Lý thuyết bảo toàn nguồn lực

STUDENTS' PERCEPTIONS OF EMPLOYABILITY UNDER THE CHALLENGE OF LOW-SKILL JOBS: THE MEDIATING ROLE OF CAREER PREPARATION

Abstract: The study examined the impact of awareness of the low-skill job trap on students' perceived employability and the mediating role of career preparation. Data from 765 economics students at Northern higher education institutions were analyzed using SEM and Bootstrap methods. The results showed that awareness of the low-skill job trap positively affected students' perceived employability, with the indirect effect through career preparation being stronger than the direct effect. Notably, preparedness attitude was the only component that had a statistically significant direct impact on students' perceived employability. From there, the article provides managerial implications for educational institutions in developing personal resources, with a special focus on positive attitudes and a growth mindset.

Keywords: Perceived Employability, Low-Skill Job Trap, Career Preparation, Conservation of Resources Theory, Students

1. Mở đầu

Nghiên cứu về cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh hiện nay bởi nhiều lý do. Trước hết, thách thức từ thị trường lao động cho thấy tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên chiếm tới 41,3% số người thất nghiệp (TCTK, 2024), với xu hướng tăng đáng kể trong nhóm sinh viên tốt nghiệp (Nguyễn & cộng sự, 2024). Đây cũng là nhóm dễ bị tổn thương do hạn chế kinh nghiệm thực tế, mạng lưới nghề nghiệp và định hướng nghề nghiệp mới hình thành (Jackson & Tomlinson, 2020). Vì vậy, hiểu về cảm nhận khả năng được tuyển dụng và các yếu tố ảnh hưởng có thể giúp sinh viên chủ động chuẩn bị tốt hơn cho quá trình tìm việc và giảm thiểu rủi ro thất nghiệp.

Mức độ cảm nhận khả năng được tuyển dụng cao liên quan đến đánh giá tích cực về triển vọng công việc, khiến sức khỏe tinh thần tốt hơn và khả năng thành công trong sự nghiệp cao hơn (Bargsted & cộng sự, 2021). Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng, các nghiên cứu trước (Donald & cộng sự 2019) chủ yếu tập trung vào mối quan hệ trực tiếp giữa các thành tố của chuẩn bị nghề nghiệp và cảm nhận khả năng được tuyển dụng mà chưa giải thích đầy đủ cơ chế tác động. Xuất phát từ khoảng trống trên, nghiên cứu này nhằm ba mục tiêu. Thứ nhất là áp dụng lý thuyết Bảo toàn nguồn lực (Conservation of Resources-

COR) để tích hợp mô hình nghiên cứu. Thứ hai phân tích ảnh hưởng của nhận thức về bầu công việc kỹ năng thấp tới cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên. Thứ ba là xem xét vai trò trung gian của chuẩn bị nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu vừa hỗ trợ sinh viên nâng cao khả năng tuyển dụng, đồng thời giúp cơ sở giáo dục cải thiện chất lượng đào tạo.

Cấu trúc bài viết gồm 5 phần. Sau phần giới thiệu, phần 2 trình bày cơ sở lý thuyết và các giả thuyết, phần 3 mô tả phương pháp, phần 4 trình bày và thảo luận về kết quả nghiên cứu. Cuối cùng, phần 5 đưa ra kết luận và hàm ý chính sách.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

2.1 Cảm nhận khả năng được tuyển dụng với lý thuyết Bảo toàn nguồn lực

Khái niệm cảm nhận khả năng được tuyển dụng đã được Rothwell & cộng sự (2008) phát triển như là nhận thức của cá nhân về khả năng có được và duy trì việc làm bền vững. Đối với sinh viên, đây được hiểu là đánh giá chủ quan về ba khía cạnh là tiềm năng nghề nghiệp, khả năng cạnh tranh và cơ hội việc làm phù hợp. Fugate & cộng sự (2004) sau đó đã bổ sung thêm hai yếu tố quan trọng là khả năng chủ động nắm bắt cơ hội và tính linh hoạt trong di chuyển nghề nghiệp, đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển để duy trì việc làm lâu dài.

Để giải thích quá trình hình thành cảm nhận khả năng được tuyển dụng, lý thuyết COR (Hobfoll, 1989) cung cấp một khung phân tích hữu ích. Theo lý thuyết này, con người luôn nỗ lực đạt được và bảo vệ các nguồn lực giá trị - là bất cứ điều gì được coi là có giá trị và hữu ích để đạt được các mục tiêu cá nhân (Bargsted & cộng sự, 2021). Vanhercke & cộng sự (2015) cho rằng cảm nhận khả năng được tuyển dụng chính là kết quả của quá trình tích lũy, bảo tồn và quản lý hiệu quả nguồn lực của mỗi cá nhân.

Đặc biệt, nguyên lý cơ bản của lý thuyết COR về “vòng xoáy nguồn lực” (De Cuyper & cộng sự, 2012) có ý nghĩa lớn đối với sinh viên vốn có ít nguồn lực. Nguyên lý này chỉ ra rằng người có nhiều nguồn lực sẽ dễ dàng tích lũy thêm được nguồn lực mới, trong khi người có ít nguồn lực không chỉ khó tích lũy mà còn dễ mất đi những nguồn lực hiện có. Điều này giải thích tại sao sinh viên cần được hỗ trợ trong quá trình chuẩn bị nghề nghiệp, để tránh rơi vào “vòng xoáy mất mát nguồn lực” và tăng cường khả năng tích lũy nguồn lực mới (Vanhercke & cộng sự, 2015).

2.2 Chuẩn bị nghề nghiệp

Chuẩn bị nghề nghiệp được Marciniak & cộng sự (2022) định nghĩa là khả năng đối phó với những thay đổi trong sự nghiệp thông qua việc tích lũy và phát triển các nguồn lực thái độ, kiến thức, năng lực và hành vi phù hợp. Cụ thể, quá trình này bao gồm phát triển tự nhận thức, trang bị kỹ năng mới, xây dựng mạng lưới và định hình định hướng nghề nghiệp.

