

NHỮNG THÁCH THỨC ĐỐI VỚI LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG RỜI KHỎI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC HIỆN NAY Ở VIỆT NAM SAU KHI BỊ TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ

Nguyễn Tuấn Anh^{1*}, Lê Ngọc Chiến²

¹Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải, ²Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương

*Email: tuananh.ts@gmail.com

/Ngày nhận bài: **25/09/2025** /Ngày nhận bài sửa sau phản biện: **05/10/2025** /Ngày chấp nhận đăng: **18/10/2025**

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố tác động đến khả năng tái hòa nhập thị trường lao động của người lao động sau khi rời khu vực công do tình giản biên chế. Bằng cách kết hợp phân tích định tính và định lượng trên 313 trường hợp khảo sát hợp lệ, nghiên cứu nhận diện vai trò nổi bật của tâm lý tích cực, năng lực thích ứng và mạng lưới quan hệ xã hội đối với thành công trong chuyển đổi nghề nghiệp. Ngược lại, thiếu hụt kỹ năng chuyên môn, ngoại ngữ, hiệu quả hỗ trợ từ chính sách và định kiến xã hội là những rào cản lớn. Kết quả này chỉ ra rằng cần tăng cường các chương trình đào tạo lại, hoàn thiện chính sách hỗ trợ và thúc đẩy sự phối hợp giữa các bên liên quan để quá trình chuyển đổi nghề nghiệp diễn ra thuận lợi và bền vững.

Từ khóa: Chính sách hỗ trợ, chuyển đổi nghề nghiệp, năng lực thích ứng, thị trường lao động, tình giản biên chế, vốn xã hội

CHALLENGES IN LABOR MARKET REINTEGRATION FOR WORKERS LEAVING THE VIETNAMESE PUBLIC SECTOR AFTER DOWNSIZING

ABSTRACT

This study investigates the factors influencing the labor market reintegration of workers leaving the public sector due to workforce downsizing. Using a mixed-methods approach and survey data from 313 valid cases, the research highlights the significant roles of a positive psychological outlook, adaptability, and social networks in successful career transitions. Conversely, gaps in professional skills and foreign language proficiency, limited policy support, and social stigma emerge as major obstacles. The findings indicate the need to strengthen retraining programs, improve support policies, and foster collaboration among stakeholders to ensure smoother and more sustainable career transitions for affected workers.

Keywords: Adaptability; career transition; labor market; public sector downsizing; policy support; social capital

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năm 2025, Việt Nam chứng kiến sự thay đổi sâu sắc trong quá trình cải cách hành chính toàn diện với việc tổ chức lại bộ máy nhà nước ở nhiều cấp bậc. Việc bãi bỏ hoặc sáp nhập các đơn vị hành chính ở cấp huyện, xã, tỉnh, thành phố cùng với cấp công an huyện nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đồng thời thực hiện mục tiêu tinh giản biên chế theo định hướng chỉ đạo của Chính phủ. Thống kê cho thấy, trong giai đoạn từ 2021 đến 2024, có khoảng từ 150.000 đến 180.000 cán bộ, công chức, viên chức phải rời khỏi khu vực công; riêng tại Hà Nội, trong năm 2024 đã ghi nhận hơn 15.000 trường hợp (Báo cáo ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, 2024).

Chính sách tinh giản biên chế được hiểu là quá trình thu gọn bộ máy nhà nước, giảm thiểu số lượng cán bộ, công chức và viên chức nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, tiết kiệm nguồn lực và thúc đẩy quá trình đổi mới hành chính (Trần Anh Tuấn, 2022). Nhóm lực

lượng lao động rời khỏi khu vực công bao gồm những cán bộ, công chức, viên chức bị nghỉ việc hoặc buộc phải chuyển đổi sang làm việc ở khu vực ngoài nhà nước do chính sách thu gọn biên chế và tái cơ cấu bộ máy (Đỗ Quỳnh Chi, 2021).

Khái niệm tái hòa nhập thị trường lao động chỉ quá trình người lao động tìm kiếm và ổn định vị trí công việc mới phù hợp bên ngoài khu vực nhà nước. Sự thành công trong quá trình này căn cứ vào khả năng thích nghi với yêu cầu công việc, môi trường làm việc mới cũng như năng lực nghề nghiệp và trạng thái tâm lý của người lao động (OECD, 2019; Nguyễn Thị Hồng, 2022).

Một trong những nhân tố quyết định cho thành công trong việc tái hòa nhập là vốn con người, bao gồm trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn, kinh nghiệm làm việc và khả năng ngoại ngữ, vốn đóng vai trò quan trọng để người lao động nâng cao tính cạnh

tranh trên thị trường lao động ngày càng đa dạng (Becker, 1993; OECD, 2019). Bên cạnh đó, vốn xã hội – bao gồm các mối quan hệ xã hội và sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, đồng nghiệp và các tổ chức xã hội – cũng góp phần mở rộng cơ hội nghề nghiệp đồng thời giảm thiểu rủi ro trong quá trình chuyển đổi nghề nghiệp (Putnam, 2000; Đỗ Quỳnh Chi, 2021).

