

ẢNH HƯỞNG CỦA NĂNG LỰC XÃ HỘI ĐẾN KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ TRONG THỜI ĐẠI CÔNG NGHỆ SỐ

Nguyễn Thị Thủy Chung,
Trần Thị Bích Lan,
Nguyễn Bích Hồng,
Hoàng Thu Ba⁺

Trường Đại học Thương mại
+ Tác giả liên hệ • Email: hoangthuba@tmu.edu.vn

Article history

Received: 16/9/2024

Accepted: 30/10/2024

Published: 05/01/2025

Keywords

Social competence, abilities to meet occupational requirements, economics graduates, digital age

ABSTRACT

Training graduates who are capable of effectively meeting job requirements is a critical issue with higher education institutions. This paper examines the impact of social competence on graduates' ability to meet job requirements in the digital technology context. The research model is based on a literature review and consists of 4 hypotheses. To test the research hypotheses, a sociological survey using questionnaires was employed with graduates from Economics faculties across universities nationwide. Correlation analysis, exploratory factor analysis, and regression analysis were utilized to assess the impact of social competence. The research results show that the structure of social networks, reciprocal relationships, and communication skills positively affect graduates' ability to meet job requirements, while the quality of social networks does not have a statistically significant impact. Based on the findings, several recommendations have been made for higher education institutions, policymakers, employers, and students to improve the Economics graduates' job-readiness in the digital technology context.

1. Mở đầu

Đáp ứng yêu cầu công việc là việc người lao động có năng lực phù hợp để hoàn thành các tiêu chí mà công việc đề ra (Harvey, 2001). Người lao động có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc tốt có khả năng được tuyển dụng cao, thời gian thích ứng với công việc ngắn, hiệu quả công việc cao, giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí đào tạo lại (Bridgstock et al., 2015), đồng thời là nhân tố góp phần nâng cao uy tín của cơ sở đào tạo (Hillage & Pollard, 1998). Bởi vậy, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc là chủ đề được nghiên cứu rộng rãi cả trong và ngoài nước. Làm thế nào để nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu công việc cho sinh viên (SV) là mối quan tâm của bản thân người lao động, cơ sở đào tạo, nhà sử dụng lao động, nhà hoạch định chính sách.

Trên thế giới, khá nhiều nghiên cứu tập trung trực tiếp tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc hay mức độ sẵn sàng làm việc của lao động mới trên thị trường. Đặc biệt, trong thời đại 4.0, yêu cầu đối với người lao động có sự khác biệt mới, vì vậy mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của SV tốt nghiệp cũng được đánh giá khác đi so với thời kỳ trước. Campbell (2018) nhấn mạnh các công nghệ mới đòi hỏi những kỹ năng mới, cần thiết cho các công việc trình độ cao. Deloitte (2020) cũng khuyến nghị công nghệ và kiến thức mới được cập nhật liên tục đồng nghĩa với việc người lao động phải không ngừng đào tạo lại và nâng cao kỹ năng để duy trì khả năng được tuyển dụng. Trong bối cảnh đó, SV mới tốt nghiệp sẽ phải đối mặt với thị trường lao động có tính cạnh tranh cao, năng động, và đầy biến động (Lock & Kell, 2020). Vì vậy, để thành công trong công việc ở thời đại công nghệ số, ngoài bằng cấp và kiến thức chuyên môn, SV cần phát triển thêm các năng lực khác để nâng cao khả năng được tuyển dụng. Potgieter và cộng sự (2023) nêu bật tầm quan trọng của việc xây dựng sự tự tin và chắc chắn của SV về kiến thức và kỹ năng họ đạt được từ quá trình học tập, kiến thức của họ về con đường phát triển sự nghiệp và có kế hoạch nghề nghiệp rõ ràng. SV càng tích cực, tự tin về khả năng đáp ứng yêu cầu công việc càng có thể thể hiện tốt năng lực của mình, đặc biệt trong bối cảnh làm việc mới.

