

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

---

**PHẠM HUY CƯỜNG**

**VỐN XÃ HỘI VỚI TÌM KIẾM VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN  
SAU KHI TỐT NGHIỆP (NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP  
CỤU SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI  
VÀ NHÂN VĂN, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI)**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ XÃ HỘI HỌC**

**Hà Nội - 2016**

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

---

**Phạm Huy Cường**

**VỐN XÃ HỘI VỚI TÌM KIẾM VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN  
SAU KHI TỐT NGHIỆP (NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP  
CỰU SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI  
VÀ NHÂN VĂN, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI)**

**Chuyên ngành: Xã hội học**  
**Mã số: 62313001**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ XÃ HỘI HỌC**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGUYỄN THỊ KIM HOA**

**XÁC NHẬN NCS ĐÃ CHỈNH SỬA THEO QUYẾT NGHỊ  
CỦA HỘI ĐỒNG ĐÁNH GIÁ LUẬN ÁN**

Người hướng dẫn khoa học

Chủ tịch hội đồng đánh giá  
Luận án Tiến sĩ

PGS.TS. Nguyễn Thị Kim Hoa

GS.TS. Trịnh Duy Luân

**Hà Nội - 2016**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS. Phạm Văn Quyết (Hướng dẫn chính từ tháng 12/2010 đến tháng 4/2013) và PGS.TS. Nguyễn Thị Kim Hoa (Hướng dẫn phụ từ tháng 12/2010, Hướng dẫn chính từ tháng 4/2013).

Các số liệu, kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, đảm bảo tính khách quan, khoa học, dựa vào kết quả khảo sát thực tế. Các tài liệu tham khảo đều có nguồn gốc xuất xứ rõ ràng.

*Hà Nội, ngày.....tháng.....năm 2016*

**Người cam đoan**

**Phạm Huy Cường**

## LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin chân thành cảm ơn PGS.TS. Nguyễn Thị Kim Hoa và PGS.TS. Phạm Văn Quyết đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo tôi trong suốt quá trình thực hiện luận án này.

Tôi xin gửi lời cảm ơn tới Ban Giám hiệu, Phòng Chính trị và Công tác sinh viên, Ban Chủ nhiệm Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong công việc và học tập để tôi có thể tập trung hoàn thành luận án.

Tôi cũng xin cảm ơn các tình nguyện viên là những sinh viên năm thứ ba và năm thứ tư của Khoa Xã hội học, những người tham gia hoạt động điều tra thông tin cựu sinh viên của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn đã hỗ trợ tôi trong quá trình thu thập các thông tin và số liệu cho luận án.

Sau cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn tới gia đình, bạn bè và các anh chị đồng nghiệp đã luôn khuyến khích, động viên và giúp đỡ tôi trong quá trình thực hiện luận án.

*Hà Nội, ngày.....tháng.....năm 2016*

**Nghiên cứu sinh**

**Phạm Huy Cường**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	5
1. Lý do chọn đề tài.....	5
2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu .....	7
3. Đối tượng, khách thể, phạm vi nghiên cứu.....	7
4. Ý nghĩa của luận án.....	8
5. Câu hỏi nghiên cứu .....	9
6. Giả thuyết nghiên cứu.....	9
7. Khung phân tích.....	10
8. Kết cấu của luận án.....	10
<b>Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU</b> .....	12
<b>1.1. Nghiên cứu về vốn xã hội</b> .....	12
<b>1.2. Nghiên cứu về vai trò của vốn xã hội trong thị trường lao động</b> .....	19
1.2.1. Ý nghĩa hai chiều của vốn xã hội .....	21
1.2.2. “Kênh” kết nối giữa người lao động và việc làm .....	24
1.2.3. Tác động của vốn xã hội đến kết quả tìm kiếm việc làm .....	29
1.2.4. Hướng nghiên cứu gợi mở từ “sức mạnh của các liên kết yếu” .....	33
<b>1.3. Các định hướng tiếp tục nghiên cứu trong luận án</b> .....	34
<b>Chương 2. CỞ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b> .....	39
<b>2.1. Các khái niệm công cụ</b> .....	39
2.1.1. Khái niệm “vốn xã hội” .....	39
2.1.2. Khái niệm “việc làm” .....	40
2.1.3. Khái niệm “hành vi tìm kiếm việc làm” .....	41
<b>2.2. Các lý thuyết vận dụng trong luận án</b> .....	43
2.2.1. Lý thuyết về vốn xã hội .....	43
2.2.1.1. Các học giả quan trọng.....	43
2.2.1.2. Sự thống nhất và khác biệt trong các luận điểm về vốn xã hội .....	52
2.2.1.3. Vận dụng các quan điểm lý thuyết về vốn xã hội trong luận án.....	56
2.2.2. Lý thuyết lựa chọn duy lý .....	58
<b>2.3. Thực tiễn chính sách và vấn đề việc làm của sinh viên tốt nghiệp</b> .....	61
<b>2.4. Địa bàn nghiên cứu</b> .....	63
<b>2.5. Phương pháp nghiên cứu</b> .....	64
2.5.1. Phương pháp phân tích tài liệu .....	64
2.5.2. Phương pháp phỏng vấn sâu cá nhân .....	65
2.5.3. Phương pháp trưng cầu ý kiến bằng bảng hỏi .....	66

<b>Chương 3. THỰC TRẠNG VIỆC LÀM VÀ THỰC TẾ VỐN XÃ HỘI CỦA SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP .....</b>	<b>69</b>
<b>3.1. Thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp .....</b>	<b>69</b>
3.1.1. Đạt được một công việc.....	69
3.1.2. Khu vực làm việc.....	73
3.1.3. Mức thu nhập .....	75
3.1.4. Mức độ phù hợp giữa chuyên môn được đào tạo và việc làm.....	77
3.1.5. Mức độ ổn định của công việc.....	80
<b>3.2. Vốn xã hội của sinh viên tốt nghiệp .....</b>	<b>84</b>
3.2.1. Nhận thức của sinh viên tốt nghiệp về vai trò của vốn xã hội.....	84
3.2.2. Quy mô mạng quan hệ xã hội của sinh viên tốt nghiệp.....	89
3.2.2.1. Các mối quan hệ trong gia đình.....	91
3.2.2.2. Các mối quan hệ trong nhóm bạn.....	93
3.2.2.3. Các mối quan hệ thành viên trong các tổ chức xã hội.....	95
3.2.3. Các nguồn lực sinh viên tốt nghiệp có thể huy động từ mạng quan hệ xã hội .....	97
3.2.3.1. Nguồn lực thông tin.....	98
3.2.3.2. Nguồn lực kinh tế .....	100
3.2.3.3. Các nguồn lực khác.....	102
<b>Chương 4. VẬN DỤNG VỐN XÃ HỘI TRONG TÌM KIẾM VIỆC LÀM VÀ NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐẾN CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP .....</b>	<b>108</b>
<b>4.1. Khai thác các nguồn lực từ mạng quan hệ xã hội trong quá trình tìm kiếm việc làm.....</b>	<b>108</b>
4.1.1. Khai thác nguồn lực thông tin .....	108
4.1.2. Khai thác các nguồn lực khác.....	112
4.1.3. Vận dụng vốn xã hội với thời gian tìm kiếm việc làm .....	119
<b>4.2. Tác động của việc vận dụng vốn xã hội tới các đặc điểm công việc .....</b>	<b>123</b>
4.2.1. Vận dụng vốn xã hội với mức thu nhập .....	123
4.2.2. Vận dụng vốn xã hội với đặc điểm chuyên môn của công việc .....	129
4.2.3. Vận dụng vốn xã hội với khu vực làm việc.....	135
4.2.4. Vận dụng vốn xã hội với mức độ ổn định công việc.....	144
<b>KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....</b>	<b>151</b>
1. Kết luận.....	151
2. Khuyến nghị.....	154
<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....</b>	<b>159</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>160</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC HÌNH

<b>Tên hình</b>	<b>Trang</b>
Hình 1.1. Sơ đồ khái niệm vốn xã hội (conceptual map of social capital)	17
Hình 3.1. Mô hình khai thác nguồn vốn xã hội từ mối quan hệ trong gia đình (Trường hợp phỏng vấn sâu cá nhân 02: Phan T. T)	103
Hình 3.2. Mô hình khai thác nguồn vốn xã hội từ các mối quan hệ trong mạng lưới quan hệ của thành viên trong gia đình (Trường hợp phỏng vấn sâu cá nhân 10: Nguyễn T. H)	103

## DANH MỤC BẢNG

<b>Tên bảng</b>	<b>Trang</b>
Bảng 3.1. Tương quan thực trạng tìm được việc làm giữa các nhóm sinh viên sau khi tốt nghiệp	70
Bảng 3.2. Tương quan thời điểm tìm được việc làm giữa các nhóm sinh viên sau khi tốt nghiệp	72
Bảng 3.3. Tương quan khu vực làm việc giữa các nhóm sinh viên tốt nghiệp	74
Bảng 3.4. Tương quan mức thu nhập giữa các nhóm sinh viên tốt nghiệp	76
Bảng 3.5. Tương quan đánh giá mức độ phù hợp giữa chuyên môn được đào tạo với công việc giữa các nhóm sinh viên tốt nghiệp	79
Bảng 3.6. Tương quan đánh giá mức độ ổn định công việc trong 3 năm tiếp theo giữa các nhóm sinh viên tốt nghiệp	81
Bảng 3.7. Trung bình số lượng thành viên trong mạng quan hệ sở hữu các nguồn lực có thể hỗ trợ giải quyết các vấn đề cá nhân của sinh viên tốt nghiệp	90
Bảng 3.8. Kết quả kiểm định giả thuyết bằng nhau của trung bình số lượng thành viên trong gia đình có thể giúp tìm kiếm việc làm giữa các nhóm sinh viên tốt nghiệp	92
Bảng 3.9. Kết quả kiểm định giả thuyết bằng nhau của trung bình số lượng thành viên trong nhóm bạn có thể giúp tìm kiếm việc làm giữa các nhóm sinh viên tốt nghiệp	94

Bảng 3.10. Kết quả kiểm định giả thuyết bằng nhau của trung bình số lượng thành viên cùng tham gia các tổ chức xã hội có thể giúp tìm kiếm việc làm giữa các nhóm sinh viên tốt nghiệp	96
Bảng 4.1. Tương quan giữa biến số “Nguồn thông tin mang lại việc làm” với các biến số khác	110
Bảng 4.2. Tương quan giữa biến số “Sự hỗ trợ từ các thành viên trong gia đình” với các biến số khác	114
Bảng 4.3. Tương quan giữa biến số “Sự hỗ trợ của bạn bè” với các biến số khác	116
Bảng 4.4. Kết quả hồi quy Binary Logistic các biến độc lập với biến phụ thuộc “thời gian tìm kiếm việc làm”	121
Bảng 4.5. Kết quả hồi quy Binary Logistic giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc “mức thu nhập hàng tháng”	127
Bảng 4.6. Kết quả hồi quy tuyến tính bội giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc “Mức độ áp dụng kiến thức, kỹ năng, phương pháp được đào tạo” vào công việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp	134
Bảng 4.7. Kết quả hồi quy Binary Logistic giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc “khu vực làm việc”	140
Bảng 4.8. Tương quan giữa đánh giá mức độ “Ổn định công việc trong 3 năm tiếp theo” và các biến số khác	145
Bảng 4.9. Kết quả hồi quy Binary Logistic giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc “Thay đổi công việc”	147



## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Thị trường lao động là khái niệm thuộc lĩnh vực kinh tế học, được du nhập và sử dụng trong nhiều lĩnh vực nghiên cứu và ngày càng trở nên quen thuộc trong các hoạt động tổ chức đời sống xã hội. Dù có nhiều cách lý giải khác nhau, nhưng tựu chung thị trường lao động được hiểu là nơi diễn ra mối quan hệ qua lại giữa người bán và kẻ mua sức lao động. Theo cách hiểu phổ biến này, người lao động được quan niệm gắn với những đặc điểm cá nhân, kiến thức, kỹ năng, chuyên môn, kinh nghiệm làm việc và các đặc trưng khác thuộc về vốn con người (human capital). Trong quá trình thương thảo để đạt được một vị trí công việc mà mình mong muốn từ phía các ông chủ, nếu muốn ưu thế càng cao, người lao động cần tích lũy vốn con người của mình càng nhiều càng tốt. Ngược lại, người sử dụng lao động phải đưa ra một mức thù lao phù hợp trong mối quan hệ cung cầu. Ngày càng có nhiều bằng chứng khoa học cho thấy bên cạnh nguồn lực tài chính và nguồn lực con người, một yếu tố khác cũng có vai trò không thể bỏ qua trong mối liên hệ qua lại giữa cung và cầu trong thị trường lao động. Đó là nguồn vốn xã hội (social capital), một dạng nguồn lực “vô hình” được cấu thành bởi các mạng lưới quan hệ xã hội, sự tham gia xã hội, lòng tin và sự có đi có lại giữa các cá nhân.

Các nghiên cứu về vốn xã hội nói chung và vốn xã hội trong thị trường lao động nói riêng được định hình và phát triển chủ yếu bởi các nhà xã hội học. Các phân tích lý thuyết cũng như kết quả nghiên cứu thực nghiệm về thị trường lao động trong nhiều lĩnh vực công việc khác nhau và ở nhiều quốc gia trên thế giới đã chứng minh ảnh hưởng của vốn xã hội tới cơ hội việc làm và sự thành đạt nghề nghiệp của cá nhân. Granovetter, nhà xã hội học người Pháp, sau hơn hai mươi năm nhìn lại công trình nghiên cứu tiêu biểu của mình sử dụng mạng quan hệ trong tìm kiếm việc làm, đã tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của mạng quan hệ xã hội trong thị trường lao động: “Mặc cho sự hiện đại hóa, công nghệ, và tốc độ chóng mặt của biến đổi xã hội, một điều không thay đổi trong thế giới rằng nơi và cách chúng ta trải qua thời gian làm việc, thành tố lớn nhất trong đời sống của hầu

hết những người trưởng thành, phụ thuộc rất nhiều vào cách chúng ta được nhúng vào các mạng lưới quan hệ xã hội - người thân, bạn bè, và đồng nghiệp, điều không bao giờ mất đi bởi những đề nghị không ngừng gắn con người với công việc” [78, tr.141].