Dưới góc nhìn của lý thuyết COR, De Vos & cộng sự (2020) cho rằng để xây dựng

một sự nghiệp bền vững, cá nhân không chỉ cần phát triển các nguồn lực cần thiết cho khả năng được tuyển dụng, mà còn phải biết cách quản lý, duy trì và phát triển các nguồn lực đó để thích ứng trong môi trường nghề nghiệp luôn thay đổi.

Khung giáo dục và phát triển nghề nghiệp (McCowan & cộng sự, 2024) nhấn mạnh 3 thành phần chính của chuẩn bị nghề nghiệp, được phân tích dưới góc độ nguồn lực theo lý thuyết COR. Thứ nhất, thái độ - sự tự tin, phản ánh nguồn lực tâm lý giúp duy trì động lực, kiên trì trước khó khăn và thúc đẩy khả năng tích lũy, duy trì các nguồn lực khác. Thứ hai, hiểu biết/kiến thức, bao gồm hiểu biết về bản thân, thế giới việc làm và các yếu tố ảnh hưởng - là nguồn lực nhận thức giúp sinh viên giảm thiểu sự không chắc chắn và xây dựng khả năng phục hồi khi đối mặt với thách thức nghề nghiệp. Thứ ba, hành động/kỹ năng thể hiện năng lực, gồm các kỹ năng thiết lập mục tiêu, ra quyết định, hành động cụ thể và phản ánh, cùng với nguồn lực hành vi cho phép sinh viên chuyển đổi kiến thức thành hành động và phát triển tính linh hoạt trong quá trình chuyển đổi nghề nghiệp. Cách tiếp cận này cho thấy chuẩn bị nghề nghiệp là một quá trình động, đòi hỏi việc liên tục phát triển và cập nhật các nguồn lực để đáp ứng yêu cầu luôn thay đổi của thị trường lao động (Fugate & cộng sự, 2004).

2.3 Vai trò của nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp

2.3.1 Ảnh hưởng của nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên

Bẫy công việc kỹ năng thấp được hiểu là trạng thái cân bằng tiêu cực trên thị trường lao động, nơi các công việc kỹ năng thấp phổ biến, đồng thời xuất hiện tỷ lệ thất nghiệp cao và thiếu động lực đầu tư vào đào tạo kỹ năng ở cả người lao động và người sử dụng lao động, tạo ra vòng luẩn quẩn giữa cung và cầu lao động (Ngô & cộng sự, 2024). Từ góc độ người lao động, đây là tình trạng mắc kẹt trong các công việc không ổn định, lương thấp, thiếu cơ hội thăng tiến và không đòi hỏi trình độ chuyên môn cao (KRI, 2018). Nguyên nhân bao gồm chuyên môn hóa lao động do tiến bộ công nghệ, hiếm việc làm phù hợp trình độ, thu nhập ngắn hạn cao hơn công việc đúng chuyên môn và thiếu khả năng chi trả cho giáo dục nâng cao (KRI, 2018). Hậu quả bao gồm khó thăng tiến, thu nhập dài hạn thấp, bất an tâm lý và không phát huy hết năng lực (Standing, 2014). Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp được Ngô & cộng sự (2024) định nghĩa là quá trình đánh giá toàn diện về đặc điểm, nguyên nhân và hậu quả của tình trạng người lao động mắc kẹt trong các công việc kỹ năng thấp.

Dưới góc nhìn của lý thuyết COR, tác động của bẫy công việc kỹ năng thấp đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên có thể diễn ra theo hai cơ chế đối lập.

Cơ chế tác động tiêu cực thể hiện qua “vòng xoáy mất mát nguồn lực”, trong đó bẫy công việc kỹ năng thấp hạn chế tính di động nghề nghiệp (Fugate & cộng sự, 2004), cản trở học tập suốt đời (Kalleberg, 2009) và thu hẹp mạng lưới quan hệ nghề nghiệp (Lin, 2001). Green (2021) chỉ ra rằng những hạn chế này dẫn đến suy giảm nguồn lực

hiện có, biểu hiện qua tâm lý bất ổn và thiếu tự tin về năng lực. Standing (2014) mô tả quá trình này như một vòng xoáy, trong đó nhận thức về “bẫy” kích hoạt lo lắng về tương lai, dẫn đến giảm sút nỗ lực và cuối cùng làm suy giảm cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Ngược lại, một cơ chế tác động tích cực cũng có thể xuất hiện thông qua “vòng xoáy lợi ích nguồn lực”. Lazarus & Folkman (1984) cho rằng nhận thức về mối đe dọa có thể kích hoạt cơ chế phòng vệ tâm lý và thúc đẩy các chiến lược đối phó tích cực. Hobfoll (2001) giải thích quá trình này có thể tạo ra một "vòng xoáy lợi ích" thông qua việc đầu tư có chiến lược vào phát triển nguồn lực. Từ những phân tích trên, các giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1a: Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp ảnh hưởng tiêu cực đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

H1b: Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp ảnh hưởng tích cực đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

2.3.2 Ảnh hưởng của nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp đến chuẩn bị nghề nghiệp

Dựa trên lý thuyết COR, nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp có thể ảnh hưởng đến chuẩn bị nghề nghiệp theo hai cơ chế đối lập. Nhận thức “Bẫy” có thể tác động tiêu cực thông qua ba phương diện chính. Về tâm lý, môi trường làm việc tiêu cực làm suy giảm cam kết nghề nghiệp, tạo tâm lý bi quan và cảm giác mất kiểm soát (Felstead & cộng sự, 2015). Về mặt kiến thức, việc thiếu cơ hội học tập làm suy yếu năng lực nhận thức và chuyên môn (Ryan & Deci, 2000), từ đó dẫn đến hạn chế khả năng thích ứng nghề nghiệp (Fugate & cộng sự, 2004) và giảm sức cạnh tranh trên thị trường lao động (McQuaid & Lindsay, 2005). Cuối cùng, về mặt hành vi, người lao động có xu hướng trở nên thụ động trong phát triển nghề nghiệp (Kalleberg, 2009), giảm chủ động tìm kiếm cơ hội mới và bị hạn chế trong việc mở rộng mạng lưới quan hệ nghề nghiệp (Lin, 2001).