Ngoài ra, các chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp như đào tạo lại, tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ tài chính do Nhà nước cũng như các tổ chức xã hội thực hiện, đóng vai trò trọng yếu trong việc giúp người lao động nâng cao năng lực, nhanh chóng thích nghi và tìm được công việc mới, giảm thiểu ảnh hưởng tiêu cực từ quá trình tinh giản biên chế (ILO, 2019; OECD, 2019). Đồng thời, nhận thức và sự hiểu biết về thị trường lao động, bao gồm khả năng tiếp cận thông tin về nhu cầu tuyển dụng, xu hướng nghề nghiệp cùng yêu cầu kỹ năng, giúp người lao động có định hướng tìm việc hợp lý và hiệu quả (World Bank, 2020).

Thực trạng khảo sát tại Hà Nội cho thấy phần lớn lao động bị ảnh hưởng bởi chính sách tinh giản biên chế gặp khó khăn đáng kể trong việc tái hòa nhập thị trường bên ngoài khu vực nhà nước. Tỷ lệ không có việc làm phù hợp dao động ở mức 60-70%, chủ yếu do hạn chế kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ và thích nghi với môi trường làm việc mới (Đỗ Quỳnh Chi, 2021). Áp lực tâm lý như lo lắng về thu nhập thiếu ổn định và các trở ngại tinh thần khác cũng là những rào cản cần được vượt qua (Nguyễn Thị Hồng, 2022). Hiện nay, các chính sách hỗ trợ chưa thể đáp ứng kịp thời và toàn diện nhu cầu của nhóm người lao động này, làm ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng thích nghi và quá trình chuyển đổi nghề nghiệp thành công. Nghiên cứu, đánh giá các thách thức mà lực lượng lao động rời khỏi hệ thống cán bộ, công chức nhà nước phải đối mặt là hết sức cần thiết. Qua đó, kiến nghị các giải pháp hỗ trợ toàn diện, hiệu quả, góp phần đảm bảo quá trình cải cách hành chính diễn ra thuận lợi và bền vững, đồng thời phù hợp với sự phát triển nhanh của thị trường lao động hiện đại.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Kim Ngân (2021) & Trần Anh Tuấn (2022) về cải cách bộ máy nhà nước tại Việt Nam chủ yếu tập trung vào khía cạnh cơ chế, chính sách và khung pháp lý liên quan đến tối ưu hóa biên chế. Mặc dù các công trình này phân tích chi tiết về mục tiêu, tiêu chuẩn và quy trình từ góc độ quản lý nhà nước, song chưa đi sâu tìm hiểu trải nghiệm thực tế của người lao động bị tinh giản. Chưa đánh giá toàn diện về tác động của chính sách đến đời sống, tâm lý và những thách thức mà đối tượng này phải đối mặt. Phân tích về khả năng thích ứng của hệ thống bảo trợ xã hội trong việc hỗ trợ lượng lớn lao động dư thừa từ khu vực công còn ít.

Đề tài “Ảnh hưởng tâm lý của công chức sau khi mất việc do tinh giản biên chế” của Nguyễn Thị Hồng (2022) tập trung làm rõ những tác động tiêu cực về tâm lý và xã hội mà công chức phải đối mặt sau khi mất việc do tinh giản biên chế, nhấn mạnh nguy cơ bất ổn kéo dài và nhu cầu hỗ trợ từ các bên liên quan. Tuy nhiên, đề tài chủ yếu dừng lại ở việc nhận diện vấn đề chung, chưa đi sâu phân tích các biểu hiện cụ thể của khủng hoảng tâm lý cũng như các yếu tố tác động như sự hỗ trợ từ gia đình, đặc điểm cá nhân hay khả năng tìm việc mới. Việc đề xuất giải pháp hoặc xác định rõ các yếu tố làm tăng hoặc giảm mức độ ảnh hưởng tiêu cực cũng chưa được khai thác đầy đủ.

Công trình nghiên cứu của Đỗ Quỳnh Chi (2021), được công bố trên Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam, đã đi sâu vào việc phân tích tầm quan trọng của vốn xã hội trong quá trình tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp mới của các công chức sau khi họ bị ảnh hưởng bởi chính sách tinh giản biên chế. Nghiên cứu này đã làm nổi bật vai trò thiết yếu của các mối liên kết cá nhân và hệ thống mạng lưới quan hệ trong việc hỗ trợ người lao động vượt qua giai đoạn chuyển đổi công việc.

Qua phân tích trên quá trình tinh giản biên chế trong khu vực công tại Việt Nam đang tạo ra nhiều thách thức đối với lực lượng lao động bị ảnh hưởng. Các nghiên cứu quốc tế và trong nước đều chỉ ra rằng, khả năng tìm việc làm mới và thích nghi với môi trường lao động ngoài nhà nước của nhóm đối tượng này chịu tác động bởi nhiều yếu tố đan xen, từ kỹ năng chuyên môn, tâm lý cá nhân, mạng lưới quan hệ xã hội cho đến hiệu quả của các chính sách hỗ trợ và nhận thức về thị trường lao động hiện đại.

