

TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM (2015-2025) VỀ SỰ SẴN SÀNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC

Bùi Thị Kim Phượng

Đại học Bách khoa Hà Nội
Email: phuong.buithikim@hust.edu.vn

Article history

Received: 04/7/2025

Accepted: 21/7/2025

Published: 05/10/2025

Keywords

Career readiness,
undergraduate students,
career development,
systematic review, empirical
studies

ABSTRACT

In the context of the increasingly competitive and dynamic global labor market, the career readiness of undergraduates has become a crucial factor determining the success of their transition from academia to the workplace. Career readiness encompasses not only professional knowledge but also soft skills, professional attitudes, and adaptability to change. This article aims to systematically review empirical studies related to the career readiness of undergraduate students, identifying theoretical models used, influencing factors, and strategies implemented to improve students' career readiness. The ultimate goal is to provide comprehensive and scientific insights to support policymakers, educators, and students in enhancing career readiness, thereby bridging the gap between education and labor market demands.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, thị trường lao động đang thay đổi mạnh mẽ cả về cơ cấu ngành nghề lẫn kỳ vọng đối với người lao động. Sự cạnh tranh giữa các ứng viên và tốc độ biến động nghề nghiệp khiến việc chuẩn bị hành trang nghề nghiệp trở thành yêu cầu cấp thiết đối với sinh viên (SV) đại học. Khái niệm “sự sẵn sàng nghề nghiệp” (SSNN) được xem là chỉ báo quan trọng về khả năng chuyển tiếp hiệu quả từ môi trường học thuật sang môi trường làm việc thực tế. SSNN giúp SV phát triển các năng lực cốt lõi như giao tiếp, tư duy phản biện, làm việc nhóm, chuyên nghiệp và kỹ năng xã hội - kỹ thuật, từ đó thích ứng và quản lý hiệu quả lộ trình nghề nghiệp suốt đời (National Association of Colleges and Employers, n.d.).

Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu thực nghiệm chỉ ra rằng SV tốt nghiệp vẫn chưa đáp ứng kỳ vọng của nhà tuyển dụng, đặc biệt về kỹ năng mềm và khả năng ứng dụng kiến thức vào thực tiễn. World Economic Forum (2023) cho thấy khoảng cách đáng kể giữa đào tạo học thuật và yêu cầu nghề nghiệp, đặc biệt tại các nước đang phát triển như Việt Nam. Điều này đặt ra thách thức cho các trường đại học trong việc cải tiến chương trình đào tạo, đồng thời yêu cầu SV phải chủ động phát triển năng lực cá nhân.

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu hệ thống (Systematic Literature Review) nhằm tổng hợp các nghiên cứu thực nghiệm từ năm 2015 đến 2025 về mức độ SSNN của SV đại học. Ba câu hỏi nghiên cứu được đặt ra: (1) Các mô hình lý thuyết nào được sử dụng trong nghiên cứu về SSNN?; (2) Những yếu tố nào ảnh hưởng đến mức độ SSNN?; (3) Những chiến lược nào đã được triển khai để nâng cao SSNN? Thông qua việc phân tích các công trình liên quan, nghiên cứu không chỉ hệ thống hóa tri thức hiện có mà còn đưa ra các gợi ý thực tiễn nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu nghề nghiệp trong bối cảnh hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Phương pháp tổng quan

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp tổng quan tài liệu có hệ thống (Systematic Literature Review - SLR) nhằm đảm bảo tính toàn diện, khách quan và có cấu trúc rõ ràng trong việc thu thập, đánh giá và tổng hợp các nghiên cứu liên quan đến mức độ SSNN của SV đại học. SLR là phương pháp nghiên cứu thứ cấp, được sử dụng phổ biến trong các lĩnh vực khoa học xã hội và giáo dục để tổng hợp bằng chứng thực nghiệm từ nhiều nghiên cứu độc lập. Theo Petticrew và Roberts (2008), SLR không chỉ là việc tổng hợp tài liệu mà là một quy trình nghiên cứu có cấu trúc, bao gồm xác lập câu hỏi nghiên cứu, xây dựng tiêu chí chọn lọc, tìm kiếm có hệ thống, đánh giá chất lượng và phân tích dữ liệu. Việc áp dụng SLR giúp nhận diện xu hướng nghiên cứu chính và làm rõ khoảng trống nghiên cứu để đề xuất hướng đi tiếp theo (Newman & Gough, 2020).