Một số nghiên cứu tại Việt Nam cùng quan điểm với các nghiên cứu ngoài nước, Hien và Khanh (2021) cho rằng trước thách thức của thị trường lao động trong thời kỳ chuyển đổi số, *Năng lực con người, Hành vi và thuộc tính cá nhân, kỹ năng 4.0* và *Năng lực xã hội* có tác động tích cực đến khả năng đáp ứng việc làm của SV tốt nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa giới thuyết được kỹ năng 4.0 và các yếu tố cấu thành kỹ năng này. Vốn con người, vốn xã hội

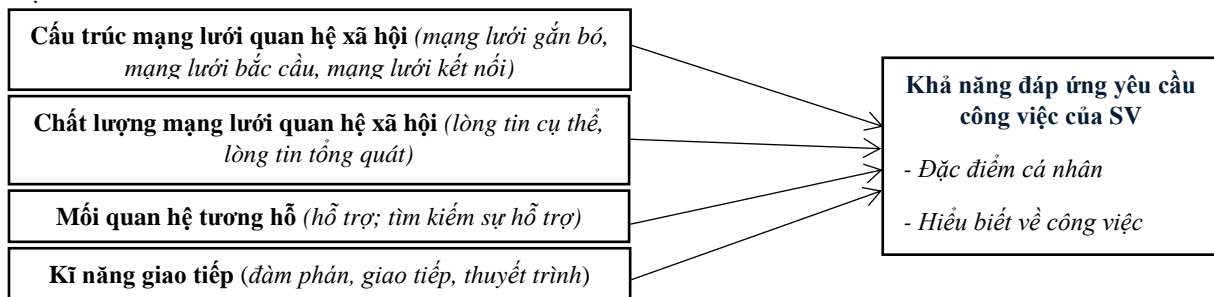
và vai trò của việc đầu tư vào vốn con người cũng được giới thuyết rõ ràng trong các nghiên cứu của Lê Ngọc Hùng (2008) và Bùi Quang Bình (2009). Trần Thị Hoài và Nguyễn Thái Bá (2020) xác định 10 năng lực của SV tốt nghiệp thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 gồm: *Năng lực sáng tạo, Năng lực công nghệ thông tin, Năng lực làm việc nhóm, Năng lực giải quyết vấn đề, Năng lực tư duy phản biện, Năng lực giao tiếp, Năng lực về mặt cảm xúc, Năng lực thích nghi với môi trường làm việc thay đổi, Năng lực học tập tích cực và chủ động, Năng lực khởi nghiệp*. Nguyen và Nguyen (2023) phân tích Vốn xã hội và Chuyển đổi số của các startups ở Việt Nam trong đại dịch Covid-19, nêu rõ nội hàm của năng lực xã hội và năng lực con người. Kết quả cho thấy mối tương quan thuận chiều giữa năng lực xã hội, năng lực con người, khả năng tiếp cận nguồn tài nguyên, và chuyển đổi số. Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu cho thấy khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV còn chưa tốt, nhiều SV tốt nghiệp thiếu hụt các kỹ năng mềm như kỹ năng ngoại ngữ, giao tiếp, khả năng làm việc nhóm, ảnh hưởng tới khả năng thực hiện công việc được giao (Võ Hồng Phượng và Huỳnh Trường Huy, 2018; Trần Huy Phương và cộng sự, 2021). Trong khi đó, môi trường làm việc với sự tác động của phát triển công nghệ thông tin và chuyển đổi số đang đặt ra các yêu cầu mới và cao hơn đối với người lao động (Trần Thị Hoài và Nguyễn Thái Bá, 2020), do đó việc nâng cao mức độ sẵn sàng cho công việc của SV là điều cấp thiết.

Do vậy, từ “khoảng trống” nghiên cứu, bài báo này tìm hiểu ảnh hưởng của năng lực xã hội tới khả năng đáp ứng yêu cầu công việc trong thời đại công nghệ số dựa trên mẫu khảo sát là các SV tốt nghiệp khối ngành Kinh tế, từ đó đề xuất một số hàm ý đối với các trường đại học và cao đẳng, các nhà hoạch định chính sách, người sử dụng lao động và SV nhằm nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh mới.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Mô hình nghiên cứu

Kế thừa nghiên cứu của Bourdieu (1986), Nahapiet và Ghoshal (1998), Phạm Xuân Quỳnh và Cao Văn Hôn (2018), Hinai và Bhuiyan (2021), Caballero và cộng sự (2011), mô hình nghiên cứu gồm 4 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc như hình 1; từ đó xây dựng 31 biến quan sát bao gồm các nhận định về cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội, chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội, mối quan hệ tương hỗ, kỹ năng giao tiếp và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu (Nguồn: Tác giả đề xuất)

Từ mô hình, một số giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau: H1. Cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội có ảnh hưởng tích cực đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế; H2. Chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội có ảnh hưởng tích cực đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế; H3. Mối quan hệ tương hỗ có ảnh hưởng tích cực đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế; H4. Kỹ năng giao tiếp có ảnh hưởng tích cực đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu định lượng được áp dụng nhằm phân tích mức độ ảnh hưởng của năng lực xã hội đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế trong thời đại công nghệ số ngày nay.