Các khảo sát thực tế cũng cho thấy nhiều người lao động sau khi rời khỏi cơ quan nhà nước gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm mới, chủ yếu do hạn chế về kỹ năng, tâm lý ngại thay đổi, thiếu tự tin, cũng như chưa tận dụng hiệu quả các mối quan hệ xã hội. Đồng thời, các chính sách hỗ trợ hiện hành còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu thực tế của nhóm lao động này, trong khi sự hiểu biết về thị trường lao động hiện đại cũng còn hạn chế.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này lựa chọn phương pháp tiếp cận hỗn hợp, kết hợp giữa phân tích định tính và định lượng nhằm đảm bảo đánh giá toàn diện các thách thức mà lực lượng lao động rời khỏi khu vực nhà nước sau tinh giản biên chế đang gặp phải.

Ở bước định tính, tác giả tiến hành thu thập, tổng hợp và phân tích các nguồn tài liệu hiện có như sách chuyên ngành, báo cáo khoa học, các bài viết trên tạp chí chuyên môn và thông tin từ báo chí chính thống.

GIÁO DỤC - EDUCATION

Việc phân tích này giúp nhận diện các vấn đề nổi bật, xu hướng mới cũng như chỉ ra những khoảng trống trong nghiên cứu về chuyển đổi nghề nghiệp của lao động khu vực công. Kết quả phân tích định tính là cơ sở để xây dựng bộ câu hỏi khảo sát và khung phân tích cho giai đoạn định lượng.

Về mặt định lượng, dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi với thang Likert, tập trung vào nhóm đối tượng là người lao động tại Hà Nội đã rời khỏi khu vực nhà nước do tinh giản biên chế. Bộ câu hỏi được thiết kế dựa trên các nhóm yếu tố lý thuyết đã xác định, đảm bảo phản ánh đầy đủ các khía cạnh về kỹ năng nghề nghiệp, tâm lý cá nhân, vốn xã hội, hiệu quả chính sách hỗ trợ và nhận thức về thị trường lao động. Quá trình khảo sát được thực hiện cả trực tiếp và trực tuyến, nhằm đảm bảo tính đa dạng và đại diện của mẫu nghiên cứu.

Sau khi hoàn tất thu thập, các phiếu khảo sát được kiểm tra, làm sạch và mã hóa. Toàn bộ dữ liệu định lượng được xử lý bằng phần mềm SmartPLS 3. Quy trình phân tích số liệu bao gồm các bước:

Đánh giá độ tin cậy và giá trị thang đo: Sử dụng các chỉ số như Cronbach's Alpha và Composite Reliability để kiểm tra tính nhất quán nội bộ của các thang đo; chỉ số AVE (Average Variance Extracted) được dùng để đánh giá mức độ hội tụ của các biến quan sát với từng khái niệm lý thuyết.

Kiểm tra độ phân biệt giữa các khái niệm: Áp dụng tiêu chuẩn Fornell-Larcker và chỉ số HTMT nhằm đảm bảo các cấu trúc tiềm ẩn được đo lường là độc lập về mặt lý thuyết và thống kê.

Phân tích mô hình cấu trúc: Đánh giá các mối quan hệ giả thuyết giữa các biến thông qua hệ số hồi quy (không chuẩn hóa và chuẩn hóa), kết hợp với giá trị p để xác định mức độ ý nghĩa thống kê của từng yếu tố. Đồng thời, hệ số xác định R^2 và Adjusted R^2 được sử dụng để xem xét khả năng giải thích của mô hình.

Kiểm soát hiện tượng đa cộng tuyến: Hệ số VIF được tính cho từng biến độc lập để đảm bảo các biến không có quan hệ tuyến tính cao, giúp mô hình ổn định và kết quả phân tích đáng tin cậy.

Quy trình này giúp nghiên cứu không chỉ xác định được các yếu tố có tác động lớn nhất đến khả năng tái hòa nhập thị trường lao động mà còn làm rõ những rào cản chủ yếu, từ đó đề xuất các giải pháp chính sách phù hợp và khả thi cho nhóm lao động chuyển đổi nghề nghiệp sau tinh giản biên chế.

Nghiên cứu này lựa chọn phương pháp hồi quy đa biến để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tái hòa nhập thị trường lao động của những người lao

động rời khỏi khu vực công sau khi bị tinh giản biên chế. Biến phụ thuộc của mô hình là “Mức độ thành công trong tái hòa nhập thị trường lao động”, được đánh giá dựa trên các tiêu chí như: khả năng tìm được việc làm mới, mức độ ổn định về thu nhập, sự thích nghi với môi trường làm việc ngoài nhà nước và mức độ hài lòng với công việc hiện tại.

Năm nhóm biến độc lập được xác định để phản ánh các khía cạnh then chốt tác động đến quá trình chuyển đổi nghề nghiệp, bao gồm:

Vốn con người (X1): Trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, khả năng sử dụng ngoại ngữ và công nghệ.

Tâm lý và năng lực cá nhân (X2): Sự tự tin, khả năng thích ứng, tinh thần chủ động và ý chí vượt khó khi thay đổi nghề nghiệp.