Chiến lược tìm kiếm tài liệu được thiết kế toàn diện, tập trung vào các bài báo khoa học bằng tiếng Anh, có bình duyệt, truy cập mở và được chỉ mục trên các cơ sở dữ liệu như Scopus, Web of Science và ERIC. Từ khóa sử dụng gồm “career readiness”, “employability”, “undergraduate”, “graduate employability” và “work readiness” với nhiều

tổ hợp khác nhau. Google Scholar cũng được dùng như một kênh bổ sung. Bộ lọc thời gian từ 2015-2025 được áp dụng để giới hạn tài liệu phù hợp. Tiêu chí chọn lọc gồm: (1) nghiên cứu thực nghiệm về SSNN với các khái niệm liên quan như employability, work readiness, career preparation; (2) đối tượng là SV đại học; (3) tài liệu viết bằng tiếng Anh, truy cập đầy đủ. Khi số lượng kết quả lớn, tiêu đề và tóm tắt được rà soát để loại bỏ bài không liên quan. Qua quy trình rà soát và đánh giá toàn văn, 34 nghiên cứu được chọn, đại diện cho nhiều quốc gia, cho phép tổng hợp đa chiều.

Phân tích dữ liệu sử dụng phương pháp tổng hợp theo chủ đề (thematic synthesis), nhằm xác định các mẫu hình nổi bật, khung lý thuyết phổ biến, yếu tố lặp lại và chiến lược có hiệu quả được báo cáo trong nhiều nghiên cứu thực nghiệm.

2.2. Kết quả tổng quan

2.2.1. Các khung lý thuyết nghiên cứu sự sẵn sàng nghề nghiệp của sinh viên đại học

- *Lý thuyết Nghề nghiệp nhận thức xã hội (Social Cognitive Career Theory - SCCT)* là một khung lý thuyết toàn diện giải thích quá trình khám phá, lựa chọn và thành công trong sự nghiệp (Lent et al., 1994). SCCT nhấn mạnh sự tương tác giữa ba yếu tố: sự tự tin nghề nghiệp, kì vọng kết quả và mục tiêu cá nhân (Lent & Brown, 2006). Lý thuyết này xem lựa chọn nghề nghiệp là một hệ thống động, có khả năng thích ứng với thay đổi xã hội (Leung, 2008). Wang và cộng sự (2022) khẳng định SCCT có giá trị trong việc định hướng chiến lược nghề nghiệp hiệu quả. Wendling và Sagas (2020) ứng dụng mô hình tự quản lí nghề nghiệp của SCCT cho vận động viên đại học, cho thấy sự tự tin và mục tiêu nghề nghiệp ảnh hưởng tích cực đến quá trình chuyển đổi sau thể thao. Yusoff và cộng sự (2024) cũng chứng minh rằng học phần SSNN dựa trên SCCT giúp cải thiện đáng kể sự tự tin nghề nghiệp của SV.

- *Lý thuyết Xây dựng nghề nghiệp (Career Construction Theory - CCT)*, phát triển từ Lý thuyết Cuộc đời của Super, nhấn mạnh vai trò của tường thuật cá nhân và tạo ra ý nghĩa trong phát triển nghề nghiệp (Savickas & Porfeli, 2012). CCT xem phát triển nghề nghiệp là quá trình xây dựng một câu chuyện cuộc đời mạch lạc, khuyến khích cá nhân chủ động định hình con đường sự nghiệp. Obi (2015) nghiên cứu chương trình tư vấn nghề nghiệp sáu buổi cho SV Nigeria, cho thấy hiệu quả trong việc giảm lo lắng và bất định nghề nghiệp. Merino-Tejedor và cộng sự (2023) kiểm nghiệm mô hình thích ứng bốn bước của CCT với 1023 SV Tây Ban Nha và Brazil, cho thấy tính cách mạnh mẽ giúp SV quản lí thay đổi và định hình bản sắc nghề nghiệp rõ nét hơn.