Dữ liệu sơ cấp được thu thập qua bảng hỏi đối SV khối ngành Kinh tế mới tốt nghiệp gồm 2 phần: (1) Thông tin về nhân khẩu học của người lao động; (2) Thông tin đánh giá của người lao động đối với mức độ ảnh hưởng của năng lực xã hội đến khả năng đáp ứng công việc của bản thân. Phần (2) gồm 31 câu hỏi được thiết kế với thang đo Likert 5 mức độ tương đương với 31 biến quan sát đã được xây dựng từ mô hình nghiên cứu, bao gồm các nhận định về cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội, chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội, mối quan hệ tương hỗ, kỹ năng giao tiếp và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV. Về độ tin cậy của công cụ đo, hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của thang đo và loại các biến không phù hợp. Tiếp đó các biến được giữ lại sẽ được xem xét tính phù hợp thông qua bước phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Về mẫu nghiên cứu, theo Hair và cộng sự (2013), việc xác định được kích thước mẫu dựa vào số lượng các biến đo lường, kích thước mẫu tối thiểu là 50, tốt hơn là 100 và tỉ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 5 biến đo lường cần tối thiểu là 25 quan sát. Nghiên cứu này bao gồm 31 biến quan sát, do đó số quan sát tối thiểu cần thiết của nghiên cứu phải là 155. Nhóm tiến hành gửi phiếu khảo sát tới nhóm mẫu gồm 215 SV mới ra trường theo cách thức chọn mẫu thuận tiện. Trong đó có 11 phiếu trả lời không hợp lệ do không phải là SV tốt nghiệp khối ngành Kinh tế và do đó bị loại ra trong quá trình phân tích dữ liệu. 189 phiếu hợp lệ (SV có kinh nghiệm làm việc từ 0-5 năm, tốt nghiệp nhóm ngành Kinh tế hầu hết ở các trường đại học miền Bắc như: Trường Đại học Thương mại, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Học viện Tài chính,...; với 55,61% SV nam, 43,39% SV nữ và 60,32% SV tìm được việc toàn thời gian trong khoảng dưới 6 tháng sau khi tốt nghiệp; 22,22% số lượng SV tìm được việc làm trong vòng 6 tháng đến 1 năm kể từ ngày tốt nghiệp) được đưa vào phân tích dữ liệu nhằm kiểm định độ tin cậy của thang đo và kiểm định các giả thuyết.

Sau khi phiếu khảo sát được xây dựng, thu thập qua công cụ Google Forms, dữ liệu được tiến hành làm sạch, xử lý, phân tích dựa trên phần mềm SPSS 26.

2.3. Kết quả và thảo luận

2.3.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha cho các biến thành phần của thang đo của biến phụ thuộc "*khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV*" cho thấy hệ số Cronbach's Alpha được chấp nhận về mặt tin cậy do lớn hơn mức tối thiểu (0,631). Thang đo "*cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội*" với 6 biến quan sát có hệ số alpha là 0,713. Thang đo "*chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội*" với 5 biến quan sát có hệ số alpha là 0,680. Thang đo "*mối quan hệ tương hỗ*" với 6 biến quan sát có hệ số alpha là 0,693. Thang đo "*kỹ năng giao tiếp*" với 6 biến quan sát có hệ số alpha là 0,657.

Xét hệ số tương quan biến - tổng được hiệu chỉnh của các nhóm biến quan sát đều đạt yêu cầu $> 0,30$. Tuy nhiên, hệ số tương quan biến - tổng của 04 biến CT6, TH5, GT2 và GT6 bị loại bỏ do có chỉ số $< 0,3$ (0,257; 0,272; 0,281 và 0,251). Kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha lần 2 với 27 biến còn lại cho kết quả hệ số Cronbach's Alpha tăng lên 0,729 và hệ số tương quan biến - tổng của tất cả 27 biến đều $> 0,3$ nên không có biến nào bị loại, chứng tỏ thang đo này tốt. Do đó, các biến còn lại được đề nghị đưa vào mô hình phân tích nhân tố khám phá là hoàn toàn phù hợp. Các biến bị loại không ảnh hưởng đến các nhóm nhân tố nên mô hình nghiên cứu được giữ lại như mô hình ban đầu.