Vốn xã hội (X3): Quy mô và chất lượng các mối quan hệ xã hội, sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, đồng nghiệp và các tổ chức xã hội.

Hiệu quả chính sách hỗ trợ (X4): Khả năng tiếp cận và mức độ hiệu quả của các chương trình đào tạo lại, hỗ trợ tài chính và tư vấn nghề nghiệp từ Nhà nước hoặc các tổ chức liên quan.

Nhận thức về thị trường lao động (X5): Mức độ cập nhật thông tin, hiểu biết về nhu cầu tuyển dụng, xu hướng nghề nghiệp và các yêu cầu mới của thị trường.

Phương trình hồi quy đa biến của nghiên cứu được thể hiện như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Trong đó:

β_0 là hằng số (intercept),

β_i ($i = 1$ đến 5) là các hệ số hồi quy, phản ánh mức độ ảnh hưởng của từng biến độc lập X_i lên biến phụ thuộc Y .

Y là mức độ thành công trong tái hòa nhập thị trường lao động;

Các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết 1 (H1): Vốn con người

Giả thuyết 2 (H2): Tâm lý và năng lực cá nhân

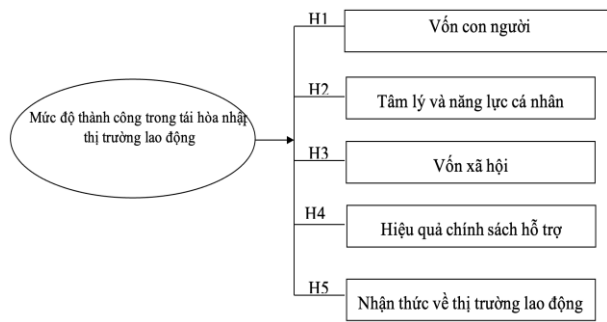
Giả thuyết 3 (H3): Vốn xã hội

Giả thuyết 4 (H4): Hiệu quả chính sách hỗ trợ

Giả thuyết 5 (H5): Nhận thức về thị trường lao động

Các giả thuyết này phản ánh mối liên hệ giữa từng nhóm yếu tố tác động và mức độ thành công trong quá trình tái hòa nhập thị trường lao động của người lao động sau tinh giản biên chế, đồng thời làm rõ các hướng kiểm định chính của mô hình nghiên cứu.

Hình 1: Các yếu tố tác động mức độ thành công trong tái hòa nhập thị trường lao động;



3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Đánh giá mô hình đo lường

3.1.1. Độ tin cậy và tính hợp lệ

Bảng 1: Kết quả phân tích độ tin cậy và tính hợp lệ

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,917	0,941	0,947	0,857
X2	0,876	0,915	0,922	0,798
X3	0,911	0,988	0,929	0,766
X4	0,899	0,908	0,937	0,832
X5	0,924	0,953	0,945	0,811
Y	0,844	0,869	0,896	0,684

Nguồn: Xử lý dữ liệu bằng mô hình Smart PLS

Các kết quả kiểm định thang đo cho thấy độ tin cậy và giá trị hội tụ của các biến trong mô hình đều đạt mức cao. Cụ thể, hầu hết các nhóm biến độc lập như X1, X2, X4, X5 đều có Cronbach's Alpha vượt ngưỡng 0,85, phản ánh sự nhất quán nội bộ rất tốt. Composite Reliability và rho_A của các nhóm này cũng đều trên 0,9, cho thấy các thang đo ổn định và đáng tin cậy. Chỉ số AVE của các biến đều lớn hơn 0,75, riêng biến phụ thuộc Y đạt 0,684, vẫn đảm bảo tiêu chuẩn tối thiểu về giá trị hội tụ.

Đáng chú ý, các chỉ số của X3 có giá trị rho_A rất cao (0,988), cùng với các chỉ số khác cũng ở mức cao điều này có thể xuất phát từ việc nhóm này chỉ có một biến quan sát hoặc các câu hỏi hoàn toàn trùng khớp, cần xem xét kỹ hơn để đảm bảo tính đại diện. Biến Y có Cronbach's Alpha và AVE thấp hơn các nhóm còn lại nhưng vẫn nằm trong giới hạn chấp nhận được đối với nghiên cứu xã hội.

Các thang đo trong nghiên cứu đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị hội tụ, đủ điều kiện để sử dụng cho các phân tích tiếp theo trong mô hình cấu trúc bằng SmartPLS 3

3.1.2. Tính hợp lệ phân biệt

Bảng 2: Kết quả đo lường theo Fornell-Larcker

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	0,926					
X2	0,534	0,893				
X3	0,122	0,081	0,875			
X4	0,235	0,650	0,004	0,912		
X5	0,783	0,430	0,108	0,251	0,901	
Y	0,568	0,516	0,305	0,649	0,546	0,827

Nguồn: Xử lý dữ liệu bằng mô hình Smart PLS

Bảng 3: Kết quả đo lường theo tỷ lệ HTMT

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1						
X2	0,595					
X3	0,155	0,159				
X4	0,244	0,720	0,226			
X5	0,840	0,454	0,125	0,263		
Y	0,639	0,582	0,331	0,727	0,599	