- *Lý thuyết Vốn con người (Human Capital Theory - HCT)* xem giáo dục và đào tạo là khoản đầu tư mang lại lợi ích kinh tế trong tương lai (Becker, 1964). Áp dụng vào SSNN, HCT cho rằng việc tích lũy kiến thức, kĩ năng và phẩm chất giúp cá nhân tăng giá trị và khả năng cạnh tranh nghề nghiệp (Hooley, 2020). Ho và cộng sự (2023) khảo sát SV Việt Nam trước và sau thực tập, cho thấy cách học phát triển nghề nghiệp (CDL) có ảnh hưởng tích cực đến khả năng tuyển dụng (SPE), đặc biệt thông qua vốn học thuật và văn hóa. Donald và cộng sự (2019) phân tích dữ liệu từ 387 SV tại Anh, khẳng định các dạng vốn con người - xã hội, văn hóa, tâm lí - cùng với tư vấn nghề nghiệp và quyền sở hữu nghề nghiệp có vai trò quan trọng trong nhận thức về SSNN.

Tóm lại, khung lý thuyết SCCT, CCT và HCT cung cấp những góc nhìn khác nhau nhưng bổ sung lẫn nhau về sự SSNN của SV đại học. SCCT tập trung vào các yếu tố nhận thức và xã hội ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp, CCT nhấn mạnh vai trò chủ động của cá nhân trong việc xây dựng con đường sự nghiệp và HCT xem xét giáo dục và kĩ năng như những yếu tố kinh tế quan trọng. Các nghiên cứu gần đây đã tiếp tục khám phá và ứng dụng các lý thuyết này trong bối cảnh giáo dục đại học, góp phần làm sâu sắc thêm vốn hiểu biết về quá trình chuẩn bị cho SV bước vào thị trường lao động.

2.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự sẵn sàng nghề nghiệp

- Các yếu tố chủ quan:

Sự SSNN của SV đại học chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố chủ quan, nổi bật là khái niệm bản thân, niềm tin và năng lực bản thân, cùng với trí tuệ cảm xúc, tính cách chủ động và tư duy khởi nghiệp.

Khái niệm bản thân (self-concept) - nhận thức về năng lực, sở thích và giá trị cá nhân - là yếu tố quan trọng thúc đẩy SSNN. Lau và cộng sự (2020) cho thấy các chương trình tư vấn nghề nghiệp giúp SV phát triển khái niệm bản thân có thể cải thiện trực tiếp SSNN. SV có khả năng tự đánh giá chính xác điểm mạnh, điểm yếu sẽ lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp phù hợp hơn và tham gia tích cực vào các hoạt động phát triển nghề nghiệp (Merino-Tejedor et al., 2025).

Niềm tin vào năng lực bản thân (self-efficacy) phản ánh sự tự tin trong việc thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp như tìm việc, phỏng vấn hay thích nghi với môi trường làm việc. SV có self-efficacy cao thường chủ động hơn và kiên trì hơn khi đối mặt với khó khăn. Mahmud và cộng sự (2020) xác định đây là yếu tố then chốt ảnh hưởng đến

khả năng lập kế hoạch và ra quyết định nghề nghiệp. Các nghiên cứu khác cũng xác nhận mối liên hệ tích cực giữa self-efficacy và SSNN (Hamzah et al., 2021; Yusoff et al., 2024).

Trí tuệ cảm xúc (Emotional Intelligence - EI) là khả năng nhận biết, hiểu và quản lý cảm xúc bản thân và người khác. SV có EI cao thường điều chỉnh cảm xúc tốt hơn, xây dựng quan hệ hiệu quả và giải quyết vấn đề linh hoạt, từ đó nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp (Hamzah et al., 2021).

Tính cách chủ động (proactive personality) - xu hướng chủ động tác động đến môi trường thay vì phản ứng thụ động - có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thích ứng nghề nghiệp (Fawehinmi & Yahya, 2018). Li và cộng sự (2024) cho thấy tính cách chủ động giúp thu hẹp khoảng cách giữa đặc điểm cá nhân và các chỉ báo nghề nghiệp, bao gồm SSNN.

Cuối cùng, tư duy khởi nghiệp (entrepreneurial mindset) - bao gồm hành vi, thái độ và giá trị thúc đẩy đổi mới và chấp nhận rủi ro - cũng đóng vai trò quan trọng. Theo Lee và Jung (2021), tư duy khởi nghiệp giúp SV biến bất định thành động lực, từ đó tăng cường SSNN.

- Các yếu tố khách quan:

Bên cạnh các yếu tố chủ quan, sự SSNN của SV đại học còn chịu ảnh hưởng từ nhiều yếu tố khách quan như môi trường giáo dục, sự hỗ trợ xã hội và các chương trình hướng nghiệp.