Thị trường lao động Việt Nam đã và đang đặt ra nhiều vấn đề cho các nhà quản lý, hoạch định chính sách cũng như thu hút sự đầu tư nghiên cứu của các nhà khoa học. Đó là tình trạng thất nghiệp, chất lượng nguồn lao động, mất cân đối cơ cấu lực lượng lao động, quản lý và phát triển nguồn lao động, thu nhập, hiệu quả sử dụng lao động... Trong số đó nổi lên một thực tế mấy năm qua được dư luận xã hội quan tâm về sự không tương hợp giữa đào tạo đại học và nhu cầu sử dụng nhân lực của xã hội. Các con số thống kê phản ánh quy mô sinh viên tốt nghiệp đại học ra trường không tìm được việc làm có xu hướng gia tăng: Tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo từ đại học trở lên trong cơ cấu thất nghiệp cả nước tăng từ 10,1% năm 2012 [7, tr.40] lên 14,0% năm 2013 [8, tr.40] và 16,5% năm 2014 [9, tr.41]. Vũ Cao Đàm từng xem đây như một “nghịch lý” trong giáo dục đào tạo, bên cạnh vấn đề thất nghiệp ông còn nhấn mạnh một thực trạng nhiều sinh viên tốt nghiệp làm các công việc không phù hợp với chuyên môn được đào tạo [20]. Trong bối cảnh chúng ta đang nỗ lực không ngừng hướng tới mục tiêu xây dựng nền kinh tế tri thức như một xu hướng tất yếu, trong đó giáo dục đào tạo là một trong những lĩnh vực quan trọng [5] thì thực tế này đáng phải suy ngẫm, yêu cầu đầu tư nghiên cứu tìm kiếm những giải pháp hữu hiệu được đặt ra cấp thiết hơn bao giờ hết. Khi “thế giới đang nói về những nguồn vốn xã hội, bao hàm rất nhiều yếu tố của nguồn nhân lực được nối kết trong một mạng lưới các quan hệ xã hội (social network)” [32, tr.27] thì chúng ta đang thiếu sự quan tâm thích đáng sự đầu tư cho các công trình nghiên cứu về vốn xã hội và sự vận hành, ảnh hưởng của nó trong thị trường lao động hiện nay. Nghiên cứu về vốn xã hội nói chung và vốn xã hội trong thị trường lao động nói riêng là việc làm cấp thiết, góp phần đạt được nhận thức đầy đủ nhất về thị trường lao động trong nước, tạo cơ sở cho những giải pháp mang tính toàn diện.

Đề tài nghiên cứu “Vốn xã hội với tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp” là một nỗ lực góp phần giải quyết yêu cầu cấp thiết của thực tiễn thị

trường lao động và nghiên cứu về thị trường lao động Việt Nam đã đề cập trên đây. Trong đó, khách thể nghiên cứu là những “sinh viên tốt nghiệp”, với ý nghĩa là lực lượng lao động có tri thức cao, bổ sung vào đội ngũ lao động “tinh hoa”, góp phần quan trọng vào định hướng xây dựng nền kinh tế tri thức của đất nước.

## **2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

### **2.1. Mục đích nghiên cứu**

Luận án có mục đích tìm hiểu mối quan hệ giữa vốn xã hội với hành vi tìm kiếm và kết quả tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Trên cơ sở đó đề xuất một số khuyến nghị đối với các cấp quản lý và cá nhân nhằm phát huy ý nghĩa tích cực của vốn xã hội.

### **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục đích nêu trên, luận án hướng tới các nhiệm vụ nghiên cứu:

- Nhận diện thực trạng việc làm và thực tế vốn xã hội của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

- Tìm hiểu việc vận dụng vốn xã hội trong tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

- Đánh giá tác động của việc vận dụng vốn xã hội đến quá trình tìm kiếm và các đặc điểm công việc sinh viên tốt nghiệp đạt được.

- Đề xuất một số khuyến nghị nhằm phát huy ý nghĩa tích cực của vốn xã hội.

## **3. Đối tượng, khách thể, phạm vi nghiên cứu**

### **3.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của luận án là mối quan hệ giữa vốn xã hội của sinh viên tốt nghiệp với hành vi tìm kiếm và kết quả tìm kiếm việc làm của họ.

### **3.2. Khách thể nghiên cứu**

Khách thể nghiên cứu của luận án là những sinh viên đã tốt nghiệp, các giảng viên của trường đại học và lãnh đạo hoặc cán bộ phụ trách nhân sự của các đơn vị hiện đang sử dụng lao động là sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

### **3.3. Phạm vi nghiên cứu**

- *Phạm vi nội dung nghiên cứu:* Luận án tập trung đo lường và đánh giá tác động của mạng quan hệ xã hội của sinh viên tốt nghiệp là một thành tố quan trọng cấu thành vốn xã hội, đối với hành vi tìm kiếm và kết quả tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp.

- *Phạm vi khách thể nghiên cứu:* Khách thể nghiên cứu là những sinh viên tốt nghiệp vào các năm 2011 và 2012 của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội. Nhóm thứ hai là những giảng viên cơ hữu của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn. Lãnh đạo hoặc cán bộ phụ trách nhân sự của các đơn vị sử dụng lao động ở thời điểm khảo sát đang có sinh viên tốt nghiệp của Nhà trường đang làm việc.

- *Phạm vi thời gian:* Hoạt động trưng cầu ý kiến bằng bảng hỏi đối với sinh viên tốt nghiệp được tiến hành từ tháng 7/2013 đến tháng 9/2013; các phỏng vấn sâu cá nhân đối với sinh viên tốt nghiệp, giảng viên và đơn vị sử dụng lao động được tổ chức từ tháng 11/2013 đến tháng 4/2014.

- *Phạm vi không gian:* Do đặc điểm phân tán về địa bàn làm việc và cư trú của sinh viên sau khi tốt nghiệp, các cuộc tiếp cận thu thập thông tin đối với sinh viên tốt nghiệp và lãnh đạo hoặc cán bộ phụ trách nhân sự của đơn vị sử dụng lao động được tiến hành thông qua liên lạc bằng điện thoại và sự hỗ trợ của hệ thống thư điện tử hoặc mạng xã hội facebook. Các trường hợp sinh viên tốt nghiệp làm việc tại địa bàn thành phố Hà Nội và giảng viên công tác tại trường được trưng cầu ý kiến qua bảng hỏi và phỏng vấn sâu cá nhân trực tiếp.

## **4. Ý nghĩa của luận án**

### **4.1. Ý nghĩa khoa học**

Luận án vận dụng hệ thống lý thuyết về vốn xã hội và lý thuyết lựa chọn hợp lý để tiếp cận vấn đề nghiên cứu. Các kết quả nghiên cứu sẽ góp phần bổ sung thêm những bằng chứng thực nghiệm, tiếp tục khẳng định và phát triển thêm các luận điểm về vốn xã hội và vốn xã hội trong thị trường lao động cũng như lý thuyết về hành vi chọn lựa của các cá nhân.

Luận án còn góp thêm một cái nhìn tổng quan các nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm về chủ đề vốn xã hội và vốn xã hội trong thị trường lao động trên thế giới và trong nước. Các kết quả tổng quan điểm luận sẽ cung cấp cái nhìn khái quát, đầy đủ và cập nhật nhất làm cơ sở nghiên cứu không chỉ cho luận án mà có thể hữu ích cho những nghiên cứu tiếp theo về chủ đề vốn xã hội và vốn xã hội trong thị trường lao động.

#### **4.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Các kết quả nghiên cứu của luận án sẽ bổ sung thêm một góc nhìn mới về quá trình tham gia vào thị trường lao động của người lao động trong nước, cụ thể với nhóm lực lượng lao động là sinh viên tốt nghiệp. Trong đó tập trung vào nhận diện vai trò của mạng quan hệ xã hội đối với quá trình người lao động từng bước tham gia vào các môi trường công việc, vốn được nhìn nhận chủ yếu chịu sự ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về vốn con người, vốn kinh tế, vốn văn hóa từ hướng tiếp cận kinh tế học.

Luận án cũng hướng tới đưa ra các khuyến nghị nhằm nâng cao nhận thức và sự quan tâm đầu tư tạo dựng và sử dụng vốn xã hội trong tìm kiếm việc làm một cách hiệu quả đối với các nhà hoạch định chính sách, nhà quản lý giáo dục nói chung và địa bàn khảo sát nói riêng.

#### **5. Câu hỏi nghiên cứu**

- Thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp như thế nào?
- Nhận thức của sinh viên tốt nghiệp về vốn xã hội và thực tế vốn xã hội họ đã tích lũy được sau khi tốt nghiệp ra sao?
- Sinh viên tốt nghiệp đã vận dụng vốn xã hội trong tìm kiếm việc làm như thế nào?
- Vận dụng vốn xã hội trong tìm kiếm việc làm có tác động gì đến quá trình tìm kiếm và đặc điểm công việc sinh viên tốt nghiệp đạt được?

#### **6. Giả thuyết nghiên cứu**

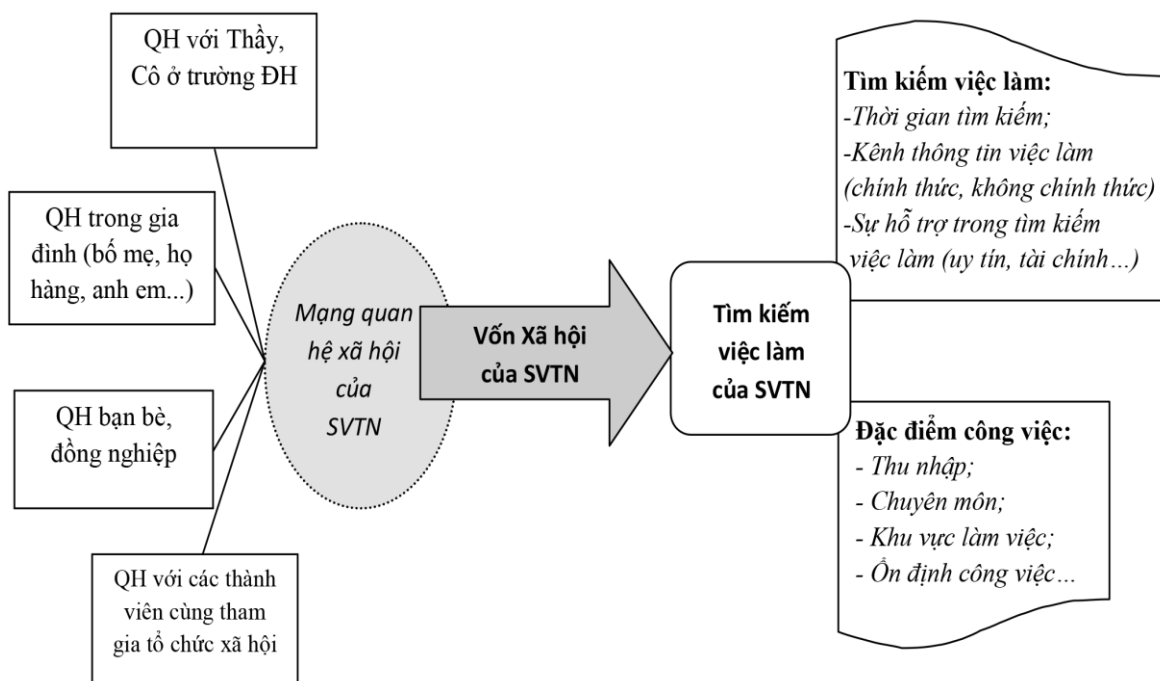
- Đa số sinh viên tìm được việc làm trong vòng một đến hai năm sau khi tốt nghiệp, bên cạnh các kênh tìm kiếm việc làm chính thức, việc vận dụng các mối quan hệ xã hội là giải pháp phổ biến giúp họ đạt được công việc.

- Sinh viên tốt nghiệp có nhận thức cụ thể về tầm quan trọng của các mối quan hệ xã hội đối với công việc của mình; trên cơ sở các mối quan hệ truyền thống, họ có ý thức và tạo dựng được một mạng lưới quan hệ xã hội hữu ích cho bản thân.

- Sinh viên tốt nghiệp có xu hướng khai thác tổng hợp các dạng quan hệ khác nhau trong mạng lưới xã hội của mình để đạt được một công việc, trong đó các mối quan hệ xã hội truyền thống chiếm vai trò chủ đạo.

- Sử dụng vốn xã hội trong tìm kiếm việc làm có tác động đến các đặc điểm công việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

### 7. Khung phân tích



### 8. Kết cấu của luận án

Luận án được cấu trúc thành sáu phần, cụ thể:

Phần mở đầu giới thiệu những nét cơ bản nhất của luận án, bao gồm lý do chọn đề tài; mục đích nghiên cứu, nhiệm vụ nghiên cứu; giới hạn đối tượng nghiên cứu, khách thể nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu; ý nghĩa khoa học và ý nghĩa thực tiễn của đề tài; các câu hỏi nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và khung phân tích vấn đề nghiên cứu.