Tuy nhiên, ở chiều ngược lại, nhận thức về “Bẫy” cũng có thể thúc đẩy chuẩn bị nghề nghiệp theo 3 hướng như sau:

Về thái độ, nó có thể kích thích sự chủ động trong việc tìm kiếm và nắm bắt cơ hội (Carnevale & Smith, 2013), đồng thời phát triển sự quan tâm, khả năng tự kiểm soát và lòng tự tin (Marciniak & cộng sự, 2022), duy trì được tư duy tích cực đối với các cơ hội phát triển (Barron & Gravert, 2022). Từ đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

H2a: nhận thức đầy đủ về bẫy công việc kỹ năng thấp có thể thúc đẩy thái độ tích cực và chủ động trong định hướng nghề nghiệp của sinh viên.

Về kiến thức và năng lực nghề nghiệp, bao gồm sự hiểu biết sâu sắc về bản thân, khả năng nhận diện các cơ hội nghề nghiệp và nhận thức về các yếu tố ảnh hưởng đến sự nghiệp (Marciniak & cộng sự, 2022), thúc đẩy việc hiểu rõ điểm mạnh, điểm yếu của bản thân cũng như nhận thức sâu sắc về các yếu tố ngoại cảnh như tình hình

kinh tế, nhu cầu lao động (Fugate & cộng sự, 2004). Do đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

H2b: Nhận thức đầy đủ về bất công việc kỹ năng thấp có tác động tích cực đến việc chuẩn bị hiểu biết/kiến thức nghề nghiệp của sinh viên.

Về hành vi chuẩn bị nghề nghiệp, qua việc đặt mục tiêu, ra quyết định về phát triển nghề nghiệp, tham gia các chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng, hành vi điều chỉnh thích ứng nghề nghiệp (Marciniak & cộng sự, 2022). Harris-Reeves & cộng sự (2024) cho rằng phù hợp với nguyên tắc của COR, con người có xu hướng tích lũy và bảo vệ các nguồn lực quan trọng khi đối mặt với rủi ro, thể hiện qua việc điều chỉnh lựa chọn ngành nghề, tìm hiểu nhu cầu thị trường và phát triển khả năng thích ứng (Logan & cộng sự, 2023). Từ đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

H2c: Nhận thức đầy đủ về bất công việc kỹ năng thấp ảnh hưởng tích cực đến hành vi chuẩn bị/kỹ năng và hành vi chuẩn bị nghề nghiệp của sinh viên.

2.4 Ảnh hưởng của chuẩn bị nghề nghiệp đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên

Theo lý thuyết COR và khái niệm của Rothwell & cộng sự (2008) về cảm nhận khả năng được tuyển dụng, mức độ chuẩn bị nghề nghiệp tác động tích cực đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng thông qua ba khía cạnh chính.

Thứ nhất, thái độ chuẩn bị nghề nghiệp được xem là nguồn lực quan trọng. Nhiều nghiên cứu đã chứng minh thái độ tích cực làm tăng khả năng tuyển dụng (Rothwell & cộng sự 2008), sự tự tin là yếu tố then chốt để có việc làm (Barron & Gtavert 2022) và giúp vượt qua thách thức nghề nghiệp (Savickas & Porfeli, 2012), thái độ chủ động tăng khả năng tuyển dụng (Fugate & cộng sự, 2004). Từ đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

H3a: Thái độ tự tin về triển vọng nghề nghiệp ảnh hưởng tích cực đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Thứ hai, về kiến thức và năng lực nghề nghiệp, Dacre Pool & Sewell, (2007) khẳng định việc hiểu rõ năng lực bản thân và được đào tạo toàn diện sẽ nâng cao cảm nhận khả năng tuyển dụng. Do đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

H3b: Hiểu biết và kiến thức chuẩn bị cho nghề nghiệp ảnh hưởng tích cực đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Thứ ba, về hành động, kỹ năng và hành vi chuẩn bị nghề nghiệp, các nghiên cứu đã chỉ ra hoạt động thực tế giúp sinh viên lĩnh hội kiến thức và tăng sự tự tin (Chuang & Dellmann-Jenkins 2010), nâng cao cảm nhận khả năng được tuyển dụng (Sin & Amaral, 2017). Quá trình tự phản ánh và thực hành phản ánh giúp cá nhân hiểu bản thân và môi trường nghề nghiệp tốt hơn (Bista & cộng sự, 2020). Do đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

H3c: Hành động, kỹ năng và hành vi chuẩn bị nghề nghiệp ảnh hưởng tích cực đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

2.5 Vai trò trung gian của chuẩn bị nghề nghiệp

Dựa trên lý thuyết COR, vai trò trung gian của chuẩn bị nghề nghiệp trong mối quan hệ giữa nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp và cảm nhận khả năng được tuyển dụng có thể thông qua bốn cơ chế chính.

Trước hết, chuẩn bị nghề nghiệp giúp tăng cường nguồn lực cá nhân thông qua phát triển đồng thời ba loại vốn. Vốn con người thông qua kiến thức chuyên môn, kỹ năng mới phù hợp xu hướng thị trường và kinh nghiệm thực tiễn. Vốn xã hội được tích lũy qua việc xây dựng mạng lưới quan hệ nghề nghiệp và kết nối với các chuyên gia trong ngành; đồng thời phát triển vốn tâm lý thông qua việc tăng cường sự tự tin và khả năng thích ứng với thay đổi (Fugate & cộng sự, 2004).

Bên cạnh đó, chuẩn bị nghề nghiệp còn giúp giảm thiểu cảm giác mất mát nguồn lực bằng cách tạo lập hệ thống an toàn khi duy trì giá trị nghề nghiệp thông qua cập nhật xu hướng ngành và xây dựng thương hiệu cá nhân; duy trì vị thế chuyên môn, cũng như chủ động phòng ngừa rủi ro bằng việc nhận diện sớm các thay đổi trong môi trường làm việc (De Cuyper & De Witte, 2011).