Trước hết, môi trường giáo dục đóng vai trò trung tâm trong việc trang bị kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn. Các chương trình đào tạo tích hợp thực tập và dự án ngành giúp SV kết nối lý thuyết với thực tiễn, từ đó nâng cao sự tự tin và năng lực nghề nghiệp (Bawica, 2021). Bên cạnh đó, sự hỗ trợ từ giảng viên và các dịch vụ hướng nghiệp như tư vấn cá nhân, hội thảo kỹ năng mềm cũng giúp SV xác định rõ định hướng nghề nghiệp và tăng cường sự chủ động (Schlesinger et al., 2021).

Tiếp theo, sự hỗ trợ xã hội từ gia đình, bạn bè và cộng đồng có mối liên hệ tích cực với khả năng thích ứng nghề nghiệp và mức độ SSNN (Fawehinmi & Yahya, 2018). Hỗ trợ xã hội còn thúc đẩy phát triển kỹ năng mềm - yếu tố trung gian quan trọng trong việc nâng cao SSNN. Đáng chú ý, SV nam thường chịu ảnh hưởng nhiều từ bạn bè, trong khi SV nữ lại được hỗ trợ nhiều hơn từ gia đình (Astuti et al., 2025).

Cuối cùng, các chương trình hướng nghiệp và tư vấn nghề nghiệp là thành tố không thể thiếu. Dodd và cộng sự (2022) cho thấy các chương trình có cấu trúc - gồm lập kế hoạch nghề nghiệp, viết hồ sơ, phỏng vấn và tư vấn cá nhân - giúp cải thiện đáng kể SSNN. Villares và Brigman (2019) cũng khẳng định rằng ngay cả các khóa học ngắn hạn về kỹ năng nghề nghiệp cũng có thể nâng cao khả năng lập kế hoạch và tìm việc. Việc phổ biến và dễ tiếp cận các dịch vụ hướng nghiệp giúp SV chủ động hơn trong quá trình chuẩn bị cho tương lai nghề nghiệp.

2.2.3. Các chiến lược nâng cao sự sẵn sàng nghề nghiệp của sinh viên đại học

2.2.3.1. Tích hợp phát triển kỹ năng mềm vào chương trình đào tạo đại học

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, việc tích hợp phát triển kỹ năng mềm vào chương trình đào tạo đại học ngày càng được xem là yếu tố thiết yếu để nâng cao mức độ SSNN của SV. Nghiên cứu tại Indonesia của Aprilita và Pritasari (2024) chỉ ra rằng sự thiếu tương thích giữa chương trình đào tạo và yêu cầu thực tế từ nhà tuyển dụng là nguyên nhân chính dẫn đến tỉ lệ thất nghiệp cao ở SV tốt nghiệp. Khảo sát 100 SV mới ra trường cho thấy có mối tương quan rõ rệt giữa SSNN và năm kỹ năng mềm cốt lõi: giao tiếp, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian, làm việc nhóm và khả năng thích ứng. Đặc biệt, kỹ năng giải quyết vấn đề và làm việc nhóm có liên hệ mạnh mẽ nhất với cảm nhận về SSNN.

MacDermott và Ortiz (2017) nhấn mạnh rằng phát triển kỹ năng mềm không nên giới hạn trong các học phần chuyên biệt mà cần được tích hợp xuyên suốt chương trình đào tạo. Các hoạt động như học tập thực tiễn, mô phỏng tình huống và dự án nhóm là phương pháp hiệu quả giúp SV rèn luyện kỹ năng mềm trong môi trường học thuật, từ đó thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu thực tế của doanh nghiệp.

2.2.3.2. Thúc đẩy sinh viên tích lũy kinh nghiệm thực tiễn thông qua học tích hợp công việc

Học tích hợp công việc (Work-Integrated Learning - WIL) là thành phần thiết yếu trong chương trình đào tạo hiện đại, nhằm giúp SV sẵn sàng làm việc ngay sau khi tốt nghiệp. Nghiên cứu của Aprile và Knight (2019) tại Úc cho thấy các kì thực tập trong ngành sư phạm giúp SV phát triển kỹ năng nghề nghiệp và sự tự tin. Tuy nhiên, hiệu quả của WIL phụ thuộc vào bối cảnh thực tập, mối quan hệ với người hướng dẫn và áp lực đánh giá.