Tiếp theo là chương 1 với nội dung tổng quan các nghiên cứu liên quan tới đề tài luận án. Nội dung chương là kết quả điểm luận các nghiên cứu tiêu biểu trên thế giới và trong nước xoay quanh chủ đề về vốn xã hội và mạng lưới quan hệ xã hội trong thị trường lao động. Trên cơ sở nội dung tổng quan, những kết quả nghiên cứu chung nhất của các học giả về đề tài này được rút ra, từ đó gợi mở các hướng nghiên cứu của luận án nhằm làm rõ hơn tính cấp thiết cũng như ý nghĩa của đề tài.

Chương 2 của luận án trình bày cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu. Mở đầu xác định các khái niệm then chốt và thống nhất định nghĩa các khái niệm này làm cơ sở tiếp cận các vấn đề nghiên cứu luận án quan tâm một cách thống nhất. Trên cơ sở các định nghĩa, các bước thao tác hóa các khái niệm công cụ từ đó xác định các chỉ báo chủ yếu cho bộ công cụ nghiên cứu cũng như làm cơ sở cho các phân tích trong nội dung luận án được đưa ra. Dung lượng quan trọng của chương này giành trình bày các luận điểm lý thuyết, bao gồm hệ thống các luận điểm lý thuyết về vốn xã hội và thuyết lựa chọn hợp lý. Xuất phát từ đặc thù trường hợp nghiên cứu sinh viên tốt nghiệp đã được lựa chọn, luận án tổng hợp khái quát các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam, cũng như phác họa thực trạng vấn đề lao động việc làm trong nước liên quan tới khách thể nghiên cứu đồng thời giới thiệu ngắn gọn về địa bàn nghiên cứu. Nội dung cuối của chương giới thiệu các phương pháp và việc triển khai các phương pháp nghiên cứu trong thực tế, phương pháp tổng hợp và xử lý các số liệu điều tra.

Chương thứ 3 và 4 của luận án trình bày các kết quả nghiên cứu. Trong đó, chương 3 giới thiệu các kết quả nghiên cứu phản ánh thực trạng việc làm, thực tế nhận thức về vốn xã hội và vốn xã hội của sinh viên tốt nghiệp. Chương 4 của luận án trình bày các kết quả nghiên cứu mô tả thực tế khai thác các nguồn lực từ mạng lưới quan hệ xã hội trong tìm kiếm việc làm và tác động của đến quá trình tìm kiếm và kết quả tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp.

Cuối cùng là phần kết luận và các khuyến nghị. Ngoài tổng kết các kết quả nghiên cứu về mặt lý luận và thực tiễn, luận án đưa ra các khuyến nghị đối với các nhóm đối tượng liên quan tới quá trình nhận thức, tạo dựng và sử dụng vốn xã hội trong thực tiễn đời sống nói chung và thị trường lao động nói riêng.

## **Chương 1**

### **TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU**

Chương thứ nhất của luận án tổng hợp những vấn đề cơ bản của quá trình hình thành và phát triển của hệ thống lý thuyết về vốn xã hội. Tiếp đó là tổng quan các kết quả nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động của các học giả trong và ngoài nước. Có một thực tế là các nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động được triển khai ở nhiều hướng tiếp cận dưới các góc nhìn phong phú về vốn xã hội, điều này khiến cho nhiệm vụ tổng quan trở nên khó khăn hơn. Một khó khăn khác xuất phát từ thực tế nghiên cứu trong nước, bên cạnh số ít các công trình nghiên cứu ban đầu về thị trường lao động trên cơ sở các luận điểm lý thuyết về vốn xã hội, còn có nhiều nghiên cứu khác về các vấn đề dân số, lao động, việc làm mà trong những phát hiện, một cách gián tiếp có đề cập tới sự tồn tại của vốn xã hội dưới các lớp vỏ khái niệm khác nhau (quan hệ xã hội, mạng lưới quan hệ, niềm tin ...). Do đó, giải pháp điểm luận các nghiên cứu trên cơ sở lý thuyết về vốn xã hội tiêu biểu nhất của các học giả trong và ngoài nước qua đó phác họa những phát hiện chủ yếu trong chủ đề này được lựa chọn. Đối với các nghiên cứu trong nước, các kết quả dù không trực tiếp nhưng có phát hiện vai trò của các yếu tố cấu thành vốn xã hội cũng sẽ được điểm luận nhằm định hình cái nhìn đầy đủ nhất về chủ đề tổng quan.

#### **1.1. Nghiên cứu về vốn xã hội**

Khoảng hai thập niên trở lại đây, khái niệm “vốn xã hội” được đề cập ngày càng thường xuyên trong giới khoa học xã hội. Mặc dù vậy, cho đến nay khái niệm này không khỏi khiến ít người thấy lạ lẫm, bởi lẽ đây không chỉ là cụm từ được ghép từ những thuật ngữ thuộc các lĩnh vực khác nhau (“vốn” thuộc lĩnh vực kinh tế, và “xã hội” với ý nghĩa rộng rãi hơn rất nhiều) mà còn bởi bản thân thuật ngữ này được dùng để chỉ một thực thể bao quát đến mức “mơ hồ và khó nắm bắt” [39, tr.46]. nỗ lực của các nhà khoa học nhằm đi đến một cách hiểu hoàn toàn thống nhất về vốn xã hội dường như còn khá xa vời. Mặc dù vậy, sự phát triển ngày càng mạnh mẽ các luận điểm lý thuyết về vốn xã hội cũng như những vận dụng hệ thống luận điểm này



vào nghiên cứu nhận thức, cải biến thực tiễn đời sống xã hội đã khẳng định vốn xã hội là một khái niệm khoa học thực thụ.

Trên thực tế, khái niệm vốn xã hội ra đời chỉ là sự định danh cho một hiện tượng đã tồn tại từ lâu trong đời sống cộng đồng loài người. Các biểu hiện của vốn xã hội đã được nhiều học giả kinh điển trên thế giới đề cập từ rất sớm trong các nghiên cứu của mình. Trong tác phẩm “Vốn xã hội” (*Social Capital*), Halpern đã nhắc đến Alexis de Tocqueville, Emile Durkheim, Adam Smith và những quan điểm của các học giả này về vai trò của cộng đồng, hiệp hội, đoàn kết xã hội đối với đời sống cá nhân cũng như các lĩnh vực xã hội với ý nghĩa như là các dạng của vốn xã hội [80, tr.3-5]. Thực vậy, Tocqueville đã xây dựng những tiền đề quan trọng cho các kết quả nghiên cứu của Coleman và Putnam khi bàn về các hội đoàn. Theo đó, “để làm cho mọi người là văn minh hay trở thành văn minh, họ cần phải phát triển và hoàn thiện nghệ thuật kết nối lại với nhau tương ứng với nhịp độ phát triển về sự bình đẳng của các điều kiện” [26, tr.2]. Với Durkheim, nhà xã hội học người Pháp, “sự phân công lao động xã hội không chỉ mang lại những lợi ích vật chất, kinh tế (tăng năng suất, hiệu quả cao hơn của sức lao động) mà quan trọng hơn nó tạo nên mối liên kết xã hội và, qua đó, tạo nên một tinh thần đoàn kết giữa các cá nhân” [26, tr.2]

Theo nghiên cứu của Putnam, phải đến năm 1916 khái niệm “vốn xã hội” mới lần đầu tiên được đưa ra bởi Hanifan [80, tr.6]. Hanifan sử dụng khái niệm này khi ông đề cập tới tình thân hữu, sự thông cảm lẫn nhau, cũng như tương tác giữa các cá nhân, hay giữa các gia đình trong đời sống xã hội. Sau gần một nửa thế kỷ bị lãng quên, khái niệm vốn xã hội được nhà văn, nhà hoạt động xã hội người Mỹ, Jane Jacobs, đề cập lại trong nghiên cứu của mình vào năm 1961 mặc dù bà đã không định nghĩa một cách rõ ràng khái niệm này mà sử dụng nó dưới lớp nghĩa là giá trị của các mạng lưới [65, tr.14]. Đến những năm 1980, khái niệm vốn xã hội được đưa vào từ điển khoa học xã hội [2, tr.9]. Tuy vậy, xu hướng nghiên cứu mang tính học thuật về khái niệm này được ghi dấu vào cuối những năm 1980 bởi các nhà xã hội học tiêu biểu: Ở Châu Âu là Pierre Bourdieu với tác phẩm “Các dạng của vốn” (*The Forms of Capital*), xuất bản năm 1986; và gần như cùng thời điểm ở

Châu Mỹ là James Coleman, vào năm 1988 đã công bố tác phẩm “Vốn xã hội trong sự tạo dựng Vốn con người” (*Social Capital in the Creation of Human-Capital*) [80, tr.3-5]. Sau đó, từ những năm 90 trở lại đây, đặc biệt với chương trình nghiên cứu về vốn xã hội của Ngân hàng thế giới, vốn xã hội trở thành một chủ đề thu hút sự quan tâm nghiên cứu ở nhiều quốc gia. Có thể nhắc tới các học giả tiêu biểu đã nghiên cứu và có những đóng góp cụ thể ở góc độ lý luận cũng như thực nghiệm về vốn xã hội như: Fukuyama [21, 77]; Lin [82, 83]; Portes [38, 90, 91]; Putnam [92-94]; Burt [70]; Halpern [80]...

Khi bàn về vốn xã hội, mỗi học giả ở góc độ nghiên cứu của mình lại đưa ra những quan niệm của riêng. Với Bourdieu, vốn xã hội là tập hợp các nguồn lực thực tế hoặc tiềm ẩn xuất phát từ các mạng lưới quen biết trực tiếp hoặc gián tiếp, khối lượng vốn của một cá nhân phụ thuộc vào mức độ liên hệ rộng hay hẹp mà anh ta có thể huy động được trong thực tế, và vào khối lượng vốn (kinh tế, văn hóa, biểu trưng) của từng cá nhân mà anh ta có liên hệ [80, tr.7]. Trong khi đó Coleman cho rằng vốn xã hội là nguồn lực tồn tại giữa các cá nhân, với hai thành tố chung: khía cạnh của cấu trúc xã hội, và tạo điều kiện cho các cá nhân hành động [71, tr.302]. Khác với Bourdieu, Coleman cho rằng vốn xã hội bao gồm các đặc trưng trong đời sống xã hội như sau: các mạng lưới xã hội, các chuẩn mực, và sự tin cậy trong xã hội, những đặc trưng này giúp các cá nhân có thể hành động chung với nhau một cách có hiệu quả nhằm đạt tới những mục tiêu chung [39, tr.48]. Chia sẻ chung quan điểm với Coleman, Putnam cho rằng vốn xã hội đề cập tới các khía cạnh đặc trưng của tổ chức đời sống xã hội như các mạng lưới xã hội, các chuẩn mực, quan hệ qua lại, và sự tin cậy, vốn xã hội tạo điều kiện thuận lợi cho sự phối hợp và sự hợp tác nhằm đạt kết quả lợi ích tương hỗ [94, tr.67]. Fukuyama cho rằng phần lớn các định nghĩa về vốn xã hội chỉ nói về những biểu hiện của vốn xã hội hơn là về bản thân nó, ông quan niệm vốn xã hội là các chuẩn mực không chính thức thúc đẩy sự hợp tác giữa các cá nhân, nó tồn tại tiềm tàng giữa những cá nhân với nhau, nhưng hiện thực hóa giữa những người “bạn hữu” [77, tr.7]. Trong quan niệm của Fukuyama vốn xã hội chính là thành tố văn hóa của các xã hội hiện đại được tổ chức dựa trên cơ sở của các định chế hình thức,