Đặc biệt, quá trình này còn bù đắp nguồn lực thông qua việc khám phá các cơ hội phát triển mới, tận dụng hiệu quả nguồn lực hiện có và xây dựng lợi thế cạnh tranh riêng biệt trong thị trường lao động (Lo Presti & Pluviano, 2016).

Cuối cùng, chuẩn bị nghề nghiệp nâng cao khả năng kiểm soát tình huống của người lao động bằng cách giúp họ chủ động quản lý sự nghiệp với kế hoạch phát triển rõ ràng, tăng cường năng lực ra quyết định thông qua việc cải thiện kỹ năng phân tích và giải quyết vấn đề, đồng thời xây dựng tính linh hoạt để thích ứng nhanh với những thay đổi của môi trường làm việc (De Cuyper & De Witte, 2011).

Thông qua các cơ chế này, chuẩn bị nghề nghiệp đóng vai trò then chốt trong việc chuyển hóa nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp thành động lực phát triển nguồn lực, từ đó nâng cao cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên. Do vậy, giả thuyết được đề xuất như sau:

H4: Chuẩn bị nghề nghiệp có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp và cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Từ các luận giải, mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1 Các biến và thang đo

Mô hình nghiên cứu sử dụng ba biến chính. Biến độc lập là nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp (BAY), được đo lường thông qua 15 chỉ báo kế thừa từ nghiên cứu của Ngô & cộng sự (2024). Biến phụ thuộc là cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên (PE), gồm 9 chỉ báo điều chỉnh từ nghiên cứu của Domagała-Zysk & cộng sự (2022). Biến trung gian là chuẩn bị nghề nghiệp (CP) với 24 câu hỏi đánh giá ba thành phần là thái độ (TT), hiểu biết/kiến thức (KC) và hành động/kỹ năng/hành vi (BE) theo McCowan & cộng sự (2024). Tất cả thang đo sử dụng thang Likert 5 mức độ, được dịch và điều chỉnh phù hợp với sinh viên Việt Nam.

3.2 Thu thập dữ liệu

Dữ liệu được thu thập qua khảo sát trực tuyến từ 765 sinh viên ngành Kinh tế ở các cơ sở giáo dục đại học phía Bắc vào tháng 8/2024. Mẫu khảo sát gồm 67,06% nữ, trong đó 52% là sinh viên từ năm 3 và với 66,67% chưa đi làm. Phương pháp phân tích mô hình SEM trên AMOS20 kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. Các chỉ số đánh giá độ phù hợp mô hình theo Hu & Bentler (1999) bao gồm CMIN/df nhỏ hơn/bằng 5, CFI lớn hơn/bằng 0,9, GFI lớn hơn/bằng 0,9, TLI lớn hơn/bằng 0,9, RMSEA nhỏ hơn/bằng 0,06 và PCLOSE lớn hơn/bằng 0,01. Kỹ thuật bootstrap với 1.000 mẫu lặp lại được sử dụng để kiểm định độ tin cậy của các hệ số ước lượng. Mặc dù mẫu nghiên cứu có kích thước tương đối lớn và phân bố hợp lý theo các năm học, vẫn có hạn chế về tính đại diện. Thứ nhất, sự mất cân đối về giới tính với tỷ lệ nữ cao gấp đôi nam (67,06% so với 32,94%) phản ánh thực tế tỷ lệ nữ tham gia đào tạo đại học nhiều hơn nam giới ở khối ngành Kinh tế. Thứ hai, mẫu chỉ giới hạn ở sinh viên khối ngành Kinh tế tại các cơ sở giáo dục đại học miền Bắc, không đại diện cho sinh viên toàn quốc vì bối cảnh thị trường lao động và cơ hội việc làm có khác giữa các vùng miền. Tuy nhiên, việc sử dụng mô hình SEM với các chỉ số đánh giá độ phù hợp nghiêm ngặt và kỹ thuật Bootstrap với 1.000 mẫu lặp lại đã giúp tăng cường độ tin cậy của kết quả nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1 Đánh giá độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố khẳng định

Các thang đo đạt độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn/bằng 0,6 (Peterson, 1994) và hệ số tương quan biến có tổng lớn hơn 0,33 (Nunnally & Bernstein, 1994). Phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho thang đo BAY, CP và PE rút trích được 5 nhân tố với Eigenvalue bằng 1,203 và tổng phương sai trích 61,035%. Các kết quả phân tích EFA đều thỏa mãn yêu cầu để tiếp tục phân tích CFA.

Nghiên cứu tiến hành phân tích nhân tố khẳng định ở 5 nhóm nhân tố với 48 biến quan sát. Kết quả các chỉ tiêu của model fit cho thấy, CMIN/df lớn hơn 3,027 (nhỏ hơn/bằng 0,5), GFI bằng 0,912 (lớn hơn 0,9), CFI bằng 0,945 (lớn hơn/bằng 0,9), TLI

bằng 0,937 (lớn hơn/bằng 0,9), RMSEA bằng 0,052 (nhỏ hơn 0,06). Kết quả phân tích tính hội tụ và phân biệt được trình bày ở Bảng 1 cho thấy các nhóm nhân tố thể hiện đều đạt độ tin cậy tổng hợp với CR lớn hơn 0,7 và AVE lớn hơn 0,5.