Tại Tanzania, Marijani và cộng sự (2023) khẳng định rằng WIL giúp SV áp dụng kiến thức học thuật vào thực tiễn, đặc biệt khi có sự hỗ trợ từ giảng viên và người hướng dẫn. Khảo sát 728 SV sau kì thực tập cho thấy WIL không chỉ phát triển kỹ năng nghề nghiệp mà còn tăng khả năng thích ứng với môi trường làm việc biến động.

Trong lĩnh vực truyền thông, Grantham và Iachizzi (2024) đề xuất tái cấu trúc chương trình WIL để phù hợp hơn với nhu cầu ngành, thông qua tích hợp huấn luyện nghề nghiệp và cố vấn cá nhân. Đối với khối ngành kỹ thuật,

Mandal và Edwards (2022) đánh giá mô hình thực tập kéo dài hai kì 6 tháng tại Úc, cho thấy SV tham gia có tỉ lệ việc làm sau tốt nghiệp cao hơn trung bình quốc gia, đặc biệt về kiến thức chuyên môn, kĩ năng ứng dụng và phẩm chất nghề nghiệp.

2.2.3.3. *Triển khai các chương trình tư vấn và phát triển nghề nghiệp toàn diện*

Các chương trình tư vấn và phát triển nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao mức độ SSNN của SV, giúp họ xác định định hướng tương lai và trang bị kĩ năng thiết yếu để thích ứng với thị trường lao động. Việc mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng dịch vụ tư vấn không chỉ cải thiện năng lực SSNN mà còn hỗ trợ SV ra quyết định nghề nghiệp sáng suốt, giảm khó khăn ban đầu và nguy cơ kiệt sức (Al-Harbi et al., 2024).

Nghiên cứu của Azhenov và cộng sự (2023) tại Kazakhstan cho thấy khóa học “Ra quyết định nghề nghiệp” giúp SV phát triển nhận thức nghề nghiệp, khả năng tự đánh giá và kĩ năng ra quyết định thông qua hoạt động tương tác và phân tư. Kết quả cho thấy SV cải thiện đáng kể mức độ sẵn sàng ra quyết định, giảm các rào cản như thiếu thông tin và sự không nhất quán trong lựa chọn nghề nghiệp. Ngoài ra, SV cũng tăng mức độ tự tin và khả năng lập kế hoạch nghề nghiệp sau khóa học.

Một nghiên cứu định tính của Al-Harbi và cộng sự (2024) ghi nhận phản hồi tích cực từ SV ngành điều dưỡng đối với chương trình tư vấn nghề nghiệp, đặc biệt về cơ hội chia sẻ ý tưởng và mối quan tâm, từ đó nâng cao khả năng thích ứng. Tại Malaysia, Yusoff và cộng sự (2024) chứng minh rằng học phần “SSNN” giúp SV tiến bộ rõ rệt trong tự đánh giá, lựa chọn mục tiêu và giải quyết vấn đề - những yếu tố cốt lõi trong phát triển năng lực nghề nghiệp.

2.2.3.4. *Tăng cường liên kết đại học - doanh nghiệp và cải cách chính sách*

Trong bối cảnh thị trường lao động biến động bởi tự động hóa và toàn cầu hóa, việc nâng cao SSNN trở thành thách thức lớn đối với giáo dục đại học. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng SV mới tốt nghiệp thường thiếu kĩ năng thực tiễn, trí tuệ cảm xúc và khả năng thích ứng (Nyagope, 2025). Nguyên nhân chủ yếu là sự mất cân đối giữa lí thuyết và thực tiễn, cũng như thiếu liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Nyagope (2025) đề xuất chương trình đào tạo cân bằng giữa lí thuyết và thực hành, nhấn mạnh học tập liên ngành, học tập suốt đời và tăng cường hợp tác đại học - doanh nghiệp. Tại Malaysia, Ma'dan và cộng sự (2020) ghi nhận các trường công lập đã cải tiến phương pháp giảng dạy, thiết kế chương trình phù hợp với thị trường và thúc đẩy hợp tác doanh nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng nhấn mạnh cần có cải cách thể chế mạnh mẽ hơn để đảm bảo hiệu quả các chương trình phát triển nghề nghiệp.