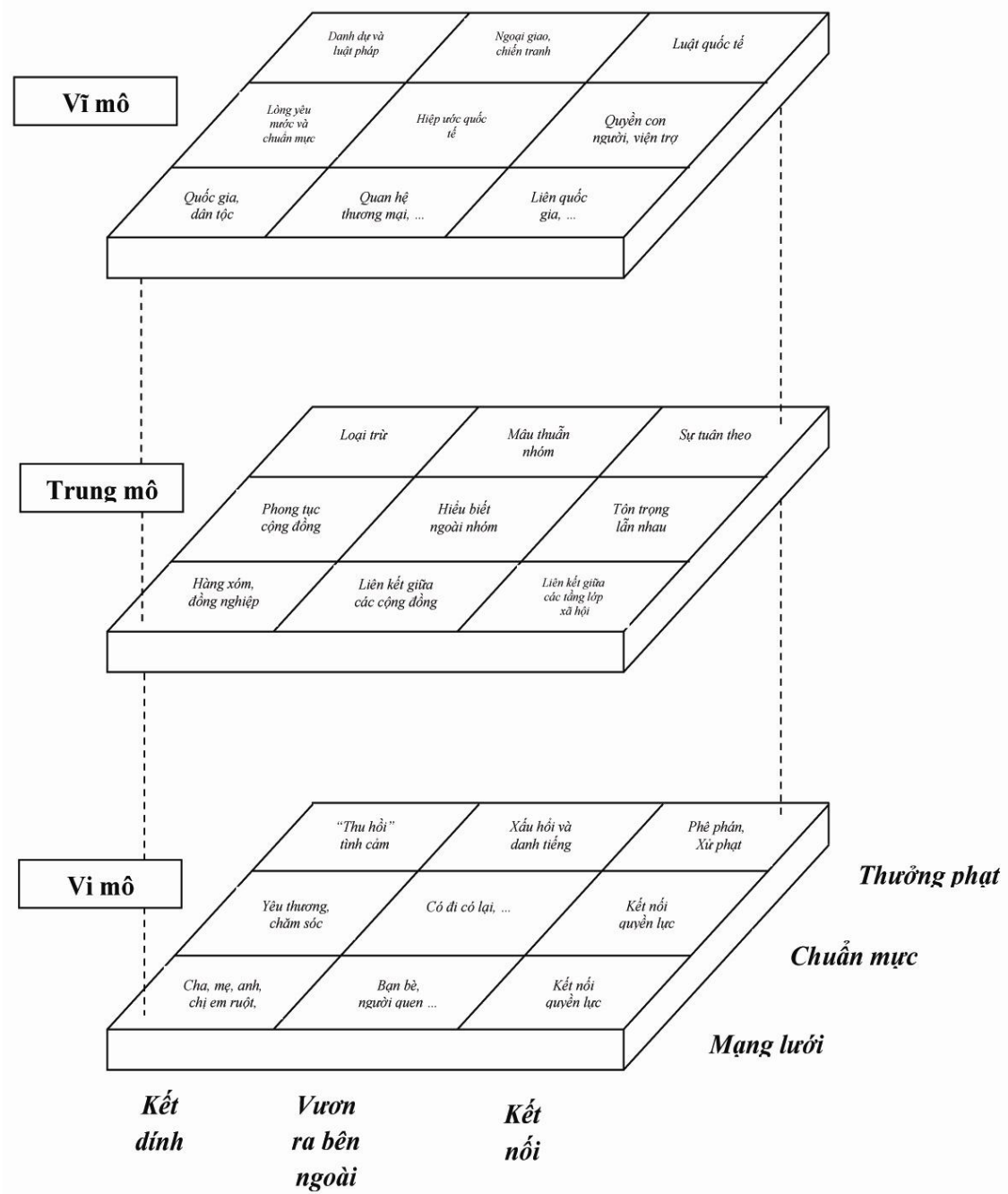
trên nhà nước pháp quyền và lý tính [39, tr.50]. Lin cho rằng vốn xã hội là các nguồn lực gắn liền với các mạng lưới xã hội và được sử dụng vào những mục đích nhất định, ông lập luận rằng nguồn lực trong mạng lưới vốn thuộc về từng cá nhân, khi cá nhân đó tham gia vào mạng lưới với tư cách thành viên, anh ta “nhúng” nguồn lực của mình vào nguồn lực chung, cho phép các thành viên khác có thể tận dụng để đạt mục đích của họ [83]. Portes đã có một tổng quan khá đầy đủ về nguồn gốc và các định nghĩa về vốn xã hội trước ông để đi đến quan niệm rằng vốn xã hội là khả năng đạt được các lợi ích thông qua tình bằng hữu trong các mạng lưới và cấu trúc xã hội [91, tr.8]. Dù không đưa ra một định nghĩa cụ thể nào của riêng mình về khái niệm vốn xã hội, Burt cũng đã có những đóng góp quan trọng đáng chú ý trong các phân tích về mạng lưới xã hội và lỗ hổng cấu trúc (structure hole). Burt lập luận rằng lỗ hổng cấu trúc tạo lập vốn xã hội khi mà bên trong mạng lưới tồn tại các khoảng trống mà cá nhân nào đó có thể làm trung gian kết nối giữa các bộ phận khác bị tách biệt bởi lỗ hổng đó [70, tr.31].

Giới học thuật đã được chứng kiến sự gia tăng nhanh chóng các quan điểm lý thuyết và nghiên cứu thực nghiệm về vốn xã hội. Điều này vừa có ý nghĩa tích cực vừa là một hạn chế. Ý nghĩa tích cực ở chỗ, sự đa dạng trong nhận thức về vốn xã hội tạo cơ sở tiếp cận nghiên cứu nhiều lĩnh vực và cấp độ đời sống. Và hạn chế ở chỗ khó có một cái nhìn thống nhất, việc thao tác hóa khái niệm để nghiên cứu các vấn đề thực tiễn là việc làm không hề dễ dàng [2, tr.10-11]. Đã có không ít các nỗ lực nhằm tổng quan lại các luận điểm riêng lẻ về vốn xã hội và một hệ thống lý thuyết thống nhất. Putnam cho rằng Halpern là người làm tốt nhất việc này khi nhận xét về cuốn sách “Social Capital” của ông, xuất bản năm 2005. Theo đó, sau khi phân tích các cơ sở lý thuyết trước đó về vốn và vốn xã hội, Halpern đi đến nhận định rằng vốn xã hội “gồm mạng lưới, các chuẩn mực, các giá trị và sự kỳ vọng được thành viên trong nhóm chia sẻ, và sự thưởng phạt giúp duy trì các chuẩn mực và mạng lưới” [80, tr.10]. Tác giả cũng lưu ý rằng, các chuẩn mực và sự thưởng phạt có thể biểu hiện ở dạng chính thức cũng như phi chính thức.

Halpern kết luận vốn xã hội biểu hiện ở nhiều cấp độ khác nhau, từ quy mô quốc gia đến phạm vi gia đình. Ông chia ra ba cấp độ chủ yếu: Cấp độ *vi mô*

(micro-level), *trung mô* (meso-level), và *vĩ mô* (macro-level). Cấp độ vi mô tương ứng với các phân tích trong phạm vi các quan hệ gia đình, anh chị em, bạn bè đồng nghiệp. Cấp độ trung mô là các phân tích trong phạm vi quan hệ hàng xóm, nơi làm việc, hay giữa các nhóm cộng đồng, tầng lớp xã hội. Cuối cùng, cấp độ vĩ mô bàn tới các mối liên hệ tầm quốc gia, dân tộc, liên quốc gia. Tuy vậy, Halpern cũng lưu ý rằng sự phân cấp chỉ là tương đối, vì vốn xã hội là một khái niệm “nhiều cấp độ”.

Trong các nội dung tổng quan của mình, trên cơ sở các luận điểm của Putnam và sự phát triển tiếp sau của Woolcock, Halpern chia các hình thức của vốn xã hội ra ba loại theo biểu hiện chức năng: *co cụm* (bonding), *vươn ra bên ngoài* (bridging), và một biến thể của vốn vươn ra bên ngoài nhấn mạnh sự bất bình đẳng về nguồn lực giữa các chủ thể trong nhóm là *kết nối* (linking). Ông cho rằng, giữa muôn vàn những quan điểm khác nhau về vốn xã hội, có thể chia ra ba lát cắt chính thể hiện các chiều cạnh của vốn xã hội: Lát cắt thứ nhất theo thành phần cấu thành vốn xã hội gồm có các mạng lưới, các chuẩn mực, quy tắc thưởng phạt. Lát cắt thứ hai theo cấp độ phân tích vốn xã hội chia ra cấp độ cá nhân, cấp độ nhóm, cộng đồng và quốc gia. Lát cắt thứ ba theo biểu hiện chức năng của vốn xã hội chia ra các dạng vốn xã hội cố kết, vốn xã hội vươn ra bên ngoài, và vốn xã hội kết nối. Từ đó ông xây dựng một sơ đồ khái niệm về vốn xã hội [80, tr.27]. Các luận điểm về vốn xã hội của Halpern là hết sức có ý nghĩa trong nỗ lực đưa ra một cái nhìn khái quát nhất về hệ thống lý thuyết này làm cơ sở phương pháp luận quan trọng cho các nghiên cứu tiếp sau. Mặc dù vậy, nỗ lực tuyệt vời của ông vẫn chưa cung cấp hoàn toàn đầy đủ các ý tưởng lý thuyết của các học giả quan trọng về vốn xã hội trên thế giới. Trong chương kế tiếp của luận án, nghiên cứu sinh sẽ còn trở lại với chủ đề này khi trình bày về cơ sở lý thuyết nghiên cứu của đề tài luận án trong đó tác giả sẽ cố gắng phác họa một cái nhìn chung nhất hệ thống các luận điểm lý thuyết tiêu biểu về vốn xã hội.



**Hình 1.1.** Sơ đồ khái niệm vốn xã hội (*Conceptual map of social capital*) [80, tr.27].

Cũng giống như sự phát triển lý thuyết về vốn xã hội trên thế giới, trước khi khái niệm vốn xã hội được các học giả du nhập và giới thiệu ở Việt Nam, những biểu hiện của vốn xã hội cũng đã được nhắc đến nhưng bằng các thuật ngữ khác. Lợi ích của các mối quan hệ xã hội, các mạng lưới xã hội từ lâu đã được nhận thấy từ nhiều góc độ tiếp cận, thậm chí còn được hòa vào trong đời sống thường nhật qua

những câu tục ngữ quen thuộc: “buôn có bạn, bán có phường”, “một người làm quan cả họ được nhờ”, “bán anh em xa mua láng giềng gần”, sau này trong đời sống hiện đại là “nhất thân nhì quen” hay “nhất quan hệ nhì thông tin”...

Các nhà xã hội học là những người đi đầu giới thiệu khái niệm vốn xã hội, trước hết, trong cộng đồng học thuật Việt Nam vào cuối những năm 1990 và đầu những năm 2000. Mặc dù vậy, chủ đề vốn xã hội được phổ biến rộng rãi hơn, và nhận được sự quan tâm của đông đảo các học giả thuộc nhiều lĩnh vực nghiên cứu khác nhau bắt đầu từ hội thảo về vốn xã hội do Tạp chí Tia sáng tổ chức vào năm 2006. Cho đến nay, khái niệm vốn xã hội có thể nói không còn xa lạ trong cộng đồng khoa học xã hội và xã hội học cũng như dành được sự quan tâm của một bộ phận các nhà quản lý và hoạch định chính sách. Tuy nhiên, các nghiên cứu lý thuyết về vốn xã hội ở Việt Nam hiện nay chủ yếu dừng lại ở việc giới thiệu, điểm luận các quan điểm của một số học giả tiêu biểu trên thế giới, xa hơn là các liên hệ với thực tiễn xã hội dưới góc nhìn kinh nghiệm chứ chưa đưa ra được những luận giải mới về vốn xã hội. Ngay trong các nghiên cứu của từng học giả, mỗi người lại có hướng tiếp cận khác nhau, đa số chưa thực sự đầy đủ để có thể mang lại một cái nhìn chung nhất về lý thuyết về vốn xã hội. Có thể kể đến rất nhiều cái tên quen thuộc như Nguyễn Quang A [1], Nguyễn Tuấn Anh [2-4, 89], Phan Đình Diệu [13], Trần Hữu Dũng [14], Phạm Như Hồ [26], Lê Ngọc Hùng [27 - 30], Nguyễn Vạn Phú [37], Trần Hữu Quang [39], Nguyễn Quý Thanh [46-48], Hoàng Bá Thịnh [49], Lê Minh Tiến [52, 53] ... đã giành sự quan tâm và có những đóng góp cụ thể cho chủ đề vốn xã hội.

Hướng nghiên cứu thực nghiệm ghi dấu các đóng góp chủ yếu từ các nhà xã hội học. Trước hết phải nhắc đến Nguyễn Quý Thanh và cộng sự trong các công trình nghiên cứu nhận diện vai trò của vốn xã hội đối với hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ, các giao dịch kinh tế trong gia đình [46, 47]. Điểm đáng chú ý là các trường hợp nghiên cứu được tác giả và cộng sự lựa chọn được đặt trong tương quan so sánh giữa Việt Nam và Hàn Quốc để chỉ ra sự khác biệt về vốn xã hội trên nền tảng văn hóa khác nhau làm cơ sở định hình cho các mạng lưới quan hệ xã hội. Trong bài viết công bố gần đây, “Các thành tố và quan hệ giữa chúng trong cấu trúc lòng tin xã hội của người Việt Nam”, ông và cộng sự đã đi sâu nghiên cứu một khía cạnh của vốn xã hội là “lòng tin”, từ đó xây dựng một khung lý thuyết làm cơ sở đo

lòng tin xã hội và tiến hành với trường hợp Việt Nam [48]. Những kết quả nghiên cứu của Nguyễn Quý Thanh và cộng sự, đặc biệt là các phân tích về cấu trúc lòng tin có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng đối với việc nghiên cứu về vốn xã hội ở Việt Nam. Bên cạnh đó, tác giả cũng gợi mở cách thức vận dụng hệ thống các luận điểm lý thuyết đồ sộ về vốn xã hội vào các trường hợp nghiên cứu cụ thể theo từng khía cạnh cấu thành của vốn xã hội: mạng lưới quan hệ xã hội, lòng tin.

Tiếp theo phải nhắc đến những đóng góp của Lê Ngọc Hùng. Bên cạnh những tổng hợp, phân tích lý thuyết đáng kể về vốn xã hội, ông đã có những vận dụng thực tiễn phân tích vai trò của vốn xã hội trong các lĩnh vực đời sống như thị trường lao động với trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên, hoạt động của các doanh nghiệp, trong di cư, và trong xóa đói giảm nghèo [28-30].

Nguyễn Tuấn Anh và cộng sự đã có những phân tích về vai trò của vốn xã hội đối với các giao dịch dân sự trong cộng đồng xã hội nông thôn qua trường hợp nghiên cứu hoạt động đồn điền đổi thửa ở một làng Bắc Trung Bộ [50] cũng như nhận diện vai trò của “quan hệ họ hàng như là vốn xã hội” gắn với các lợi ích kinh tế cũng như việc tạo dựng vốn con người thông qua việc đầu tư, hỗ trợ học tập cho trẻ em ở nông thôn [89].

Nghiên cứu lý luận cũng như thực nghiệm về vốn xã hội ở Việt Nam bước đầu cho thấy sẽ trở thành một chủ đề nghiên cứu lý thú, thu hút sự quan tâm của các học giả thuộc nhiều lĩnh vực nghiên cứu. Việc nghiên cứu chủ đề này bên cạnh ý nghĩa lý luận còn có ý nghĩa ứng dụng thực tiễn, gắn bó mật thiết với công tác quản lý và hoạch định các chính sách kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội.