Bảng 1. Kết quả phân tích tính hội tụ và phân biệt

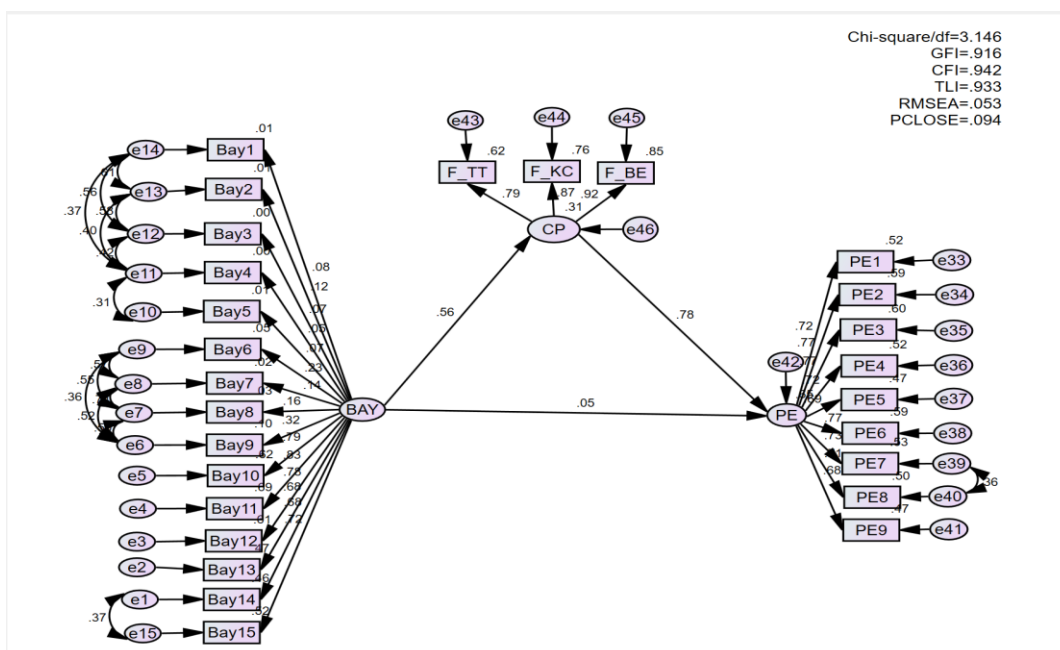
Các biến	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	BAY	CP	PE
BAY	0,808	0,561	0,317	0,894	0,748		
CP	0,893	0,823	0,655	0,912	0,563	0,907	
PE	0,912	0,857	0,645	0,914	0,472	0,809	0,925

Chú thích: BAY là nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp, CP là chuẩn bị nghề nghiệp, PE là cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

4.2 Kiểm định giả thuyết

Kiểm định giả thuyết bằng mô hình SEM cho kết quả như Hình 2 với CMIN/df bằng 3,146 (nhỏ hơn/bằng 5); TLI bằng 0,093; RMSEA bằng 0,053 là chấp nhận được; GFI bằng 0,916 (lớn hơn/bằng 0,9); CFI bằng 0,942 (lớn hơn/bằng 0,9) là phù hợp. Như vậy, mô hình phù hợp với dữ liệu khảo sát.



Chú thích: BAY-Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp; CP-Chuẩn bị nghề nghiệp; F_TT-Thái độ chuẩn bị nghề nghiệp; F_KC-Chuẩn bị Kiến thức nghề nghiệp, F_BE-Hành động/Kỹ năng/Hành vi nghề nghiệp, PE-Cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Hình 2. Kết quả phân tích mô hình SEM

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Kết quả cho thấy nhận thức đầy đủ về bẫy công việc kỹ năng thấp tác động thuận chiều lên cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên (β là 0,297), trong đó nhận biết đầy đủ nguyên nhân và hậu quả (β là 0,356) có tác động mạnh hơn khi có hiểu biết về các đặc điểm của “bẫy” (β là 0,26). Nhận thức này cũng ảnh hưởng tích cực đến ba thành phần của chuẩn bị nghề nghiệp là thái độ (β là 0,289), kiến thức (β là 0,397) và hành vi (β là 0,340). Các cấu phần này lần lượt tác động tích cực đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên với β bằng 0,614; 0,679; 0,706. Các hệ số ước lượng đều có ý nghĩa thống kê (p-value nhỏ hơn 0,005).

Đáng chú ý, kết quả kiểm định cho thấy nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp có tác động gián tiếp đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên thông qua chuẩn bị nghề nghiệp (β là 0,365). Trong đó, nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp tác động gián tiếp thông qua chuẩn bị kiến thức nghề nghiệp (β là 0,358) mạnh hơn thông qua hành vi chuẩn bị nghề nghiệp (β là 0,304) và thái độ chuẩn bị nghề nghiệp (β là 0,201) và đều có ý nghĩa thống kê.

Bảng 2. Kết quả ước lượng các mối quan hệ trong mô hình SEM

Mối quan hệ	Chưa chuẩn hoá			β (đã chuẩn hoá)	P	Giả thuyết	Kết luận
	β	SE	C.R				
<i>Tác động trực tiếp</i>							
BAY → PE	0,445	0,032	8,229	0,297	0,000	H1a	Bác bỏ
BAY → PE	0,445	0,032	8,229	0,297	0,000	H1b	Chấp nhận
BAY → TT	0,466	0,034	9,869	0,289	0,000	H2a	Chấp nhận
BAY → KC	0,521	0,041	13,090	0,397	0,000	H2b	Chấp nhận
BAY → BE	0,452	0,040	11,619	0,340	0,000	H2c	Chấp nhận
ATT → PE	0,496	0,041	13,216	0,614	0,000	H3a	Chấp nhận
KC → PE	0,674	0,054	13,386	0,679	0,000	H3b	Chấp nhận
BE → PE	0,692	0,044	15,006	0,706	0,000	H3c	Chấp nhận
<i>Tác động gián tiếp</i>							
BAY → CP → PE	0,354	-	-	0,365	0,000	H4	Chấp nhận

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Phân tích Bootstrap với cỡ mẫu lặp lại là 1.000 quan sát, kết quả ở Bảng 3 cho thấy chỉ một số giá trị |C.R.| của các mối quan hệ được ước lượng là nhỏ hơn 1,96 - không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%, phần lớn các ước lượng trong mô hình là đáng tin cậy.