Nguồn: Xử lý dữ liệu bằng mô hình Smart PLS

Kết quả phân tích theo tiêu chuẩn Fornell-Larcker cho thấy (AVE) đối với tất cả các biến trong mô hình đều lớn hơn mức tương quan giữa biến đó với các biến còn lại. Điều này cho thấy mỗi nhóm biến độc lập được tách biệt rõ ràng về mặt đo lường, không bị ảnh hưởng lẫn nhau. Ví dụ, biến vốn con người (X1) có AVE là 0,926, cao hơn đáng kể so với các mức tương quan giữa X1 và các biến khác (từ 0,122 đến 0,783). Điều này chứng tỏ rằng các biến quan sát trong X1 phản ánh rõ ràng đặc điểm riêng của vốn con người mà không bị lẫn với các khái niệm khác như vốn xã hội hay tâm lý cá nhân.

Đặc biệt, biến vốn xã hội (X3) đạt chỉ số AVE là 0,875 trong khi các hệ số tương quan giữa X3 và các biến khác đều thấp (tối đa 0,305), cho thấy vốn xã hội là một yếu tố riêng biệt, được đo lường một cách chính xác và không chồng chéo với các nhóm yếu tố khác. Sự phân biệt này cũng được duy trì đối với các biến như hiệu quả chính sách hỗ trợ (X4) và nhận thức về thị trường lao động (X5), với giá trị AVE lần lượt cao (0,912 và 0,901), tạo nền tảng đáng tin cậy cho việc phân tích các mối quan hệ tiếp theo trong mô hình.

Việc đánh giá bằng chỉ số HTMT cũng thể hiện sự phù hợp cao khi tất cả các giá trị HTMT đều nằm dưới ngưỡng 0,85. Các chỉ số này như 0,789 giữa vốn con người và nhận thức thị trường lao động, hay 0,711 giữa hiệu quả chính sách hỗ trợ và mức độ thành công trong tái hòa nhập, cho thấy có sự phân biệt rõ ràng giữa các khái niệm lý thuyết trong nghiên cứu. Mức độ thấp này của HTMT củng cố thêm độ tin cậy về tính tách biệt của các biến, tránh được nguy cơ đo lường trùng lặp và hỗ trợ hiệu quả cho các phân tích phân tích cấu trúc.

GIÁO DỤC - EDUCATION

Các kết quả kiểm định đều nhất quán cho thấy năm nhóm yếu tố độc lập từ X1 đến X5 và biến phụ thuộc (Mức độ thành công trong tái hòa nhập thị trường lao động) trong mô hình nghiên cứu đều đạt được tính hợp lệ phân biệt cao. Điều này đảm bảo độ tin cậy cho các phân tích tiếp theo về mối quan hệ giữa các biến trong mô hình.

3.2. Đánh giá mô hình cấu trúc

Bảng 4: Kết quả giá trị VIF

Tên biến	Chỉ báo	VIF
Kỹ năng tin học văn phòng của đáp ứng tốt yêu cầu công việc mới.	X12	3,063
Kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm tốt	X14	3,444
Khả năng học hỏi những kỹ năng mới cần thiết cho công việc.	X15	3,334
Khả năng của bản thân để vượt qua khó khăn.	X21	2,497
Chủ động tìm kiếm thông tin và cơ hội việc làm	X23	2,327
Kiên trì theo đuổi mục tiêu nghề nghiệp của mình dù gặp trở ngại.	X24	2,319
Có một mạng lưới quan hệ rộng rãi (bạn bè, đồng nghiệp cũ, người thân)	X31	2,877
Các mối quan hệ xã hội đã giúp được thông tin hữu ích về việc làm	X32	3,051
Có sự giới thiệu hoặc hỗ trợ tìm việc từ mạng lưới quan hệ của mình.	X33	2,743
Chủ động kết nối và mở rộng các mối quan hệ để tìm kiếm cơ hội.	X34	2,542
Các khoản trợ cấp tài chính khi nghỉ việc đã giúp ổn định cuộc sống trong thời gian đầu	X41	2,452
Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng do Nhà nước tổ chức là hữu ích	X42	2,999
Việc tiếp cận thông tin về các chính sách hỗ trợ là dễ dàng và kịp thời.	X44	3,114
Nhiều cơ hội việc làm phù hợp với năng lực của mình trên thị trường hiện nay	X51	2,674
Yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp tư nhân là rất cao và khó đáp ứng	X52	3,242
Các doanh nghiệp tư nhân có định kiến với người từng làm việc trong cơ quan Nhà nước	X53	3,741
Những kỹ năng mà thị trường lao động hiện tại đang cần.	X54	3,485
Khả năng tìm được việc làm mới	Y01	1,741
Mức độ ổn định về thu nhập	Y02	2,782
Sự thích nghi với môi trường làm việc ngoài nhà nước	Y03	2,924
Mức độ hài lòng với công việc hiện tại	Y04	1,576

Nguồn: Xử lý dữ liệu bằng mô hình Smart PLS

Dựa trên kết quả thu thập, các hệ số VIF của tất cả các biến quan sát dao động trong khoảng từ 1,576 đến 3,741, đều dưới mức ngưỡng cho phép là 5. Điều này

cho thấy mối quan hệ tương quan tuyến tính mạnh giữa các biến độc lập trong mô hình là không đáng kể, giúp đảm bảo rằng các biến này không gây nhiễu hay ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả phân tích hồi quy.