## **1.2. Nghiên cứu về vai trò của vốn xã hội trong thị trường lao động**

Kinh nghiệm và kỹ năng của các cá nhân được nhắc đến như là vốn con người vẫn được xem là có ảnh hưởng quan trọng đến sự tham gia và khả năng thành công của các cá nhân trong thị trường lao động. Sự xuất hiện của khái niệm vốn xã hội và các nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động trong những năm gần đây đã xác nhận vai trò của một nguồn lực mới, nhấn mạnh ảnh hưởng của các yếu tố niềm tin, sự có đi có lại, và mối quan hệ giữa các cá nhân trong các nhóm, mạng lưới xã hội [69, tr.1].

Một trong những học giả đi đầu, có những đóng góp quan trọng vào chủ đề nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động là nhà xã hội học người Mỹ Granovetter. Trong công trình nghiên cứu của mình, “Tìm kiếm việc làm: Nghiên cứu về các mối quan hệ và sự nghiệp” (*Getting a job: A Study of Contacts and Career*), ông đã đưa ra những giả thuyết quan trọng về vai trò mạng lưới quan hệ xã hội đối với sự phát triển nghề nghiệp của các cá nhân. Thứ nhất, ông cho rằng nhiều người tìm được công việc của mình thông qua các quan hệ xã hội chứ không chỉ thông qua các kênh chính thức như ứng tuyển trực tiếp, thông qua văn phòng môi giới hay qua các thông báo tuyển dụng. Thứ hai, ý nghĩa của các mạng lưới xã hội là cho phép những người tìm kiếm việc làm tập hợp được những thông tin tốt hơn về tính khả dụng của công ăn việc làm cũng như các đặc điểm của công việc. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho phép người tìm việc có một sự lựa chọn công việc tốt hơn. Vì thế một công việc được tìm thấy thông qua mạng lưới quan hệ xã hội có thể mang lại mức thu nhập cao hơn và khiến bạn hài lòng hơn. Thứ ba, thông tin về các thị trường lao động có thể được tạo ra tốt hơn thông qua các “liên kết yếu” (*weak ties*). Granovetter lập luận rằng ưu điểm của các liên kết yếu, trái ngược với các liên kết mạnh (*strong ties*), nằm trong thực tế rằng thông tin trong nhóm bạn bè thân khếp kín thường là tương đồng và quen thuộc, và rằng có nhiều thông tin mới được sinh ra bởi các mạng lưới mà thành viên của nó phân tán và không giống nhau [79].

Tiếp sau Granovetter, đã có rất nhiều nghiên cứu phát triển cũng như phân biệt các luận điểm của ông, bên cạnh đó là các hướng nghiên cứu độc lập khác góp phần nhận diện và lý giải ngày càng rõ vai trò của vốn xã hội trong thị trường lao động. Có thể kể đến các nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động của Bian [67], Lin [82], Fernandez [74], Flap [75], Franzen [76] Montgomery [86, 87], Mouw [88]... Bởi sự phong phú về nội dung và phạm vi của các nghiên cứu, phần sau đây sẽ đi vào phân tích, so sánh các luận điểm và kết quả nghiên cứu giữa các học giả, từ đó định hình quá trình phát triển các ý tưởng nghiên cứu để đi đến những nhận thức thống nhất cũng như còn tranh cãi về vai trò của vốn xã hội trong thị trường lao động. Bên cạnh đó, mặc dù các nghiên cứu về vốn xã hội trong thị



trường lao động Việt Nam là chưa nhiều, đặc biệt từ góc nhìn lý thuyết về vốn xã hội, tuy nhiên việc điểu luận các công trình nghiên cứu trong nước cũng sẽ được thực hiện như một phần không thể thiếu nhằm phác họa một cái nhìn khái quát nhưng toàn diện về chủ đề luận án đang hướng tới.

### **1.2.1. Ý nghĩa hai chiều của vốn xã hội**

Ý nghĩa hai chiều của vốn xã hội được thể hiện ở hai khía cạnh: Thứ nhất, xuất phát từ một đặc điểm phổ biến của loại hình vốn đặc thù, vốn xã hội vừa có tác động tích cực và tác động tiêu cực đến thị trường lao động. Thứ hai, xuất phát từ đặc trưng căn bản mối quan hệ phổ biến trong thị trường, vốn xã hội đồng thời ảnh hưởng tới hai nhóm đối tượng trong quan hệ cung cầu: người lao động và người sử dụng lao động.

Ở khía cạnh thứ nhất, rất nhiều kết quả nghiên cứu cho tới nay khẳng định ý nghĩa tích cực của vốn xã hội. Hầu hết các học giả nghiên cứu đã xác nhận khả năng kết nối một cách linh hoạt các cá nhân với công việc của các mối quan hệ xã hội trên cơ sở uy tín, niềm tin xã hội. Nhìn lại các công trình nghiên cứu trong vòng hơn 20 năm tiếp sau nghiên cứu của mình, Granovetter đã đi đến kết luận tiếp tục khẳng định giả thuyết đầu tiên về vai trò cầu nối của mạng lưới quan hệ xã hội trong thị trường lao động [79, tr.141]. Không dừng lại ở việc mang đến một công việc, các mối quan hệ xã hội còn tạo điều kiện cho người lao động có được một công việc phù hợp hơn, khiến họ hài lòng hơn, với mức thù lao cao hơn. Kết luận của Granovetter nhận được sự ủng hộ của nhiều nghiên cứu của các học giả khác như Corcoran (1980), Staiger (1990), Wegener (1991), Coverhill (1994), Jann (2003) [71, tr.354]; Bridges và cộng sự (1986), Montgomery (1992) [74, tr.149]... Ý nghĩa tích cực của vốn xã hội cũng được xác nhận trong các kết quả nghiên cứu của một số học giả trong nước. Rất nhiều nghiên cứu trong thị trường lao động xác nhận một thực tế: khai thác các mối quan hệ xã hội là một kênh phổ biến trong tìm kiếm việc làm của người lao động. Đi sâu hơn trong chủ đề này là các nhà xã hội học. Trong nghiên cứu so sánh về sự giao thoa giữa vốn xã hội với các giao dịch kinh tế trong gia đình Việt Nam và Hán Quốc, Nguyễn Quý Thanh đã đề cập tới các quan hệ gia đình trong việc đảm bảo lao động. Theo đó, “gia đình có thể cung cấp một nguồn

quan trọng cho những ai muốn theo đuổi việc tự tạo việc làm” [46, tr.117] và việc sử dụng các nguồn lao động trong gia đình có ý nghĩa tích cực ở chỗ sẽ làm giảm chi phí kinh doanh đồng thời có khả năng mang lại năng suất cao hơn việc sử dụng lao động bên ngoài. Với cái nhìn bao quát hơn trong trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên, Lê Ngọc Hùng cho rằng “mạng lưới xã hội có chức năng gắn kết xã hội và cung cấp thông tin chính xác, cần thiết và nhờ đó góp phần giảm chi phí giao dịch cho các bên tham gia mạng lưới” [28, tr.75].

Bên cạnh các tác động tích cực, các học giả cũng chỉ ra nhiều bằng chứng cho thấy ảnh hưởng tiêu cực của vốn xã hội đối với các khía cạnh của thị trường. Cũng trong nghiên cứu của mình Nguyễn Quý Thanh đã đề cập tới “cái giá không lường trước được như là giảm triển vọng của thế hệ tương lai” khi lao động trẻ em vì lợi ích kinh tế của gia đình mà phải hi sinh các hoạt động phát triển cá nhân khác của mình như việc học hành [46, tr.119]. Lê Ngọc Hùng chia sẻ quan điểm của Trịnh Duy Luân trong xu hướng khép kín các mối quan hệ trong phạm vi gia đình của lực lượng lao động dẫn đến hệ quả bất bình đẳng trong thị trường lao động [34, tr.23] và tạo nên những rào cản đối với xu hướng phát triển của nền kinh tế theo xu hướng sản xuất công nghiệp theo cơ chế thị trường [29, tr.9]. Những hệ quả không được mong đợi các học giả đã đề cập vừa có ý nghĩa ở cấp độ vi mô (cá nhân) vừa có ảnh hưởng tới thị trường lao động nói riêng và xã hội nói chung ở cấp độ vĩ mô. Điều này cũng được Granovetter quan tâm khi ông đề cập đến những ảnh hưởng của việc khai thác các mối quan hệ xã hội trong tìm kiếm việc làm tới sự bình đẳng cơ hội giữa các cá nhân với vốn xã hội khác nhau trong thị trường lao động. “Tôi sẽ trở lại và đưa ra câu hỏi rất quan trọng rằng các mạng lưới ảnh hưởng như thế nào đến sự bình đẳng cơ hội trong thị trường lao động, và liệu có nhóm người nào đó có thể bị tụt lại bởi họ không có sự kết nối” [69, tr.141].

Ở cấp độ cá nhân, nhiều nghiên cứu không xác nhận các ảnh hưởng tích cực của vốn xã hội đến các kết quả tìm kiếm việc làm trong nghiên cứu của Granovetter. Đó là các nghiên cứu của Marsden và cộng sự (1988), Lin (1999), Mau và cộng sự (2001)...[76, tr.354]. Thậm chí, còn có những kết quả nghiên cứu thực nghiệm chỉ ra những ảnh hưởng tiêu cực của vốn xã hội đến các đối tượng

trong thị trường lao động. Flap và cộng sự cho rằng vốn xã hội có thể là lợi thế, nhưng đồng thời cũng có thể có tác động tiêu cực nếu nó là không phù hợp với công việc và nhu cầu của nhà tuyển dụng. Hơn nữa, tác động của các quan hệ xã hội đến các khía cạnh của công việc còn phụ thuộc vào nguồn lực của người giới thiệu. Đôi khi chấp nhận một công việc là một lợi thế, nhưng rất có thể, khi đó bạn đã bỏ qua một cơ hội khác tốt hơn [75]. Các kết quả nghiên cứu của Flap và cộng sự cho thấy những cá nhân tìm được công việc của mình thông qua các mối quan hệ có mức thu nhập thấp hơn. Tương tự, Franzen và cộng sự cũng đã nhận ra những bất lợi về thu nhập của những sinh viên tốt nghiệp ở Thụy Điển trong nghiên cứu vào năm 2001 khi họ chấp nhận một công việc thông qua mạng lưới quan hệ xã hội của mình [76, tr.361]. Điều này cũng được xác nhận bởi các kết quả nghiên cứu của Lin (1999) và Mouw (2003), những người “nghi ngờ sức nặng” của các bằng chứng về những lợi thế mà các mối quan hệ xã hội mang lại cho các công việc trong nghiên cứu của Granovetter [76, tr. 354-355].

Khía cạnh thứ hai phản ánh ý nghĩa hai chiều của vốn xã hội liên quan tới các chủ thể chịu tác động của nó trong thị trường. Có một thực tế khi nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động ở cấp độ cá nhân, các học giả thường giành sự quan tâm tìm hiểu vai trò của vốn xã hội đối với người lao động trong nỗ lực tìm kiếm một công việc nhiều hơn. Trên thực tế, mối quan hệ giữa người lao động và các ông chủ thuê nhân công trong thị trường là mối quan hệ hai chiều, và vốn xã hội tất yếu có ý nghĩa đối với cả hai đầu trong mối quan hệ này. Ngay trong lời bạt của lần tái bản công trình nghiên cứu của mình vào năm 1995, Granovetter cũng nhắc tới hạn chế trong nghiên cứu của mình vào năm 1974 khi mới chỉ đề cập chủ yếu tới một khía cạnh đối tượng tác động của vốn xã hội: người lao động. “Khi đã không thu thập các thông tin về sự tìm kiếm của người sử dụng lao động, tôi không thể nói điều gì dứt khoát về nó”[79, tr.145]. Fernandez và cộng sự thì khác, họ đã phân tích vốn xã hội trong mạng lưới giới thiệu việc làm của những người làm công trong các công ty và lợi ích mang lại cho các ông chủ. Ông và các cộng sự nhận thấy việc tìm và thuê nhân công thông qua sự giới thiệu của người làm công mang lại những lợi ích kinh tế cho các ông chủ, việc này giúp họ tiết kiệm được chi phí thuê mướn lao động và giảm chi phí cho sự giới thiệu [74]. Erickson lại cho rằng những người sử

dụng lao động có giá trị tiềm năng với người lao động với vốn xã hội bởi lẽ những ông chủ có thể chuyển vốn xã hội của riêng mình vào vốn xã hội của tổ chức bằng cách tuyển dụng cá nhân và huy động các mối quan hệ của anh ta cho các mục tiêu của tổ chức. Trong khi đó, với người lao động, mạng lưới quan hệ xã hội phong phú có ý nghĩa tiềm năng, làm tăng cơ hội để tìm được một công việc ở vị trí tốt hơn. Rõ ràng, “khi mà tuyển dụng nhất thiết là một quá trình kép gồm có bên cung (người lao động) và bên cầu (người sử dụng lao động) thì vốn xã hội cũng có ý nghĩa hai chiều” [73, tr.127]. Chúng tôi muốn nhấn mạnh hơn khía cạnh này của vốn xã hội đối với các nghiên cứu trong nước. Bởi lẽ, trong hệ thống các công trình nghiên cứu thực nghiệm về thị trường lao động, hầu như các nhà nghiên cứu mới chỉ ra ý nghĩa tích cực của các mối quan hệ xã hội đối với cơ hội việc làm của người lao động. Điều này cũng phản ánh một thực tế các nhà nghiên cứu hiện nay mới quan tâm đến một đầu mối trong quan hệ hai chiều giữa cung và cầu. Tất nhiên các nghiên cứu của một số nhà xã hội học, đặc biệt từ hướng tiếp cận vốn xã hội đã chỉ rõ mối quan hệ hai chiều này, chẳng hạn như khả năng huy động nhân công thông qua các quan hệ gia đình đã được đề cập [46, 89]. Tuy nhiên, những nỗ lực đơn lẻ đó là chưa đủ để giúp chúng ta có được nhận thức toàn diện về tác động của vốn xã hội đối với một trong hai đầu mối quan hệ nền tảng tạo nên thị trường lao động giữa lực lượng lao động và các ông chủ.