Bảng 3. Kết quả kiểm định Bootstrap

Các mối quan hệ	Ước lượng	Ước lượng Bootstrap (N=1.000)					
		SE	SE-SE	Trung bình	Bias	SE-Bias	C.R.
BAY → PE	0,501	0,045	0,001	0,480	-0,003	0,001	1,504
BAY → TT	0,604	0,096	0,002	0,611	0,007	0,003	-3,00
BAY → KC	0,679	0,091	0,002	0,686	0,007	0,003	2,33
BAY → BE	0,635	0,092	0,002	0,642	0,007	0,003	2,33
TT → PE	0,177	0,053	0,001	0,178	0,001	0,002	2,33
KC → PE	0,273	0,082	0,002	0,271	-0,002	0,003	0,50
BE → PE	0,361	0,070	0,002	0,364	0,002	0,002	-0,67
BAY → CP → PE	0,419	0,051	0,001	0,420	0,000	0,001	0,00

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

4.3 Thảo luận

4.3.1 Nhận thức về bầu công việc kỹ năng thấp và cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên

Kết quả cho thấy nhận thức về “bầu” (BAY) tác động thuận chiều đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên (PE) (β là 0,297). Phân tích Bootstrap đã bổ sung một góc nhìn chi tiết hơn, tác động trực tiếp từ BAY đến PE có hệ số ước lượng khá mạnh (0,501) nhưng không có ý nghĩa thống kê (C.R. bằng 1,504 và nhỏ hơn 1,96). Điều này gợi ý rằng mối quan hệ giữa BAY và PE không đơn thuần là tác động trực tiếp, mà được trung gian bởi các yếu tố khác.

Phát hiện này khác với dự đoán H1a nhưng ủng hộ H1b, đồng thời có sự khác biệt so với nghiên cứu của Scurry & Blenkinsopp (2011) cho rằng nhận thức về bầu công việc kỹ năng thấp có thể tạo ra tâm lý tiêu cực. Nhưng kết quả phù hợp với nghiên cứu về tư duy phát triển của Yeager & Dweck (2020) và lý thuyết của Lazarus & Folkman (1984) về nhận thức stress và cơ chế đối phó, khi sinh viên nhận thức đầy đủ về thách thức, họ phát triển cơ chế đối phó tích cực thay vì bị tác động bởi lo lắng. Với sinh viên, việc hiểu rõ về rủi ro của bầu công việc kỹ năng thấp trở thành động lực để họ chuẩn bị tốt hơn cho quá trình chuyển tiếp từ trường học sang làm việc. Điều này cũng phản ánh đặc điểm của sinh viên Việt Nam khi đối mặt với thách thức, họ thường nỗ lực nhiều hơn thay vì từ bỏ.

4.3.2 Nhận thức về bầu công việc kỹ năng thấp và chuẩn bị nghề nghiệp

Kết quả nghiên cứu khẳng định nhận thức về “bầu” tác động tích cực đến cả ba thành phần của chuẩn bị nghề nghiệp là thái độ (β là 0,289), kiến thức (β là 0,397) và

hành vi (β là 0,340). Kết quả Bootstrap xác nhận mức độ tin cậy cao của các ước lượng này với giá trị bias thấp (0,007) và các giá trị C.R. đều vượt ngưỡng 1,96; chứng tỏ các mối quan hệ đều có ý nghĩa thống kê. Phát hiện này phù hợp với nghiên cứu của McCowan & cộng sự (2024), nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển đồng thời cả nguồn lực tâm lý, nguồn lực chuyên môn, cùng khả năng ứng dụng thực tế trong quá trình chuẩn bị nghề nghiệp. Tương tự, Marciniak & cộng sự (2022) cũng đề cao tầm quan trọng của sự chuẩn bị toàn diện cả ba khía cạnh này để tăng khả năng thích ứng với thách thức trong quá trình chuyển tiếp nghề nghiệp.

Điểm nổi bật trong nghiên cứu này là tác động mạnh nhất được ghi nhận đối với việc chuẩn bị kiến thức (β là 0,397). Điều này phù hợp với sinh viên sắp tốt nghiệp, khi họ nhận thức rằng yếu tố quyết định tránh “bẫy” chính là việc trang bị đầy đủ kiến thức chuyên môn cần thiết cho nghề nghiệp. Với mẫu nghiên cứu gồm những sinh viên đang bắt đầu quan tâm đến việc làm sau tốt nghiệp, kết quả này phản ánh xu hướng tập trung vào việc nâng cao nguồn lực chuyên môn khi nhận thức rõ về rủi ro của bẫy công việc kỹ năng thấp.

4.3.3 Chuẩn bị nghề nghiệp và cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên

Kết quả khẳng định tác động tích cực của cả ba thành phần chuẩn bị nghề nghiệp đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên là thái độ (β là 0,614), kiến thức (β là 0,679) và hành vi (β là 0,706). Đáng chú ý, thành phần cuối có tác động mạnh nhất. Tuy nhiên, phân tích Bootstrap cho thấy chỉ có thái độ chuẩn bị nghề nghiệp (TT) là có tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên, mặc dù hệ số tác động của thái độ (0,177) thấp hơn so với hai thành phần còn lại (0,273) và (0,361) tương ứng. Điều này gợi ý rằng thái độ tích cực đối với quá trình chuẩn bị nghề nghiệp có thể là yếu tố quan trọng nhất trong việc tạo ra cảm nhận tốt về khả năng được tuyển dụng của sinh viên. Phát hiện này bổ sung cho các nghiên cứu trước đây như Rothwell & cộng sự (2008), Qenani & cộng sự (2014), đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của yếu tố tâm lý trong quá trình chuẩn bị nghề nghiệp.

4.3.4 Vai trò trung gian của chuẩn bị nghề nghiệp

Kết quả nghiên cứu khẳng định vai trò trung gian của chuẩn bị nghề nghiệp (β là 0,365), trong đó tác động gián tiếp thông qua chuẩn bị kiến thức (β là 0,358) mạnh hơn so với thông qua hành vi chuẩn bị (β là 0,304) và thái độ chuẩn bị (β là 0,201). Phân tích Bootstrap xác nhận vai trò trung gian quan trọng của chuẩn bị nghề nghiệp với tác động gián tiếp (BAY \rightarrow CP \rightarrow PE) có hệ số β là 0,419 và rất ổn định (Bias là 0,000, SE là 0,051). So với tác động trực tiếp từ BAY đến PE (β là 0,501 nhưng không có ý nghĩa thống kê), kết quả này gợi ý rằng tác động của nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên chủ yếu thông qua con đường gián tiếp - thúc đẩy chuẩn bị nghề nghiệp.