Tổng thể, các nghiên cứu đều khẳng định rằng việc tăng cường hợp tác ngoài nhà trường thông qua liên kết chiến lược giữa đại học và doanh nghiệp, cùng với cải cách chính sách giáo dục, là hướng đi cần thiết để thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo học thuật và yêu cầu thực tế của thị trường lao động, từ đó nâng cao năng lực SSNN của SV một cách bền vững và toàn diện.

3. Kết luận

Bài báo đã tổng quan có hệ thống các nghiên cứu học thuật liên quan đến mức độ SSNN của SV đại học, từ đó làm rõ các khung lí thuyết nền tảng, các yếu tố ảnh hưởng và các chiến lược can thiệp hiệu quả. Các mô hình lí thuyết SCCT, CCT và CTC đã cung cấp nền tảng lí luận vững chắc để phân tích hành vi nghề nghiệp của SV. Sự SSNN được xác định là một khái niệm đa chiều, bao gồm kiến thức chuyên môn, kĩ năng nghề nghiệp và thái độ làm việc, chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố chủ quan và khách quan. Tổng hợp từ các nghiên cứu cho thấy, sự SSNN không thể đạt được chỉ thông qua lí thuyết mà cần sự kết hợp giữa cá nhân, cơ sở đào tạo và các bên liên quan. Các chiến lược như thúc đẩy phát triển kĩ năng mềm, tăng cường học tích hợp công việc, phát triển các chương trình nghề nghiệp và thúc đẩy hợp tác với doanh nghiệp cũng như cải cách chính sách đã chứng minh hiệu quả trong việc nâng cao mức độ SSNN cho SV. Trong bối cảnh thị trường lao động liên tục thay đổi, việc đầu tư vào các chiến lược này không chỉ giúp SV sẵn sàng và thành công sau khi tốt nghiệp mà còn góp phần nâng cao uy tín và chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học.

Mặt khác, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế. Thứ nhất, các tài liệu được chọn để tổng hợp là từ các nghiên cứu bằng tiếng Anh, có thể bỏ sót các công trình giá trị bằng ngôn ngữ khác; thứ hai, sự đa dạng trong cách định nghĩa và đo lường sự SSNN trong các bối cảnh nghiên cứu khác nhau chưa được tổng hợp một cách trọn vẹn do giới hạn truy cập. Trong tương lai, cần có thêm các nghiên cứu định lượng và định tính đặc biệt là nghiên cứu can thiệp thực nghiệm và đánh giá tác động dài hạn tại các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Đại học Bách khoa Hà Nội trong đề tài “Đánh giá mức độ sẵn sàng nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành Tiếng Anh Khoa học Công nghệ”, mã số: T2024-PC-009.

Tài liệu tham khảo

- Al-Harbi, A. A., Al-Zahrani, S. H., Al-Ghamdi, M. A., Al-Malki, S. A., Al-Ghamdi, H. A., & Al-Zahrani, A. A. (2024). Exploring the effectiveness of the Career Guidance and Counseling Program on the perceived readiness for the job market: a lived experience among nursing students. *Frontiers in Public Health, 12*, 1403730. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1403730>
- Aprile, K. T., & Knight, B. A. (2019). The WIL to learn: students' perspectives on the impact of work-integrated learning placements on their professional readiness. *Higher Education Research & Development, 39*(5), 869-882. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1695754>
- Aprilita, K. P., & Pritasari, A. (2024). The Influence of Soft Skills Development on Perceived Work Readiness: Case of Recent Public University Graduates. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial, 4*(4), 291-310.
- Astuti, S. D., Riyanto, F., Mujib, M., & Sudiyatno, B. (2025). The role of social support on graduates' readiness for the workplace: An empirical study in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics, 22*, 194-205.
- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: career course intervention. *Frontiers in Education, 8*, 1097993. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1097993>
- Bawica, I. M. (2021). The university internship program and its effects on students' employability readiness. *International Journal of Academe and Industry Research, 2*(3), 86-101.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Dodd, V., Hanson, J., & Hooley, T. (2022). Increasing students' career readiness through career guidance: Measuring the impact with a validated measure. *British Journal of Guidance & Counselling, 50*(2), 260-272.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education, 44*(9), 1590-1606.
- Fawehinmi, O. O., & Yahya, K. K. (2018). Investigating the linkage between proactive personality and social support on career adaptability amidst undergraduate students. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, 4*(1), 81-92. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v4i1.370>
- Grantham, S., & Iachizzi, M. (2024). From classroom to career: a new approach to work-integrated learning in communication studies. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 14*(4), 821-834. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2024-0051>
- Hamzah, S. R. A., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth, 26*(1), 83-93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Ho, T. T. H., Le, V. H., Nguyen, D. T., Nguyen, C. T. P., & Nguyen, H. T. T. (2023). Effects of career development learning on students' perceived employability: A longitudinal study. *Higher Education, 86*(2), 297-315.
- Hooley, T. (2020). *Career education and guidance: A handbook for education professionals*. In E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen, & R. Thomsen (Eds.), *Career and career guidance in the Nordic countries* (tr. 1-20). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004428096_001
- Lau, P. L., Wilkins-Yel, K. G., & Wong, Y. J. (2020). Examining the indirect effects of self-concept on work readiness through resilience and career calling. *Journal of Career Development, 47*(5), 551-564.
- Lee, A., & Jung, E. (2021). The mediating role of entrepreneurial mindset between intolerance of uncertainty and career adaptability. *Sustainability, 13*(13), 7099. <https://doi.org/10.3390/su13137099>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment, 14*(1), 12-35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Leung, S. A. (2008). The Big Five career theories. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 115-132). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_6
- Li, H., Xu, Z., Song, S., & Jin, H. (2024). How and when does proactive personality predict career adaptability? A study of the moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 15*, 1333829.