### **1.2.2. “Kênh” kết nối giữa người lao động và việc làm**

Sử dụng mạng quan hệ xã hội được xác nhận như một chiến lược tìm kiếm việc làm phổ biến của người lao động; đồng thời là cách thức tìm kiếm, bổ sung nguồn nhân lực hiệu quả đối với những người thuê nhân công. Luận điểm này được hầu hết các học giả chia sẻ cũng như được khẳng định bằng các kết quả nghiên cứu thực nghiệm trong thực tiễn [95]. Trong nghiên cứu của mình, Granovetter nhận thấy rằng hầu hết các trường hợp có trung gian giữa người lao động và người sử dụng lao động, và những ai tìm kiếm công việc thông qua quan hệ cá nhân xuất hiện để được biết đến như một cái có hơn là một cuộc tìm kiếm công việc. Trong trường hợp nghiên cứu ở Massachuset, các kết quả khảo sát của ông cho thấy 56,0% số người tìm kiếm việc làm qua các quan hệ cá nhân, 18,8% thông qua

các con đường chính thức và 18,8% qua ứng tuyển trực tiếp. Hầu hết những người được hỏi trả lời thích lựa chọn các mối quan hệ cá nhân và họ tin rằng những thông tin từ các mối quan hệ có giá trị hơn. Ông cũng phát hiện một điều thú vị khi chỉ có 57,4% các cá nhân tìm kiếm công việc một cách tích cực. Đôi khi người tìm kiếm việc làm không hề tích cực tìm kiếm mà chỉ cần để mắt đến những cơ hội. Quan hệ giữa cung và cầu dường như không áp dụng đối với tìm kiếm việc làm và nghề nghiệp, đặc biệt ở khía cạnh tìm kiếm mức lương cao hơn. “Tìm kiếm việc làm nhiều hơn là một quá trình mang tính lý trí. Nó gắn bó mật thiết với những quá trình xã hội khác, điều gần như cưỡng ép và thôi thúc nguyên do và các kết quả của nó” [79, tr.39 ].

Rất nhiều nghiên cứu đã bổ sung thêm các bằng chứng khẳng định việc làm đến với các cá nhân bên cạnh thông qua các kênh tìm kiếm chính thức (thông qua quảng cáo, qua các nhà tuyển dụng, và ứng tuyển trực tiếp) còn có sự chi phối mạnh mẽ của các mạng lưới quan hệ xã hội. Các nghiên cứu ở Anh vào những năm 1970 và 1980 chỉ ra 30,0% đến 40,0% người được hỏi tìm thấy công việc của họ thông qua bạn bè và người thân. Cuộc khảo sát ở Nhật Bản vào năm 1982 ở nhóm lao động trên 15 tuổi cũng chỉ ra con số 34,7%, thậm chí ở Wantanabe vào năm 1985 con số người tìm được việc làm thông qua các mối quan hệ còn lên tới trên 70,0%. Boxman, DeGraaf và Flap trong các khảo sát của mình cũng đã chỉ ra rằng 61,0% số người được hỏi tìm thấy công việc của họ thông qua các mối liên hệ cá nhân [79, tr.140].

Có thể nhận thấy sức ảnh hưởng mạnh mẽ và linh hoạt của mạng lưới quan hệ xã hội đối với thị trường lao động như thế nào. Sử dụng các mối quan hệ xã hội như một chiến lược tìm kiếm việc làm hay tìm nguồn nhân lực được người lao động và người sử dụng lao động tận dụng một cách phổ biến và hiệu quả. Đôi khi “tự thân” các mối quan hệ xã hội, các mạng lưới xã hội, với chức năng truyền đi các luồng thông tin về các vị trí công việc và yêu cầu nhân lực, thực hiện vai trò kết nối của mình mà không cần tới tác nhân là sự mong đợi hay kỳ vọng từ hai phía cung và cầu. Rất nhiều kết quả nghiên cứu có cùng kết quả giống như phát hiện của Granovetter về thực tế một tỉ lệ đáng kể người lao động có được công việc của mình

mà không hề có nhiều nỗ lực chủ động tìm kiếm. Một nghiên cứu gần như cùng thời gian với các khảo sát của Granovetter, được thực hiện bởi Campbell và cộng sự (1985) đã chỉ ra 36,0% ứng viên được hỏi trả lời họ có được việc làm mà không cần nỗ lực tìm kiếm nào. Tương tự như vậy, các nghiên cứu về lao động nữ ở Wantanabe (Nhật Bản, 1987) phản ánh 49,0% số người được hỏi trả lời không cần nỗ lực tìm kiếm mà vẫn có được một công việc. Con số tương ứng trong nghiên cứu của Hanson và cộng sự (1991) cũng phản ánh 51,0% đối với nam giới và 57,0% đối với nữ giới trả lời họ không tìm kiếm một cách chăm chỉ [79, tr.143].

Nghiên cứu về thị trường lao động nói chung và trong đó hướng tới khách thể là sinh viên tốt nghiệp như một lực lượng tham gia vào thị trường lao động nói riêng đã được quan tâm ở Việt Nam [7]. Rất nhiều kết quả nghiên cứu xác nhận các mối quan hệ xã hội là một kênh tìm kiếm việc làm phổ biến trong thị trường lao động. Các mối quan hệ xã hội, đặc biệt là các quan hệ gần gũi như gia đình, bạn bè, thậm chí có ảnh hưởng ngay từ quá trình hình thành các định hướng giá trị lựa chọn công việc của sinh viên tốt nghiệp [12]. Ý nghĩa của vốn xã hội đối với người lao động nói chung và nhóm lao động là sinh viên tốt nghiệp nói riêng trước tiên thể hiện ở nhận thức của họ về vai trò của các mối quan hệ xã hội đối với cơ hội việc làm của bản thân họ, từ đó quan tâm đầu tư xây dựng để có thể sử dụng như một chiến lược nghề nghiệp. Nghiên cứu của Đào Thanh Trường và cộng sự được tiến hành vào năm 2009, quy mô chọn mẫu trên phạm vi toàn quốc. Các tác giả đã phát hiện thấy 51,3% sinh viên tốt nghiệp cho rằng không tìm được việc làm vì “thiếu các mối quan hệ xã hội”. Một nguyên nhân khác, chúng tôi cho rằng có liên quan trực tiếp đến việc thiếu các mối quan hệ xã hội, chiếm 59,2% là “thiếu thông tin về việc làm”. Các nguyên nhân phản ánh vai trò của các mối quan hệ xã hội cao hơn so với các nguyên nhân “Học vấn/ học lực chưa phù hợp” (45,7%), “Ngoại hình chưa phù hợp” (36,7%), “Thiếu kinh nghiệm làm việc” (43,2%)... tương ứng với các biểu hiện của vốn con người [60, tr.62]. Một cuộc khảo sát khác được triển khai trên phạm vi toàn quốc, với cỡ mẫu lớn hơn nhiều lần (29993 sinh viên tốt nghiệp) của Bộ Giáo dục và Đào tạo, được tiến hành năm 2012. Các kết quả nghiên cứu chỉ ra nguyên nhân chủ yếu khiến sinh viên tốt nghiệp chưa tìm được việc làm là

do “Thiếu các mối liên hệ với nhà tuyển dụng” (30,4%), và “Thiếu thông tin tuyển dụng” (24,5%). Các nguyên nhân thuộc về các đặc điểm cá nhân, trình độ chuyên môn, và kinh nghiệm làm việc tiếp tục cho thấy có ảnh hưởng ở mức độ thấp hơn đáng kể [7, tr.66-68]. Trong cuộc khảo sát thông tin sinh viên tốt nghiệp được triển khai vào năm 2011 của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội với dung lượng mẫu 1576 sinh viên tốt nghiệp, các kết quả nghiên cứu phản ánh 15,4% sinh viên trả lời nguyên nhân tìm kiếm việc làm chưa thành công là do thiếu các mối quan hệ xã hội [61, tr.18]. Đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố đến quá trình tìm kiếm việc làm, 31,4% sinh viên tốt nghiệp cho rằng việc sở hữu các mối quan hệ xã hội là “rất quan trọng”, 40,8% cho rằng điều này là “quan trọng” [61, tr.20].

Vai trò của các mối quan hệ xã hội còn được thể hiện qua thực tế nó được sử dụng như một “kênh” giúp sinh viên tốt nghiệp biết đến, tiếp cận, và đạt được công việc của mình. Đây cũng chính là phát hiện phổ biến nhất, phản ánh vai trò của vốn xã hội trong các nghiên cứu về thị trường lao động nói chung và với nhóm khách thể nghiên cứu là sinh viên tốt nghiệp nói riêng. Nghiên cứu của Henaff và cộng sự về “Chiến lược cá nhân và gia đình” trong việc đầu tư cho hoạt động học tập, đào tạo và tìm việc làm đã đi đến kết luận rằng “gia đình và bạn bè vẫn là chỗ dựa chính để tìm việc làm đối với tất cả những loại người đi tìm việc. Tầm quan trọng của gia đình và bạn bè có xu hướng tăng lên ...đây cũng là nguyên nhân thành công của họ” [25, tr.67]. Cũng trong các kết quả nghiên cứu của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã được giới thiệu, các số liệu thống kê phản ánh tới 53,1% sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm hiện tại của mình thông qua các kênh không chính thức. Cụ thể hơn là thông qua sự giới thiệu của trường đại học (chiếm 8,6%), thông qua bạn bè và người quen (23,5%), và thông qua người thân trong gia đình (21,0%). Nhóm nghiên cứu còn đi xa hơn, so sánh sự tác động của các mối quan hệ xã hội đến các nhóm đối tượng chia theo địa bàn cư trú và chia theo giới tính khác nhau như thế nào. Kết quả là, dường như nhóm sinh viên tốt nghiệp là nam tận dụng tốt hơn các mối quan hệ xã hội trong quá trình tìm kiếm việc làm. Các nhà nghiên cứu cũng “phát hiện ra các kiểu mạng lưới xã hội hỗn hợp mà sinh viên đã sử dụng để tìm kiếm việc làm

10 năm trước đây. Nghiên cứu của một số tác giả đã cho thấy sinh viên tốt nghiệp thường dựa vào mối quan hệ tình cảm như bạn bè, người thân quen và quan hệ chức năng - công việc như trung tâm giới thiệu việc làm, quan hệ thầy trò để tìm kiếm việc làm và một số mối quan hệ xã hội khác nữa” [7, tr.78].

Bên cạnh chức năng thông tin, các mối quan hệ xã hội còn mang lại sự hỗ trợ, thúc đẩy quá trình các cá nhân đạt được công việc. Trở lại với các kết quả khảo sát thông tin sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội năm 2011, vai trò của các mối quan hệ xã hội được biểu hiện ở hai khía cạnh: nguồn cung cấp thông tin và sự hỗ trợ trực tiếp. Theo cách đó, trước hết, các mối quan hệ xã hội mang đến cho sinh viên tốt nghiệp những thông tin hữu ích về các công việc tiềm năng. Cụ thể hơn, các số liệu thống kê phản ánh sinh viên tốt nghiệp biết đến công việc hiện tại nhờ vào 30,0% thông tin từ gia đình, 33,4% từ bạn bè, 34,6% từ các kênh truyền thông đại chúng. Bên cạnh việc được cung cấp thông tin, sinh viên tốt nghiệp còn nhận được sự hỗ trợ trực tiếp từ các mối quan hệ cũng như mạng lưới của mình trong quá trình tiếp cận và có được việc làm: 29,9% sinh viên tốt nghiệp xác nhận đã có được sự hỗ trợ từ gia đình, 27,9% cho rằng đã nhận được sự hỗ trợ của bạn bè/ đồng nghiệp, 6,9% khẳng định đã có được sự giới thiệu của trường đại học cũng như thầy cô giáo để có được công việc hiện tại. Thông qua việc giới thiệu, bảo lãnh cho sinh viên tốt nghiệp, các mối quan hệ xã hội cũng như mạng lưới quan hệ xã hội đã truyền đến nhà tuyển dụng thông điệp của niềm tin, tạo điều kiện thuận lợi để đạt được quá trình tìm kiếm công việc thành công [61].

Khả năng kết nối mạnh mẽ các cá nhân với công việc là phát hiện phổ biến và thống nhất giữa các học giả trong và ngoài nước khi nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động. Rõ ràng, nói theo cách của Granovetter, cho dù xã hội đã và đang có những biến đổi không ngừng, nhưng có một điều vẫn luôn đúng, đó là cách chúng ta đến với các công việc, trải qua thời gian làm việc như một thành tố lớn nhất trong đời sống của hầu hết những người trưởng thành, phụ thuộc rất nhiều vào cách chúng ta được nhúng vào các mạng lưới quan hệ xã hội trong và ngoài gia đình (là thành tố quan trọng hình thành nguồn vốn xã hội).



### **1.2.3. Tác động của vốn xã hội đến kết quả tìm kiếm việc làm**

Các tranh luận giữa các học giả khi nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động chủ yếu xoay quanh tác động của nó đến kết quả tìm kiếm, thể hiện ở các đặc điểm như chi phí tìm kiếm, mức lương, sự phù hợp với chuyên môn được đào tạo, mức độ ổn định của công việc...