Phát hiện này mở rộng các nghiên cứu trước đây của Tomlinson (2017) về mối liên hệ giữa nhận thức rủi ro tiềm tàng như cạnh tranh hoặc bất ổn kinh tế và chiến lược đối phó của sinh viên thông qua hình thành vốn con người sau tốt nghiệp. Nghiên cứu này góp phần làm rõ cơ chế tác động, chỉ ra rằng nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp không trực tiếp dẫn đến cảm nhận tốt hơn về khả năng được tuyển dụng, mà thông qua việc thúc đẩy nỗ lực chuẩn bị nghề nghiệp toàn diện.

Phát hiện này cũng hoàn toàn phù hợp với lý thuyết COR cho rằng khi đối mặt với nguy cơ mất mát nguồn lực do mắc kẹt trong “Bẫy” công việc dưới mức kỹ năng, sinh viên sẽ nỗ lực tích lũy và bảo vệ các nguồn lực quan trọng là kiến thức chuyên môn, thái độ tích cực, các năng lực và hành vi chuẩn bị nghề nghiệp cụ thể.

5. Hàm ý chính sách và kết luận

Thứ nhất, tuy nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp có tác động thuận chiều đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên, phân tích Bootstrap đã cho thấy tác động trực tiếp này không có ý nghĩa thống kê. Quan trọng hơn, tác động gián tiếp thông qua chuẩn bị nghề nghiệp được xác nhận là ổn định và đáng tin cậy. Điều này cho thấy việc cập nhật cho sinh viên về thực tế thị trường lao động vẫn quan trọng, nhưng cần được kết hợp với các hoạt động chuẩn bị nghề nghiệp để thực sự nâng cao cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Thứ hai, mối liên hệ giữa nhận thức về "Bẫy" và chuẩn bị nghề nghiệp được phân tích Bootstrap xác nhận là đáng tin cậy và có ý nghĩa thống kê. Đặc biệt, tác động đến chuẩn bị kiến thức là mạnh nhất, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển kiến thức và kỹ năng chuyên môn khi sinh viên nhận thức rõ về rủi ro của bẫy công việc kỹ năng thấp.

Thứ ba, mặc dù kết quả ban đầu chỉ ra vai trò nổi bật của thành phần hành động/kỹ năng/hành vi chuẩn bị nghề nghiệp trong tác động đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên, phân tích Bootstrap cho thấy, chỉ có yếu tố thái độ chuẩn bị nghề nghiệp là có tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê. Điều này hàm ý rằng việc phát triển thái độ tích cực đối với quá trình chuẩn bị nghề nghiệp có thể quan trọng hơn đối với nâng cao cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Cuối cùng, vai trò trung gian của chuẩn bị nghề nghiệp được phân tích Bootstrap xác nhận là đáng tin cậy và ổn định. Phát hiện này khẳng định tầm quan trọng của việc xây dựng lộ trình phát triển toàn diện cả ba khía cạnh chuẩn bị nghề nghiệp có tác động đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên.

Dựa trên lý thuyết COR và kết quả, nghiên cứu đề xuất các kiến nghị theo cơ chế tương tác. Thứ nhất, cần tăng cường nguồn lực cá nhân với trọng tâm đặc biệt vào thái độ hình thành sự tự tin tích cực, đây yếu tố duy nhất có tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng của sinh viên, đồng thời phát triển

song song vốn con người (kiến thức, kỹ năng) và vốn xã hội (mạng lưới quan hệ). Thứ hai, chuẩn bị nghề nghiệp toàn diện cần chú trọng vào phát triển hiểu biết kiến thức chuyên môn, đây cũng là thành phần bị tác động mạnh nhất bởi nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp, kết hợp với việc xây dựng hệ thống duy trì giá trị nghề nghiệp bền vững và phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Thứ ba, cần tối ưu hóa vai trò trung gian quan trọng của chuẩn bị nghề nghiệp và xây dựng lợi thế cạnh tranh dựa trên sự kết hợp giữa kiến thức chuyên môn và thái độ tích cực.

Đối với sinh viên, nghiên cứu khuyến nghị việc chuyển hóa nhận thức về rủi ro thành động lực để chuẩn bị nghề nghiệp, tập trung phát triển thái độ tích cực cùng với kiến thức chuyên môn và trải nghiệm thực tế. Đối với các cơ sở giáo dục, cần tích hợp nội dung về bẫy công việc kỹ năng thấp vào chương trình đào tạo, đặc biệt chú trọng phát triển thái độ tích cực và tư duy phát triển song song với kiến thức chuyên môn, đồng thời tăng cường kết nối doanh nghiệp và xây dựng hệ thống đánh giá toàn diện. Các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng quy mô mẫu và bối cảnh nghiên cứu, tìm hiểu sâu hơn về vai trò đặc biệt của thái độ trong chuẩn bị nghề nghiệp, đồng thời xem xét các yếu tố điều tiết và xu hướng tuyển dụng trong bối cảnh chuyển đổi số.

Tài liệu tham khảo

- Bargsted, M., Yeves, J., Merino, C. & Venegas-Muggli, J.I. (2021), "Career success is not always an outcome: its mediating role between competence employability model and perceived employability", *Career Development International*, Vol. 26 No. 2, pp. 119-139.
- Barron, K. & Gravert, C. (2022), "Confidence and career choices: an experiment", *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 124 No. 1, pp. 35-68.
- Bista, K., Glass, C., Ryan, M. & Barton, G. (2020), *Journal of International Students: Vol 10 No S2 (2020): Special Issue: Reflection and Reflective Thinking*, Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Carnevale, A.P. & Smith, N. (2013), "Workplace basics: the skills employees need and employers want", *Human Resource Development International*, Vol. 16 No. 5, pp. 491-501.
- Chuang, N.K. & Dellmann-Jenkins, M. (2010), "Career decision making and intention: a study of hospitality undergraduate students", *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 34 No. 4, pp. 512-530.
- Dacre Pool, L. & Sewell, P. (2007), "The key to employability: developing a practical model of graduate employability", *Education & Training*, Vol. 49 No. 4, pp. 277-289.
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B.I.J.M. & Wittekind, A. (2012), "The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 17 No. 2, pp. 162-174.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2011), "The management paradox: self-rated employability and organizational commitment and performance", *Personnel Review*, Vol. 40 No. 2, pp. 152-172.