Phân tích nhân tố khám phá với việc sử dụng phương pháp trích Principal Axis Factoring và phép xoay Varimax cho 27 biến quan sát của mô hình. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's Test cho thấy hệ số KMO = 0,833 thỏa mãn điều kiện $> 0,5$ và < 1 . Thống kê Chi - Square của kiểm định Bartlett - sự tương quan của các biến quan sát chứng tỏ các biến có liên quan chặt chẽ với nhau, các nhóm nhân tố được trích với giá trị phương sai trích (Cumulative) là 63,58% $> 50\%$ cho biết nhóm các yếu tố này giải thích được 63,58% độ biến thiên của dữ liệu. Mô hình nghiên cứu ban đầu giữ nguyên 27 biến.

2.3.2. Thống kê thang đo các yếu tố thuộc năng lực xã hội và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên khối ngành Kinh tế

2.3.2.1. Thống kê thang đo các yếu tố thuộc năng lực xã hội của sinh viên khối ngành Kinh tế

Bảng 1. Thống kê các thang đo các yếu tố thuộc năng lực xã hội của SV

Biến	Tên nhân tố	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội			
CT1	Mối quan hệ xã hội với gia đình, người thân	4.05	.698
CT2	Mối quan hệ xã hội với thầy cô, bạn bè	3.84	.934
CT3	Mối quan hệ công việc với đồng nghiệp	4.18	.714
CT4	Mối quan hệ công việc với đối tác, khách hàng	4.15	.764
CT5	Mức độ tham gia sinh hoạt các hội, nhóm, câu lạc bộ	4.10	.769
Chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội			
CL1	Sẵn sàng tham gia các hoạt động cộng đồng trong công ty	3.97	.810
CL2	Nỗ lực xây dựng và mở rộng mối quan hệ trong nội bộ trong công ty	3.75	.826
CL3	Nỗ lực xây dựng và mở rộng mối quan hệ trong lĩnh vực công việc	4.07	.794
CL4	Mối quan hệ cá nhân là công cụ quan trọng nhất giúp đạt mục tiêu mong muốn	4.12	.622
CL5	Mối quan hệ cá nhân quan trọng hơn văn bản hợp đồng	3.72	.713
Mối quan hệ tương hỗ			
TH1	Sẵn sàng chia sẻ với đồng nghiệp trong công việc	4.37	.707
TH2	Sẵn sàng tư vấn và hỗ trợ cho đồng nghiệp trong công việc	4.15	.764

TH3	Có khả năng làm việc nhóm	4.28	.692
TH4	Sẵn sàng tìm kiếm sự giúp đỡ để hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn	4.23	.762
TH6	Sẵn sàng phối hợp với đồng nghiệp để hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn	4.12	.759
Kỹ năng giao tiếp			
GT1	Tự tin trong giao tiếp với cấp trên, đồng nghiệp	4.10	.789
GT3	Tự tin thảo luận công việc với đối tác, khách hàng	4.13	.822
GT4	Sẵn sàng thuyết trình công việc trước cấp trên, đồng nghiệp	4.08	.798
GT5	Có khả năng đàm phán trong công việc	4.07	.872

Kết quả thống kê cho thấy nhìn chung các yếu tố về năng lực xã hội của SV được xác định ở mức khá cao, với giá trị trung bình dao động trong khoảng thấp nhất là *Mối quan hệ cá nhân quan trọng hơn văn bản hợp đồng* với giá trị là 3,72, đến thang đo có giá trị trung bình cao nhất là *Sẵn sàng chia sẻ với đồng nghiệp trong công việc* (4,37). Kết quả cũng chỉ ra thang đo *mối quan hệ xã hội với thầy cô, bạn bè* có độ lệch chuẩn lớn nhất (0,934).