Kết quả nghiên cứu của Granovetter về ảnh hưởng tích cực của vốn xã hội đến khía cạnh thu nhập của công việc đã được tiếp tục phát triển bởi các nghiên cứu của Corcoran (1980), Staiger (1990), Wegener (1991), Coverhill (1994), Jann (2003). Trong khi đó nhiều nghiên cứu khác không những không phát hiện thấy sự khác biệt trong thu nhập, mà còn chỉ ra những minh chứng cho xu hướng ngược lại [76, tr. 354-356]. Trên cơ sở thực tế, Lin (1999) và Mouw (2003) chỉ ra rằng không có bằng chứng thực nghiệm nào chứng tỏ tác động tích cực của vốn xã hội đến mức lương. Chi tiết hơn, những luận điểm về nguồn lực xã hội của Lin chứng minh các cá nhân ở các vị trí công việc cao hơn có một mạng lưới xã hội phong phú tương ứng. Do đó, một mặt có được vốn xã hội lớn tương quan với nghề nghiệp mang lại nguồn thu nhập cao, nhưng mặt khác việc sử dụng mạng lưới không có ảnh hưởng gì tới mức lương tạo nên một nghịch lý. Mouw cho rằng những công việc ở vị trí cao và kích cỡ của mạng lưới xã hội đơn thuần có mối liên hệ và cả hai phụ thuộc vào những đặc trưng cá nhân ít được đề ý tới [76, tr. 355].

Montgomery đưa ra lý giải cho những khác biệt nêu trên từ một kết hợp thú vị giữa lý thuyết tìm kiếm việc làm ở góc độ kinh tế và giả thuyết về mạng lưới của Granovetter. Theo ông mạng lưới phong phú làm tăng mức lương kỳ vọng của người tìm kiếm, anh ta chỉ chấp nhận công việc khi đạt được sự kỳ vọng của mình, và vốn xã hội tác động đến khía cạnh thu nhập của công việc theo cách đó [87]. Như vậy, hiệu quả gián tiếp của mạng lưới quan hệ xã hội vào thu nhập là cách lý giải cho kết quả nghiên cứu của Lin và Mouw. Các luận điểm của Montgomery cũng gợi mở rằng không thể phân tích tác động của vốn xã hội trong thị trường lao động một cách đơn lẻ mà phải đặt nó trong mối quan hệ qua lại với các yếu tố khác, đặc biệt là yếu tố vốn con người. Điều này được ủng hộ bởi Flap và Boxman khi các tác giả kết luận vốn xã hội sẽ hữu ích hơn khi cá nhân tìm việc làm nếu (a) có cả

vốn con người tương ứng; (b) khi vốn xã hội của cá nhân có giá trị cho chính công việc mà anh ta sẽ được đảm nhận; (c) khi nhà tuyển dụng quan tâm đến loại vốn mà ứng viên có; (d) khi người giới thiệu có nhiều nguồn lực, đặc biệt khi anh đã từng được huy động thông qua một kênh tìm kiếm không chính thức bởi một nhân viên tương lai; (e) người giới thiệu đưa ra những thông tin tốt về người tìm việc, đặc biệt khi người giới thiệu có nhiều nguồn lực; (f) mối quan hệ của người giới thiệu với nhân viên và nhà tuyển dụng nơi ai đó ứng tuyển là tốt [75, tr.164-165]. Bổ sung thêm cho hướng nghiên cứu này, Erikson chỉ ra rằng mạng lưới một ứng viên đang chiếm giữ cũng là một yếu tố mà các nhà tuyển dụng quan tâm để chấp nhận họ hay không cho một vị trí công việc. Có những vị trí công việc đòi hỏi các mối quan hệ phong phú, tuy nhiên cũng có những vị trí công việc đơn giản không khuyến khích sự quảng giao [73, tr.127-128].

Các kết quả nghiên cứu của Franzen và cộng sự phát hiện một thực tế, mặc dù vốn xã hội không tác động đến khía cạnh thu nhập của công việc nhưng nó giúp tiết kiệm được chi phí tìm kiếm. Những người đã tìm thấy những công việc của họ thông qua mạng lưới quan hệ xã hội thường có được việc làm sớm hơn, ứng tuyển ít hơn, và trải qua số cuộc phỏng vấn ít hơn [76]. Luận án đã giới thiệu các kết quả nghiên cứu của Nguyễn Quý Thanh [46, 47], Lê Ngọc Hùng [28, 29], Nguyễn Tuấn Anh [4, 89], theo đó xác nhận một thực tế phổ biến trong thị trường lao động Việt Nam là khả năng huy động nguồn lao động thông qua các mối quan hệ xã hội giúp giảm chi phí tìm kiếm và tăng hiệu quả sử dụng lao động. Hiện nay, các nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động Việt Nam còn khá thưa thớt. Hướng nghiên cứu này mới bước đầu được lưu ý tới trong một vài phân tích lý thuyết về vốn xã hội, hay đề cập như một khía cạnh của vấn đề nghiên cứu chính khác, xa hơn là đưa ra như một trường hợp nghiên cứu trong các phân tích về vốn xã hội nói chung. Nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động chủ yếu ghi dấu sự đóng góp của các nhà xã hội học. Trong các nghiên cứu về vốn xã hội gắn với sự vận hành của mô hình kinh tế hộ gia đình, Nguyễn Quý Thanh đã lưu ý tới các quan hệ gia đình trong việc đảm bảo lao động ở cả khía cạnh tích cực cũng như tiêu cực của nó [46]. Các mối quan hệ xã hội như là vốn xã hội được sử dụng trong quá trình tìm

kiếm việc làm tiếp tục được Nguyễn Quý Thanh và cộng sự chỉ ra trong một nghiên cứu công bố sau đó [47]. Tương tự, Nguyễn Tuấn Anh trong các nghiên cứu ở khu vực nông thôn đã nhận thấy ý nghĩa tích cực của vốn xã hội biểu hiện trong các mối quan hệ họ hàng, thân tộc có tác động tích cực đến quá trình huy động, trao đổi nguồn lao động giữa các hộ gia đình [89].

Có lẽ các công bố khoa học của Lê Ngọc Hùng là tiêu biểu hơn cả về chủ đề này. Trong bài viết “Vốn xã hội, vốn con người và mạng lưới xã hội qua một số nghiên cứu ở Việt Nam”, tác giả đã phân tích các cơ sở lý thuyết về vốn xã hội từ góc nhìn kinh tế, góc nhìn cấu trúc của Bourdieu, và góc nhìn chức năng của Coleman; từ đó ông xây dựng mô hình tổng hợp về vốn xã hội - vốn con người - mạng lưới xã hội. Trên nền tảng các phân tích và đúc kết lý thuyết, tác giả đưa ra và phân tích trường hợp mạng lưới xã hội của người lao động tự do, cụ thể là những người bán hàng rong và người lao động tự do ở Hà Nội. Trong đó phát hiện thấy có xu hướng biến đổi từ mô hình thủ công sang mô hình đồng nghiệp và mô hình thứ bậc. Tiếp đến là trường hợp mạng lưới tìm kiếm việc làm của sinh, tác giả chỉ ra sự hình thành mạng lưới hỗn hợp và khả năng hỗ trợ sinh viên trong tìm kiếm việc làm. Ông cho rằng “Sinh viên có ý thức trong việc phát triển vốn người tức là học tập để có tri thức, năng lực chuyên môn nghề nghiệp đồng thời phát triển vốn xã hội thông qua việc tiếp xúc, trao đổi và hợp tác với những cá nhân có vốn người cao ví dụ thầy cô giáo và vốn xã hội rộng những người sử dụng lao động” [29, tr.52]. Trong một công bố khoa học khác, Lê Ngọc Hùng đi sâu phân tích cơ sở lý thuyết về “mạng lưới xã hội” và đối chiếu với trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên. Các kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng việc dựa vào các mối quan hệ xã hội (gia đình, người quen, bạn bè) để tìm kiếm việc làm là phổ biến. Tác giả cũng nhận định về xu hướng sử dụng các mạng lưới hỗn hợp nhằm đạt hiệu quả cao nhất trong quá trình tìm kiếm việc làm. Sau các phân tích, ông đưa ra hai hướng tiếp cận thực tế: (1) “Mạng lưới xã hội với tư cách là cấu trúc xã hội bao gồm các mối tương tác xã hội và trao đổi xã hội, trong đó hệ giá trị, chuẩn mực và niềm tin được hình thành, biểu lộ. Nhờ vậy các thành viên của mạng lưới xã hội đều chia sẻ trách nhiệm, nghĩa vụ và có những lợi ích ràng buộc lẫn nhau khi theo đuổi những mục đích của họ”; và

(2) Mạng lưới xã hội có chức năng gắn kết xã hội và cung cấp thông tin chính xác, cần thiết và nhờ đó góp phần giảm chi phí giao dịch cho các bên tham gia mạng lưới. Trong điều kiện các thể chế kinh tế chưa phát triển đầy đủ và còn thiếu thông tin, ví dụ như trong thị trường lao động đang hình thành, thì mạng lưới xã hội là một loại thiết chế giảm chi phí giao dịch và rủi ro cho cả người tìm kiếm việc làm và người tuyển dụng lao động” [28, tr.75]. Các kết quả nghiên cứu của Lê Ngọc Hùng dù không đồ sộ về quy mô nhưng đã động chạm đến hầu hết các biểu hiện vai trò của vốn xã hội trong thị trường lao động, đặc biệt tác giả đã đánh giá vai trò của vốn xã hội trong mối quan hệ với vốn con người, và mạng lưới xã hội cũng như các phân tích sâu sắc về một khía cạnh quan trọng của vốn xã hội từ góc độ lý thuyết về mạng lưới xã hội.

Bên cạnh những bằng chứng về ảnh hưởng của vốn xã hội đến khía cạnh kinh tế của công việc, nhiều nghiên cứu lưu tâm tới tác động của nó đến khía cạnh phi kinh tế. Cũng giống như những phát hiện của Granovetter [79], nghiên cứu của Franzen và cộng sự cho thấy những công việc được tìm ra nhờ vào các mối quan hệ xã hội có sự phù hợp cao hơn với chuyên môn được đào tạo. Người sử dụng lao động thường đòi hỏi một bằng cấp đặc biệt hơn cho những công việc được giới thiệu qua mạng lưới quan hệ. Bên cạnh đó, những người được hỏi thường nhìn nhận công việc được tìm kiếm thông qua mạng lưới như một kế hoạch lâu dài phù hợp với dự định nghề nghiệp của họ so với những công việc ngắn hạn có rất ít hoặc không có liên hệ gì với dự định nghề nghiệp [76, tr.364]. Các kết quả nghiên cứu của Marsden cũng lý giải vốn xã hội có ích hơn cho người tìm kiếm việc làm hay người làm công đối với những công việc có tính chuyên môn và đòi hỏi kỹ năng và nhất là các công việc đòi hỏi sự đầu tư đào tạo của nhà tuyển dụng. Các ông chủ ít sử dụng sự giới thiệu của nhân viên cho các vị trí quản lý [84, tr.118].

Những tranh luận xoay quanh tác động của vốn xã hội đến các đặc điểm của công việc đặt ra yêu cầu cần tiếp tục có những nghiên cứu phong phú hơn nữa làm cơ sở để đi đến khẳng định mối liên hệ có tính quy luật giữa việc khai thác vốn xã hội trong quá trình tìm kiếm việc làm và kết quả tìm kiếm các công việc.

#### **1.2.4. Hướng nghiên cứu gợi mở từ “sức mạnh của các liên kết yếu”**

Trở lại với giả thuyết về “sức mạnh của các liên kết yếu” của Granovetter đã được đề cập ở trên. Mặc dù Lin và Mouw cùng những học giả ủng hộ họ có những nghi ngờ bằng chứng thực nghiệm trong các nghiên cứu của Granovetter về ý nghĩa quan trọng của các mối quan hệ yếu trong quá trình tìm kiếm việc làm của các cá nhân, các luận điểm của Granovetter vẫn là một phát hiện lý thú và được nhiều học giả khác quan tâm. Montgomery đã cố gắng lý giải quan điểm của Granovetter ở cách các mối liên kết yếu tạo cơ hội việc làm nhiều hơn những mối liên kết mạnh và chỉ ra rằng mức lương kỳ vọng từ những công việc thông qua các liên kết yếu, có vẻ như thấp hơn những công việc thông qua các liên kết mạnh [86]. Thực chất khi Granovetter đề cập tới các mối liên hệ bên ngoài mạng lưới, với các mối quan hệ không thường xuyên, ông đang chia sẻ quan niệm của Putnam về vốn xã hội kết nối với bên ngoài [93], cũng như quan niệm của Burt về lỗ hổng cấu trúc - được kiểm soát nhiều hơn bởi các tác nhân với mạng lưới phong phú vươn ra bên ngoài [70]. Các mối quan hệ xã hội với tần suất tương tác thấp, những liên kết vươn ra bên ngoài nhóm, hay những cá nhân kiểm soát các khoảng trống trong cấu trúc mạng lưới quan hệ tất nhiên mang đến nhiều thông tin mới lạ hơn so với các mối quan hệ được duy trì bằng các tương tác thường xuyên trong nội bộ nhóm. Quả thực, tính mới của thông tin có thể là ưu thế trong tìm kiếm việc làm đối với cá nhân trong những hoàn cảnh cụ thể mà trường hợp nghiên cứu của Granovetter đối với lực lượng lao động và quá trình di động nghề nghiệp của họ là một ví dụ [79]. Tuy nhiên, không phải liên kết yếu lúc nào cũng phát huy ưu thế của mình. Điều này thể hiện qua nhiều kết quả nghiên cứu của các học giả luận án đã đề cập. Sự khác biệt trong các bằng chứng thực nghiệm của mỗi học giả có thể phản ánh các đặc điểm khác nhau của từng khách thể và bối cảnh nghiên cứu. Vốn xã hội có ảnh hưởng ra sao đến sự nghiệp của một cá nhân còn tùy vào thời điểm trong tiến trình sự nghiệp của họ. Phát hiện của Moerbeek và cộng sự là một ví dụ khi cho rằng trong sự nghiệp của một cá nhân, mạng lưới quan hệ xã hội trở nên giảm dần sự gán cho và tăng thêm sự đạt được, các quan hệ gia đình dần giảm sự quan trọng thay vào đó là quan hệ đồng nghiệp [85, tr.178]. Lê Ngọc Hùng phân biệt vốn xã hội trong và ngoài gia đình và sự thích nghi của từng