- De Vos, A., Van der Heijden, B.I.J.M. & Akkermans, J. (2020), “Sustainable careers: Towards a conceptual model”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 117, 103196.
- Domagała-Zyśk, E., Mamcarz, P., Martynowska, K., Fudali-Czyż, A. & Rothwell, A. (2022), “Self-perceived employability scale–Polish adaptation”, *The New Educational Review*, Vol. 70, pp. 9-22.
- Donald, W.E., Baruch, Y. & Ashleigh, M. (2019), “The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership”, *Studies in Higher Education*, Vol. 44 No. 4, 599-614.
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F. & Inanc, H. (2015), “Fits, misfits and interactions: learning at work, job satisfaction and job-related well-being”, *Human Resource Management Journal*, Vol. 25 No. 3, pp. 294-310.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. (2004), “Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65 No. 1, pp. 14-38.
- Green, F. (2021), *Health Effects of Job Insecurity*, IZA World of Labor.
- Harris-Reeves, B., Pearson, A., Vanderlelie, J. & Massa, H. (2024), “The value of employability-focused assessment: student perceptions of career readiness”, *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, Vol. 15 No. 1, pp. 186-204.
- Hobfoll, S.E. (1989), “Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress”, *American Psychologist*, Vol. 44 No. 3, pp. 513-524.
- Hobfoll, S.E. (2001), “The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory”, *Applied Psychology*, Vol. 50 No. 3, pp. 337-421.
- Jackson, D. & Tomlinson, M. (2020), “Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions”, *Higher Education*, Vol. 80 No. 3, pp. 435-455.
- Kalleberg, A.L. (2009), “Precarious work, insecure workers: employment relations in transition”, *American Sociological Review*, Vol. 74 No. 1, pp. 1-22.
- Khazanah Research Institute (2018), *The School-to-Work Transition of Young Malaysians*, ISBN 978-967-16335-6-4.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984), *Stress, Appraisal and Coping*, Springer, New York.
- Lin, N. (2001), *Social Capital*, Cambridge University Press.
- Logan, C., Lukas, D., Blaisdell, A., Johnson-Ulrich, Z., MacPherson, M., Seitz, B., Sevchik, A. & McCune, K. (2023), “Behavioral flexibility is manipulable and it improves flexibility and innovativeness in a new context”, *Peer Community Journal*, Vol. 3, pp. 1-41.
- Lo Presti, A. & Pluviano, S. (2016), “Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success”, *Organizational Psychology Review*, Vol. 6 No. 2, pp. 192-211.
- Marciniak, J., Johnston, C.S., Steiner, R.S. & Hirschi, A. (2022), “Career preparedness among adolescents: A review of key components and directions for future research”, *Journal of Career Development*, Vol. 49 No. 1, pp. 18-40.

- McCowan, C., McIlveen, P., McLennan, B., Ho, P., Le, D.A.K. & Tran, N.D. (2024), "Career education and development scale for secondary and tertiary students in Vietnam", *The Career Development Quarterly*, Vol. 72, pp. 158-171.
- McQuaid, R.W. & Lindsay, C. (2005), "The concept of employability", *Urban Studies*, Vol. 42 No. 2, pp. 197-219.
- Ngô, Q.A., Đỗ, P.T., Võ, Q.C., Phùng, V.H., Nguyễn, M.K. & Hoàng, M.N. (2024), "Xây dựng thang đo đánh giá nhận thức của thanh niên về bầu công việc kỹ năng thấp", *Tạp chí Nguồn Nhân lực và An sinh Xã hội*, Số 34, tr. 2-13.
- Nguyễn, L.T.P., Nguyễn, B.M. & Tạ, H.H. (2024), "Nghiên cứu mối liên hệ giữa trí tuệ cảm xúc và sự tự tin đưa ra quyết định nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Nguyễn Tất Thành", *Tạp chí Giáo dục*, Tập 24, Số 9, tr. 279-284.
- Qenani, E., MacDougall, N. & Sexton, C. (2014), "An empirical study of self-perceived employability: improving the prospects for student employment success in an uncertain environment", *Active Learning in Higher Education*, Vol 15 No. 3, pp. 199-213
- Rothwell, A., Herbert, I. & Rothwell, F. (2008), "Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73 No. 1, pp. 1-12.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, Vol. 55 No. 1, pp. 68-79.
- Savickas, M.L. & Porfeli, E.J. (2012), "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 No. 3, pp. 661-673.
- Scurry, T. & Blenkinsopp, J. (2011), "Under-employment among recent graduates: a review of the literature", *Personnel Review*, Vol. 40 No. 5, pp. 643-659.
- Sin, C. & Amaral, A. (2017), "Academics' and employers' perceptions about responsibilities for employability and their initiatives towards its development", *Higher Education*, Vol. 73 No. 1, pp. 97-111.
- Standing, G. (2014), "The Precariat", *Contexts*, Vol. 13 No. 4, pp. 10-12.
- Tomlinson, M. (2017), "Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability", *Education + Training*, Vol. 59 No. 4, pp. 338-352.
- Tổng cục Thống kê (2024), *Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023*, Nhà xuất bản Tổng Cục Thống kê, Việt Nam.
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A. & De Witte, H. (2015), "Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles", *Career Development International*, Vol. 20 No. 2, pp. 179-198.
- Yeager, D.S. & Dweck, C.S. (2020), "What can be learned from growth mindset controversies?", *American Psychologist*, Vol 75 No. 9, pp. 1269-1284.