2.3.2.2. Thống kê thang đo khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên khối ngành Kinh tế

Bảng 2. Thống kê thang đo khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
<i>Đặc điểm cá nhân</i>	189	1	5	4.14	.816
<i>Hiểu biết về công việc</i>	189	3	5	4.13	.747
<i>Năng lực làm việc</i>	189	2	5	4.02	.754
<i>Trí tuệ xã hội</i>	189	3	5	4.27	.753
Valid N (listwise)	189				

Kết quả cho thấy đánh giá của SV khối ngành Kinh tế về khả năng đáp ứng yêu cầu công việc dao động từ giá trị trung bình thấp nhất là 4,02 với thang đo *năng lực làm việc* đến mức cao nhất là thang đo *trí tuệ xã hội* với giá trị trung bình 4,27. Các yếu tố *đặc điểm cá nhân*, và *hiểu biết về công việc* cũng có mức giá trị trung bình tương đương, tuy nhiên độ lệch chuẩn của thang đo *đặc điểm cá nhân* được phát hiện cao hơn so với các thang đo còn lại.

2.3.3. Phân tích hồi quy

2.3.3.1. Đánh giá sự phù hợp của mô hình

Để đánh giá sự phù hợp của mô hình, các công cụ như hệ số xác định R², F-test và t-test được sử dụng. Hệ số xác định của mô hình là 0,210, đại diện cho bốn biến độc lập trong mô hình đã giải thích 20,1% phương sai của hiệu suất biến phụ thuộc, cho thấy có nhiều biến độc lập ảnh hưởng đến biến phụ thuộc. Để đảm bảo rằng các biến độc lập là các biến thực ảnh hưởng đến biến phụ thuộc, các phân tích tiếp theo được thực hiện.

Bảng 3. Độ phù hợp của mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Ước lượng sai số độ lệch chuẩn
1	.477	.227	.210	.830

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả

Thử nghiệm F được sử dụng trong phân tích phương sai vẫn là phép kiểm định các giả thuyết về sự phù hợp của mô hình hồi quy tổng thể. Việc này được thực hiện để kiểm tra mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập. Từ phân tích ANOVA, giá trị của F = 13,520 với (sig = 0,00), cho thấy mô hình hồi quy phù hợp với tập dữ liệu và có thể được sử dụng, đồng thời dung sai không ảnh hưởng đến diễn giải kết quả của mô hình.

Bảng 4. Kiểm định độ phù hợp của mô hình (Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả)

ANOVA ^a						
Mô hình	Tổng bình phương	Df	Bình phương trung bình	F	Sig.	
1	(Hồi quy) Regression	37.233	4	9.308	13.520	.000 ^b
	(Số dư) Residual	126.682	184	.688		
	Total	163.915	188			

2.3.3.2. Kết quả phân tích hồi quy

Hệ số Beta trong kết quả phân tích hồi quy trong bảng 5 cho thấy tầm quan trọng của các yếu tố cấu thành của năng lực xã hội đối với khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế trong thời đại số theo mô hình đề nghị trong nghiên cứu này.

Bảng 5. Thống kê từng biến trong mô hình (Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả)

Coefficients ^a						
Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Sig.	
	B	Sai lệch chuẩn	Beta			
1	(Constant)	.954	.469		2.036	.043
	Cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội	.283	.094	.232	3.000	.003

	Chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội	-.139	.097	-.108	-1.439	.152
	Mối quan hệ tương hỗ	.324	.100	.242	3.232	.001
	Kĩ năng giao tiếp	.243	.088	.208	2.780	.006

a. Biến phụ thuộc: khả năng đáp ứng yêu cầu công việc

Kết quả phân tích cho thấy mối quan hệ giữa khả năng đáp ứng yêu cầu công việc với các biến độc lập, như sau: “Mối quan hệ tương hỗ” là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc với $\beta = .324$, $t = 3.232$. Ở vị trí thứ 2 là yếu tố “Cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội” với mức ảnh hưởng khá lớn khi $\beta = .283$, $t = 3.000$. Yếu tố “Kĩ năng giao tiếp” cũng có ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV, tuy nhiên với mức độ thấp hơn. Điều đặc biệt mà chúng tôi phát hiện từ kết quả nghiên cứu đó là, yếu tố “chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội” là yếu tố được xác định không ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu công việc, với $\text{sig.} = .152$ (lớn hơn 0.05).