Cụ thể, các yếu tố liên quan đến kỹ năng tin học văn phòng (X12), kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm (X14), cùng với khả năng học hỏi kỹ năng mới (X15) đều có chỉ số VIF từ khoảng 3,0 đến 3,4, thể hiện mức độ tách biệt về mặt đo lường so với các biến khác trong tổng thể mô hình.

Tương tự, các chỉ báo liên quan đến năng lực cá nhân như khả năng vượt qua trở ngại (X21), chủ động trong việc tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp (X23), và sự kiên trì theo đuổi mục tiêu (X24) có chỉ số nằm trong khoảng từ 2,3 đến 2,5, cho thấy các biến này được đánh giá phù hợp và đóng góp hữu ích mà không làm suy yếu kết quả mô hình.

Nhóm các biến vốn xã hội cũng ghi nhận mức VIF ổn định, như mạng lưới quan hệ rộng (X31) với 2,877; sự hỗ trợ tìm kiếm thông tin từ các mối quan hệ xã hội (X32) đạt 3,051; và sự giúp đỡ trong việc giới thiệu cơ hội việc làm (X33) là 2,743. Điều này minh chứng cho sự đa dạng về mặt bản chất và tính độc lập tương đối giữa các thành phần vốn xã hội trong mô hình.

Các yếu tố thuộc về hiệu quả chính sách hỗ trợ như trợ cấp tài chính khi nghỉ việc (X41), chương trình đào tạo kỹ năng do Nhà nước tổ chức (X42), và khả năng tiếp cận kịp thời các thông tin hỗ trợ (X44) đều có giá trị VIF dưới 3,2, cho thấy không có sự phụ thuộc quá mức giữa các biến trong nhóm này.

Đặc biệt, các biến phản ánh nhận thức thị trường lao động như cơ hội việc làm phù hợp năng lực (X51) và các tiêu chí tuyển dụng của doanh nghiệp tư nhân (X52, X53, X54) có giá trị VIF lần lượt là 2,674; 3,242; 3,741 và 3,485, cho thấy các biến này có tính độc lập tốt, khác biệt đáng kể và không làm giảm hiệu quả phân tích.

Các biến thể hiện mức độ thành công trong tái hòa nhập thị trường lao động cũng có chỉ số VIF phù hợp, bao gồm khả năng tìm được việc làm mới (Y01) là 1,741; sự ổn định về thu nhập (Y02) đạt 2,782; khả năng thích nghi với môi trường làm việc mới (Y03) có 2,924; và mức độ hài lòng với công việc hiện tại (Y04) chỉ là 1,576. Những chỉ số này cho thấy các biến phụ thuộc được đo lường một cách chính xác và độc lập.

Tổng thể, việc kiểm tra các hệ số VIF cho thấy các biến độc lập trong mô hình không có hiện tượng mối quan hệ tuyến tính quá cao ảnh hưởng tới phân tích thống kê. Mô hình nghiên cứu vì vậy có tính ổn định,

đáng tin cậy, đủ điều kiện để tiến hành các phân tích hồi quy đa biến sâu hơn với kết quả có độ tin cậy cao. Bảng 5: Kết quả đo lường hệ số R² và f²

Bảng 5: Hệ số R² và f²

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,691	0,687

Nguồn: Xử lý dữ liệu bằng mô hình Smart PLS

Hệ số R² của biến “Mức độ thành công trong tái hòa nhập thị trường lao động” đạt 0,691, cho thấy các yếu tố trong mô hình giải thích được khoảng 69% sự biến động của kết quả tái hòa nhập. R² hiệu chỉnh là 0,687, phản ánh mô hình vẫn giữ được độ phù hợp khi đã tính đến số lượng biến độc lập, giúp giảm nguy cơ đánh giá quá cao hiệu quả mô hình. Đây là mức giải thích phù hợp với nghiên cứu xã hội, khẳng định vai trò quan trọng của các nhóm yếu tố như kỹ năng cá nhân, tâm lý, vốn xã hội, chính sách hỗ trợ và nhận thức thị trường lao động. Tuy vậy, vẫn còn nhiều yếu tố khác ngoài mô hình ảnh hưởng đến kết quả, gợi mở hướng nghiên cứu mở rộng trong tương lai.

Đối với hệ số f², dựa trên giá trị VIF của các biến quan sát đều dưới 5,0, có thể nhận định rằng từng nhóm yếu tố độc lập đóng góp giá trị giải thích riêng biệt cho mô hình, không có hiện tượng các biến trùng lặp thông tin hoặc làm giảm sức mạnh dự báo của nhau. Điều này củng cố thêm độ tin cậy của các kết quả phân tích hồi quy cũng như ý nghĩa thực tiễn của các yếu tố trong mô hình nghiên cứu.