- Ma'dan, M., Ismail, M. T., & Daud, S. (2020). Strategies to enhance graduate employability: Insights from Malaysian public university policy-makers. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 17(2), 137-165. <https://doi.org/10.32890/mjli2020.17.2.5>
- MacDermott, C., & Ortiz, L. (2017). Beyond the business communication course: A historical perspective of the where, why, and how of soft skills development and job readiness for business graduates. *IUP Journal of Soft Skills*, 11(2), 7-24.
- Mahmud, M. I., Chang, P. K., Othman, Z., & Amat, S. (2020). Career self-efficacy among undergraduate student in a public university. *Akademika*, 90(3), 167-175. <https://doi.org/10.17576/akad-2020-90IK3-13>
- Mandal, N. K., & Edwards, F. R. (2022). Student work readiness in Australian engineering workplaces through work integrated learning. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(1), 145-161. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2021-0025>
- Marijani, R., Katomero, J., Hayeshi, A., & Kajerero, J. (2023). The role of work-integrated learning in developing work readiness: Insights from Tanzania. *International Review of Education*, 69(4), 529-550.
- Merino-Tejedor, E., Serrano-Fernández, M. J., Boada-Cuerva, M., & Sora, B. (2025). Career adaptability and career construction as mediating variables between hardiness and vocational identity. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 12(1), 127-150. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.12.1.6>
- National Association of Colleges and Employers. (n.d.). *Career readiness defined*. <https://www.nacweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-defined/>
- Newman, M., & Gough, D. (2020). Systematic reviews in educational research: Methodology, perspectives and application. In O. Zawacki-Richter, M. Kerres, S. Bedenlier, M. Bond, & K. Buntins (Eds.), *Systematic reviews in educational research: Methodology, perspectives and application* (pp. 3-22). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27602-7_1
- Nyagope, T. S. (2025). From university to the world of work: A higher education curriculum response. *EDUCATIO: Journal of Education*, 9(1), 40-50. <https://doi.org/10.29138/educatio.v9i1.1679>
- Obi, O. P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215-219. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.009>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schlesinger, J., O'Shea, C., & Blesso, J. (2021). Undergraduate student career development and career center services: Faculty perspectives. *The Career Development Quarterly*, 69(2), 145-157. <https://doi.org/10.1002/cdq.12255>
- Villares, E., & Brigman, G. (2019). College/career success skills: Helping students experience postsecondary success. *Professional School Counseling*, 22(1b), 1-8. <https://doi.org/10.1177/2156759X19834444>
- Wang, D., Liu, X., & Deng, H. (2022). The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Frontiers in Psychology*, 13, 1023994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023994>
- Wendling, E., & Sagas, M. (2020). An application of the social cognitive career theory model of career self-management to college athletes' career planning for life after sport. *Frontiers in Psychology*, 11, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00009>
- World Economic Forum (2023). *The future of jobs report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Yusoff, N. R. N., Mahfar, M., Saud, M. S., & Senin, A. A. (2024). Effects of career readiness module on career self-efficacy among university students. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(1), 311-320. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i1.25257>