2.3.3.3. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

H1: Kết quả hồi quy cho $\beta = 0.283$; mức ý nghĩa $\text{sig.} = 0.003 < 0.05$, được chấp nhận; H2: Kết quả hồi quy cho $\beta = -.139$; giá trị $t = -1.439$, mức ý nghĩa $\text{sig.} = 0.152$ (lớn hơn 0.005), không được chấp nhận; H3: Kết quả hồi quy cho $\beta = 3.24$; mức ý nghĩa $\text{sig.} = 0.001$, được chấp nhận; H4: Kết quả hồi quy cho $\beta = 0.243$; mức ý nghĩa $\text{sig.} = 0.006$, được chấp nhận.

2.4. Thảo luận

Khả tương đồng với nhiều công trình nghiên cứu trước như Bourdieu (1986), Nahapiet và Ghoshal (1998), Phạm Xuân Quỳnh và Cao Văn Hôn (2018), Hinai và Bhuiyan (2021), Caballero và cộng sự (2013), kết quả khẳng định mối quan hệ tương hỗ giữa các yếu tố thuộc năng lực xã hội và các tiêu chí đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu công việc cho SV Kinh tế. Tuy nhiên, khác với một số công trình khác, nghiên cứu của nhóm đi sâu đánh giá mức độ tác động của 27 yếu tố thuộc 4 biến độc lập thuộc năng lực xã hội gồm *Cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội*, *Chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội*, *Mối quan hệ tương hỗ*, *kĩ năng giao tiếp*. Cụ thể, trong 27 yếu tố thuộc 4 biến độc lập, yếu tố TH1 (sẵn sàng chia sẻ với đồng nghiệp trong công việc), TH3 (Có khả năng làm việc nhóm), TH4 (Sẵn sàng tìm kiếm sự giúp đỡ để hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn) đều thuộc nhóm *kĩ năng giao tiếp* có giá trị trung bình cao nhất (> 4.20); trong khi đó các yếu tố CL2 (Nỗ lực xây dựng và mở rộng mối quan hệ trong nội bộ trong công ty), CL5 (Mối quan hệ cá nhân quan trọng hơn văn bản hợp đồng), CT2 (Mối quan hệ xã hội với thầy cô, bạn bè) thuộc nhóm đạt giá trị trung bình thấp nhất (< 3.90). Xét kết quả đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế, thang đo trí tuệ xã hội đạt mức trung bình cao nhất. Kết quả kiểm định các giả thuyết cho thấy các nhóm yếu tố *Cấu trúc mạng lưới quan hệ xã hội*, *Mối quan hệ tương hỗ*, *kĩ năng giao tiếp* đều có ảnh hưởng tích cực tới khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế. Yếu tố *Chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội* không có tác động tới khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế. Như vậy, kết quả nghiên cứu có ý nghĩa thực tiễn và định hướng đối với các tổ chức giáo dục đại học, các nhà hoạch định chính sách, người sử dụng lao động và SV.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu khẳng định tác động của năng lực xã hội đến mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của SV khối ngành Kinh tế trong thời đại công nghệ số - một trong những năng lực cốt lõi của SV tốt nghiệp và có mối quan hệ nhân quả. Kết hợp năng lực xã hội cùng với các năng lực khác như năng lực con người, năng lực văn hóa, năng lực số..., SV có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc tốt hơn. Khả năng có được cấu trúc mạng lưới mối quan hệ xã hội, các mối quan hệ tương hỗ với đồng nghiệp cũng như kĩ năng giao tiếp giúp SV tham gia, hòa nhập vào quá trình làm việc nhanh chóng hơn, từ đó có đóng góp hữu ích cho quá trình vận hành công việc. Việc xem xét mức độ tác động này sẽ chỉ ra những bài học và giải pháp cho các cơ sở giáo dục, các doanh nghiệp cũng như SV tốt nghiệp. Năng lực xã hội bao gồm khả năng sở hữu cấu trúc mạng lưới mối quan hệ xã hội, các mối quan hệ tương hỗ với đồng nghiệp và kĩ năng giao tiếp có tác động tích cực đến mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của SV sau khi tốt nghiệp. Năng lực xã hội cung cấp cho SV những kinh nghiệm, kĩ năng và kiến thức để tiếp cận môi trường làm việc mới, thực hiện và triển khai các công việc hiệu quả hơn. Hạn chế của nghiên cứu là cỡ mẫu nhỏ, mang tính định lượng và tập trung nhiều vào SV tốt nghiệp các khối ngành Kinh tế trên địa bàn TP. Hà Nội. Do đó, các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng thêm phương pháp tiếp cận định tính của các nhân tố; đồng thời tập trung vào nghiên cứu các tác động của năng lực xã hội đến khả năng thích ứng nghề nghiệp trong các giai đoạn khác nhau của nền kinh tế số và các đặc thù riêng của nguồn nhân lực trong từng quốc gia.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả cảm ơn sự tài trợ từ nguồn kinh phí của đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ qua đề tài “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng và các giải pháp nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên khối ngành Kinh tế trong thời đại công nghệ số”, mã số B2024-TMU-01.