3.3. Kiểm định giả thuyết

Sau khi hoàn tất kiểm tra độ tin cậy và giá trị hội tụ của các thang đo, nghiên cứu tiếp tục tiến hành đánh giá mô hình cấu trúc nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập (X1, X2, X3, X4, X5) đối với biến phụ thuộc (Y). Các kết quả cụ thể được trình bày trong bảng bên dưới.

Bảng 6: Kết quả kiểm định giả thuyết

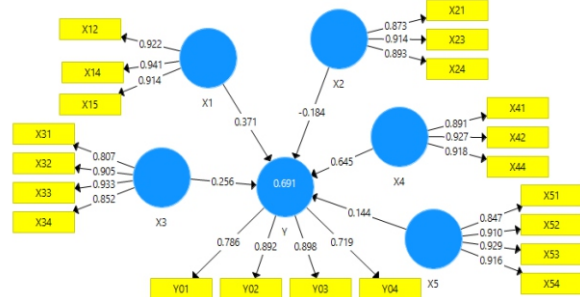
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kết luận
X1 -> Y	0,371	0,376	0,055	6,814	0,000	Chấp nhận H1
X2 -> Y	-0,184	-0,187	0,063	2,927	0,004	Chấp nhận H2
X3 -> Y	0,256	0,254	0,031	8,257	0,000	Chấp nhận H3
X4 -> Y	0,645	0,647	0,051	12,628	0,000	Chấp nhận H4
X5 -> Y	0,144	0,143	0,053	2,733	0,006	Chấp nhận H5

Nguồn: Xử lý dữ liệu bằng mô hình Smart PLS

Kết quả phân tích mô hình chỉ ra rằng tất cả năm giả thuyết về tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc đều có ý nghĩa thống kê với mức độ tin cậy cao (p < 0,01). Đặc biệt, yếu tố vốn con người (X1) thể

hiện tác động thuận chiều rõ rệt đến mức độ thành công trong việc tái hòa nhập thị trường lao động (Y), với hệ số ước lượng là 0,371, giá trị t đạt 6,814 và p = 0,000, khẳng định sự chắc chắn của mối quan hệ này và sự chấp nhận của giả thuyết H1.

Hình 2: Kết quả đo lường mô hình nghiên cứu



Biến (X2) lại có ảnh hưởng ngược chiều đến biến Y với hệ số -0,184, đồng thời giá trị t là 2,927 và p = 0,004. Kết quả cho thấy yếu tố này gây tác động tiêu cực nhưng vẫn đảm bảo tính ý nghĩa thống kê, do đó giả thuyết H2 được thông qua.

Biến (X3) cũng tác động thuận lợi và có ý nghĩa đến khả năng tái hòa nhập, với hệ số 0,256, giá trị t là 8,257 và p = 0,000, cho thấy nhóm biến này có vai trò thực sự quan trọng trong mô hình, nên giả thuyết H3 được xác nhận.

Biến (X4) có tác động mạnh nhất đến biến phụ thuộc với hệ số ước lượng 0,645, thống kê t lên tới 12,628 và mức p = 0,000. Kết quả này nhấn mạnh vai trò then chốt của các chính sách trong việc thúc đẩy quá trình tái hòa nhập thành công, do đó giả thuyết H4 được hoàn toàn chấp nhận.

Biến (X5) cũng có ảnh hưởng tích cực với hệ số 0,144, giá trị t 2,733 và p = 0,006. Dù mức độ tác động còn nhỏ hơn so với các yếu tố khác, nhưng vẫn có ý nghĩa thống kê, từ đó giả thuyết H5 được công nhận. Kết quả này gợi ý rằng, ngoài việc nâng cao kỹ năng và chuyên môn, việc hỗ trợ tâm lý và tăng cường hiệu quả các chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp là những giải pháp then chốt giúp người lao động rời khu vực nhà nước thích ứng thành công với thị trường lao động mới.

Nghiên cứu đã xây dựng và kiểm tra một mô hình tổng thể nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tái hòa nhập triển vọng nghề nghiệp của lực lượng lao động bị tinh giản biên chế tại Việt Nam. Qua đó, nghiên cứu làm sáng tỏ vai trò quan trọng của các yếu tố như vốn con người, vốn xã hội, hiệu quả của các chính sách hỗ trợ, nhận thức về thị trường lao động cùng yếu tố tâm lý và năng lực cá nhân trong quá trình người lao động chuyển đổi công việc và thích nghi với môi trường làm việc mới.

Kết quả phân tích cho thấy mô hình sở hữu độ tin cậy cao và tất cả giả thuyết được đưa ra đều được xác nhận với độ ý nghĩa thống kê thuyết phục. Đặc biệt, hiệu quả chính sách hỗ trợ được xem là nhân tố then chốt, có ảnh hưởng quyết định đối với sự thành công trong quá trình tái hòa nhập. Trong khi đó, vốn con người và vốn xã hội tuy ảnh hưởng tích cực, song mức độ tác động thấp hơn. Đồng thời, yếu tố tâm lý và năng lực cá nhân có tác động bất lợi, phản ánh những khó khăn về mặt tinh thần mà người lao động gặp phải khi bước vào giai đoạn chuyển đổi nghề nghiệp.

Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng có những giới hạn đáng lưu ý. Mẫu khảo sát chủ yếu thu thập tại Hà Nội, do đó kết quả có thể chưa đại diện đầy đủ cho thực trạng toàn quốc, nhất là tại các vùng miền có điều kiện kinh tế và xã hội khác biệt như các khu vực nông thôn hoặc thành phố nhỏ hơn.

Nghiên cứu tập trung phân tích trên cơ sở dữ liệu định lượng mà chưa khai thác triệt để các khía cạnh định tính, bao gồm trải nghiệm thực tế, các khó khăn cá nhân và rào cản xã hội hay những phản ứng hành vi trong quá trình tái hòa nhập. Các yếu tố này có thể giúp mở rộng và làm phong phú thêm bức tranh toàn cảnh về quá trình chuyển đổi nghề nghiệp.

Mặc dù nhận diện được ảnh hưởng tiêu cực của yếu tố tâm lý, nghiên cứu chưa phát triển các giải pháp cụ thể giúp nâng cao sức khỏe tinh thần và kỹ năng mềm cho người lao động những yếu tố cần thiết nhằm tăng khả năng thích ứng và vượt qua thử thách trong thực tế.

Các chính sách hỗ trợ được đánh giá có tác động tích cực, nghiên cứu chưa đi sâu phân tích về tính thực thi, mức độ tiếp xúc thực tế và sự phù hợp của từng chính sách đối với nhóm lao động mục tiêu, dẫn đến có thể có những điểm hạn chế trong việc triển khai hiệu quả các chương trình hỗ trợ.

Dựa trên những hạn chế này, nghiên cứu đề nghị cần tiếp tục mở rộng phạm vi khảo sát cả về diện và sâu kết hợp với phương pháp phân tích định tính nhằm làm rõ hơn những nhu cầu, bất cập của người lao động khi chuyển đổi nghề nghiệp. Đồng thời, cần xây dựng các chương trình hỗ trợ đồng bộ, không chỉ tập trung vào nâng cao năng lực chuyên môn mà còn chú trọng đến sức khỏe tâm lý, kỹ năng mềm, và tăng cường truyền thông về thị trường lao động và chính sách hỗ trợ.

Việc thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội trong việc triển khai các hoạt động hỗ trợ cũng đóng vai trò thiết yếu, giúp người lao động nhanh chóng tiếp cận các

nguồn lực cần thiết, từ đó nâng cao hiệu quả và tính bền vững của quá trình chuyển đổi nghề nghiệp

4. KẾT LUẬN

Nghiên cứu này đã xác định các yếu tố then chốt ảnh hưởng đến khả năng tái hòa nhập thị trường lao động của người lao động sau tinh giản biên chế. Kết quả cho thấy hiệu quả chính sách hỗ trợ và vốn con người có tác động tích cực mạnh mẽ nhất, trong khi yếu tố tâm lý và năng lực cá nhân lại có ảnh hưởng tiêu cực đáng kể. Điều này phản ánh thực trạng người lao động rời khu vực công thường gặp khó khăn về tâm lý, thiếu tự tin và chưa sẵn sàng thích ứng với môi trường làm việc mới.

Từ kết quả này, có thể thấy cần thiết phải xây dựng các giải pháp toàn diện, kết hợp giữa đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn, hỗ trợ tâm lý và tăng cường khả năng tiếp cận thông tin thị trường lao động. Đặc biệt, cần cải thiện hiệu quả của các chính sách hỗ trợ hiện hành, đảm bảo tính thiết thực và khả năng tiếp cận đối với người lao động sau tinh giản biên chế.

Nghiên cứu này góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoàn thiện chính sách quản lý nhân sự khu vực công, đồng thời đề xuất hướng tiếp cận mới trong việc hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, hướng tới mục tiêu phát triển nguồn nhân lực bền vững trong bối cảnh đổi mới và cải cách hành chính.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Achim Schmillen. (2016).** *Các thể chế, quy định và can thiệp của thị trường lao động Việt Nam. Báo cáo nghiên cứu, Ngân hàng Thế giới.*
- Đỗ Quỳnh Chi. (2021).** *Vai trò của mạng lưới xã hội trong tìm kiếm việc làm sau tinh giản biên chế. Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam.*
- Fornell, Claes, & Larcker, David F. (1981).** *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>*
- Hair, Joseph F., Hult, G. Tomas M., Ringle, Christian M., & Sarstedt, Marko. (2017).** *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage Publications.*
- Henseler, Jörg, Ringle, Christian M., & Sinkovics, Rudolf R. (2009).** *The use of partial least squares path modeling in international marketing. Advances in International Marketing, 20, 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)*
- Nguyễn Thị Hồng. (2022).** *Ảnh hưởng tâm lý của công chức sau khi mất việc do tinh giản biên chế. Tạp chí Tâm lý học Xã hội.*
- Nguyễn Thị Kim Ngân. (2021).** *Cải cách biên chế và các vấn đề đặt ra trong quản lý nhà nước. Tạp chí Quản lý Nhà nước.*