Tài liệu tham khảo

- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Bridgstock, R., Goldsmith, B., Rodgers, J., & Hearn, G. (2015). Creative graduate pathways within and beyond the creative industries. *Journal of Education and Work, 28*(4), 333-345.
- Bùi Quang Bình (2009). Vốn con người và đầu tư vào vốn con người. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng, 2*(31), 1-8.
- Caballero, J. A., Hopenhayn, H. A., & Shimer, R. (2011). Establishment dynamics and labor market fluctuations. *Quarterly Journal of Economics, 126*(3), 1363-1410.
- Caballero, R. J., Cowan, K. N., Engel, E. M., & Micco, A. (2013). Effective labor regulation and microeconomic flexibility. *Journal of Development Economics, 101*, 92-104. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2012.08.009>
- Campbell, A. (2018). *The Changing Landscape of Work: Trends and Implications for the Future*. Harvard Business Review Press.
- Clarke, M. (2018). Revisiting the role of language in higher education: The influence of EMI. *Language and Education, 32*(1), 48-62.
- Deloitte. (2020). *Global Human Capital Trends 2020: Leading the Social Enterprise-Reinvent with a Human Focus*. Deloitte Insights.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education, 7*(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hien, H. T. N., & Khanh, N. P. G. (2021). Graduate employability in double challenge of post-covid labor market and digital transformation: The role of graduate's capitals, 4.0 skills, attributes and perceived labor market. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science-Social Sciences, 11*(2), 85-107.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). London, UK: DfEE.
- Hinai, H., & Bhuiyan, M. H. (2021). Emerging trends in digital transformation: A comprehensive review. *Journal of Strategic and International Studies, 17*(1), 25-42.
- 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, 37*(3), 45-54.
- Lock, J., & Kell, L. (2020). Navigating the Future: Strategies for Graduates in a Competitive Job Market. *Journal of Career Development, 47*(4), 556-572.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review, 23*(2), 242-266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Nguyen, T. T. Q., Ghi, T. N., & Nguyen, T. T. (2023). Social capital and digital transformation of startups in Vietnam during the covid-19 pandemic: the mediating role of human capital and access to resources. *Management Systems in Production Engineering, 31*(1), 33-42. <https://doi.org/10.2478/mspe-2023-0005>
- Phạm Xuân Quỳnh, Cao Văn Hơn (2018). Ảnh hưởng của vốn xã hội đến khả năng tìm việc làm của sinh viên tốt nghiệp. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Tháp, 33*, 35-44.
- Potgieter, I., Coetsee, M., & Ferreira, N. (2023). University students' digital world of work readiness in relation to their employability competency. *Journal of Learning Development in Higher Education, 27*.
- Trần Huy Phương, Vũ Hoàng Ngân, Ngô Quỳnh An (2021). Dự báo nhu cầu kỹ năng của sinh viên khối ngành Kinh tế và kinh doanh từ góc nhìn của doanh nghiệp. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo, 33*, 73-76.
- Trần Thị Hoài, Nguyễn Thái Bá (2020). Nghiên cứu các năng lực của sinh viên tốt nghiệp thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. *VNU Journal of Science: Education Research, 36*(1), 75-88.
- Van Laar, D., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & Deursen, A. J. A. M. (2017). The relation between 21st-century skills and the use of digital media in education. *Computers & Education, 106*, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Võ Hồng Phương, Huỳnh Trường Huy (2018). Đánh giá mức độ đáp ứng với nghề nghiệp của sinh viên ngành du lịch ở Đồng bằng sông Cửu Long. *Tạp chí Khoa học và Kinh tế phát triển, 03*, 9-18.