dạng vốn tương ứng với các điều kiện phát triển kinh tế khác nhau. Theo ông, “phát triển vốn xã hội trong quan hệ gia đình, trong dòng họ và người thân quen tức là trong nhóm nhỏ, cộng đồng nhỏ. Điều này có thể là phù hợp với lối sản xuất tiểu nông, tự túc và phân tán nhưng khó có thể thích nghi với yêu cầu sản xuất công nghiệp theo cơ chế thị trường”. Bên cạnh đó, vốn xã hội còn chịu sự ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa, đối với vốn xã hội và quan hệ xã hội của người Việt Nam trong tiến trình biến chuyển từ “mô hình mạng lưới kiểu truyền thống sang kiểu hiện đại, từ mạng lưới xã hội đồng đẳng, đơn giản sang mạng lưới xã hội phân tầng, phức tạp”. Sự biến đổi này diễn ra chậm chạp do thói quen và những truyền thống văn hóa lâu đời của người dân [29, tr.9]. Kết quả nghiên cứu được đưa ra bởi Bian từ trường hợp nghiên cứu về tìm kiếm việc làm ở Trung Quốc đã khẳng định lại sức mạnh của các mối liên kết mạnh khi chỉ ra các kết quả nghiên cứu cho thấy “các mạng quan hệ cá nhân được sử dụng nhằm tạo ảnh hưởng tới các quan chức có trách nhiệm chỉ định các công việc với sự ủng hộ đối với các mối quan hệ của họ, điều này giống như một hoạt động trái phép được tạo điều kiện bởi các liên kết mạnh đặc trưng bởi niềm tin và nghĩa vụ” [67, tr.336].

Như vậy, giả thuyết của Granovetter về sức mạnh của các liên kết yếu có thể không hoàn toàn phù hợp với tất cả các bối cảnh xã hội, tuy nhiên đã gợi mở những hướng nghiên cứu sâu sắc hơn về vốn xã hội. Đặc biệt khi nghiên cứu về các mạng lưới quan hệ xã hội, cần đo lường, phân tích từng dạng quan hệ xã hội cũng như loại hình và quy mô nguồn lực có thể huy động được từ mạng quan hệ đó trong các bối cảnh kinh tế, văn hóa, xã hội cụ thể. Chỉ có như vậy chúng ta mới đi đến cái nhìn đầy đủ, khách quan về vai trò thực sự của vốn xã hội nói chung và trong thị trường lao động nói riêng.

### **1.3. Các định hướng tiếp tục nghiên cứu trong luận án**

Vai trò của vốn xã hội trong thị trường lao động là một thực tế, việc tiếp tục nghiên cứu nhận diện rõ hơn vai trò của nó trong thị trường lao động nói chung và thị trường lao động Việt Nam nói riêng là việc làm cần thiết. Phần mở đầu của luận án đã đề cập tới lưu ý của Trịnh Duy Luân về sự cần thiết phải nghiên cứu về vai trò của cá mạng lưới quan hệ xã hội trong quá trình tiếp cận vấn đề nguồn nhân lực, lao

động việc làm [34]. Điều này cũng được chia sẻ bởi các nhà nghiên cứu khác khi đề cập đến những khía cạnh cụ thể hơn của thị trường lao động. Tiếp cận từ góc nhìn vốn xã hội đối với vấn đề phát triển nguồn nhân lực trẻ của Vương Hồng Hà [24, tr.67-68], hay triển vọng tiếp cận vốn xã hội đối với các nghiên cứu về quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI của Nguyễn Văn Tuấn [62]...

Các kết quả tổng quan cho thấy hệ thống các công trình nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động trên thế giới đã trải qua một thời gian phát triển lâu dài, trong khi đó các học giả trong nước mới chỉ bước đầu có các nghiên cứu thực nghiệm về chủ đề này. Thực tế trên càng khẳng định tính cấp thiết và sự cần thiết đầu tư nghiên cứu đề tài luận án này. Nghiên cứu về vốn xã hội nói chung và vốn xã hội trong thị trường lao động nói riêng đã và đang là chủ đề nghiên cứu mang tính thời sự và còn nhiều tranh luận. Đặc biệt trong thị trường lao động ở Việt Nam, việc bổ sung ngày càng nhiều các bằng chứng thực nghiệm có ý nghĩa rất quan trọng ở góc độ lý luận khoa học và ứng dụng thực tiễn.

Trong quá trình phát triển nghiên cứu về chủ đề này, bên cạnh các kết quả đã đạt được, có một số điểm cần quan tâm nhằm có một cái nhìn toàn diện hơn về ý nghĩa, vai trò của vốn xã hội trong thị trường lao động.

Thứ nhất, cần ủng hộ quan điểm của Lê Ngọc Hùng khi đưa ra yêu cầu tiếp tục nghiên cứu chức năng và phản chức năng của các loại vốn phi kinh tế đối với sự tăng trưởng và phát triển bền vững. Cụ thể trong trường hợp thị trường lao động là “tính hai mặt” của vốn xã hội đối với cá nhân và xã hội [29, tr.10]. Yêu cầu thực tiễn đã có không ít học giả bỏ qua này xuất phát từ bản chất tác động hai chiều của vốn xã hội. Bên cạnh mặt tích cực, vốn xã hội còn có khía cạnh tiêu cực mà theo Portes nếu điều này không được quan tâm thích đáng các phân tích xã hội học sẽ trở nên thiếu tính khoa học mà giống như các “tuyên cáo đạo đức” vậy [38, tr.107].

Điểm đáng quan tâm thứ hai xuất phát từ thực tế các học giả khi nghiên cứu về vốn xã hội trong thị trường lao động, nơi vốn tồn tại nhiều yếu tố trong đó có hai nguồn vốn quan trọng là vốn con người và vốn kinh tế, tuy nhiên lại không nhìn nhận vốn xã hội trong mối quan hệ qua lại với hai dạng vốn này. Điều này dẫn đến các kết luận chưa mang tính thuyết phục, đôi khi tạo cảm giác tuyệt đối hóa thái quá vai trò

của vốn xã hội mà quên đi sự tồn tại của các dạng vốn khác. Vai trò của vốn xã hội là một thực tế, nhưng tác động của nó trong thị trường là không đơn nhất mà nằm trong mối liên hệ qua lại với các dạng nguồn lực khác. Việc tiếp cận vấn đề nghiên cứu chưa toàn diện dẫn đến những tranh luận giữa các học giả như chúng ta đã đề cập xoay quanh tác động của vốn xã hội đến các khía cạnh của thị trường lao động. Điển hình là các phát hiện của Granovetter [79] và những phản biện của Lin và Mouw [76]. Montgomery đã đưa ra những lý giải trong đó nhấn mạnh mối liên hệ qua lại giữa vốn xã hội với vốn con người nhưng là chưa thực sự đầy đủ [87]. Điều này cũng được Lê Ngọc Hùng đề cập ở cấp độ rộng lớn hơn khi đưa ra các nhóm vấn đề cần đầu tư nghiên cứu về vốn xã hội trong đó cần tiếp tục “nghiên cứu cơ chế xây dựng và chuyển hóa các loại vốn kinh tế, vốn con người, vốn xã hội trong đó việc đầu tư vào phát triển vốn người là một lựa chọn ưu tiên hàng đầu” [29, tr.10].

Thứ ba, một số học giả khi nghiên cứu về vốn xã hội nói chung và vốn xã hội trong thị trường lao động nói riêng chưa thực sự lưu tâm tới sự biến đổi xu hướng tác động của vốn xã hội trong từng điều kiện kinh tế xã hội cũng như các bối cảnh, chuẩn mực văn hóa của các quốc gia, cộng đồng, nhóm xã hội khác nhau. Điển hình như đặc trưng văn hóa phương Đông được biểu hiện khi các cá nhân có xu hướng đầu tư phát triển vốn xã hội trong quan hệ gia đình, dòng họ, người thân quen trong các nhóm nhỏ, khép kín phù hợp với lối sản xuất tiểu nông, tự túc [21]. Trái lại, đối với môi trường văn hóa phương Tây gắn với nền công nghiệp hiện đại lại phù hợp với mạng lưới xã hội phân tầng, phức tạp hơn. Do đó dạng vốn xã hội khép kín có thể hữu ích đối với một cá nhân giúp tìm kiếm các công việc trong môi trường văn hóa phương Đông truyền thống, tuy nhiên có thể là không như vậy và thậm chí là ảnh hưởng trái ngược trong điều kiện văn hóa phương Tây. So sánh những kết quả nghiên cứu của Franzen và cộng sự khi cho rằng tìm kiếm việc làm thông qua các mối quan hệ xã hội khiến mức thu nhập của sinh viên tốt nghiệp thấp hơn so với các kênh tìm kiếm chính thức [76]. Thực tế hoàn toàn trái ngược khi Granovetter phát hiện nhóm lao động trong nghiên cứu của mình lại nhận được mức thù lao cao hơn khi đạt được công việc thông qua các mối quan hệ nói chung, đặc biệt là các mối quan hệ lỏng lẻo [79]. Không có gì mâu thuẫn khi chúng ta biết rằng, nhóm khách



thể trong nghiên cứu của Franzen và cộng sự là những người mới bắt đầu tham gia vào thị trường lao động với định hướng giá trị có những khác biệt với nhóm lao động đã có một thời gian tham gia thị trường trong trường hợp nghiên cứu của Granovetter. Rõ ràng, nếu không cân nhắc đến các yếu tố văn hóa, định hướng giá trị của từng nhóm sẽ dẫn tới những tranh luận không đáng có.

Các lý thuyết về phân khúc thị trường lao động còn cho thấy “sự khép kín xã hội” là mạnh mẽ hơn trong chu kỳ suy thoái, điều đó tăng cường tầm quan trọng của các quan hệ cá nhân (Preisendorfer and Voss, 1998). Một số bằng chứng về sự phụ thuộc giữa hiện trạng nền kinh tế và thị trường lao động đã được trình bày bởi Osberg (1993) với các dữ liệu của Canada. Ông thấy rằng nhiều người thất nghiệp sử dụng các mạng lưới xã hội hơn trong quãng thời gian tỉ lệ thất nghiệp cao hơn [76, tr.359]. Như vậy, có thể khẳng định các phân tích về ảnh hưởng của vốn xã hội trong thị trường lao động cần được đặt trong các bối cảnh kinh tế, văn hóa tương ứng.

Kế thừa những kết quả nghiên cứu các học giả đã đạt được, nhằm bổ sung thêm các kết quả nghiên cứu thực nghiệm về thị trường lao động trong nước, luận án sẽ đi sâu tìm hiểu vai trò của vốn xã hội đối với quá trình tìm kiếm và kết quả tìm kiếm việc làm của nhóm lực lượng lao động là những sinh viên sau khi tốt nghiệp. Trong quá trình tìm kiếm việc làm, những sinh viên tốt nghiệp đã khai thác các mối quan hệ xã hội như thế nào để đạt được các công việc của mình? Bên cạnh các phương pháp tìm kiếm chính thức, việc tìm kiếm thông qua mạng lưới quan hệ xã hội có liên hệ gì tới kết quả tìm kiếm? Cụ thể hơn là các đặc điểm kinh tế và phi kinh tế của quá trình tìm kiếm (chi phí tìm kiếm, số cuộc phỏng vấn, sự thuận lợi...) và các công việc đạt được (mức thu nhập, môi trường làm việc, mức độ ổn định, vị trí công việc...).

Nghiên cứu về vốn xã hội gắn với nhóm khách thể sinh viên tốt nghiệp thoát nhìn là tiếp cận vốn xã hội ở cấp độ cá nhân. Tuy nhiên, những sinh viên tốt nghiệp cũng có sự phân hóa thành các nhóm khác nhau theo các lát cắt nhân khẩu như giới tính, địa bàn cư trú, trình độ chuyên môn, lĩnh vực chuyên môn... Điều này tạo điều kiện cho các phân tích vai trò của vốn xã hội ở tầm trung. Mỗi nhóm sinh viên tốt nghiệp được đặc trưng bởi các cơ hội và khả năng tích lũy các nguồn lực ở mức độ

khác nhau, điều này sẽ tạo cơ hội cho các so sánh, phân tích mối liên hệ giữa vốn xã hội với các dạng nguồn lực khác như kinh tế, văn hóa, con người trong mối tương quan chung với tìm kiếm việc làm của sinh viên tốt nghiệp.

Các kết quả nghiên cứu trong thị trường lao động Việt Nam cho đến nay đã khẳng định vai trò quan trọng của các mối quan hệ trong gia đình. Với đặc thù văn hóa phương Đông, các mối quan hệ với cha mẹ, anh em, người thân, họ hàng là nguồn vốn xã hội được gán cho, đặc trưng cho dạng vốn xã hội co cụm có ý nghĩa quan trọng đối với đời sống cũng như cơ hội nghề nghiệp của các cá nhân. Luận án sẽ tiếp tục có các phân tích về vai trò của các mối quan hệ trong và ngoài gia đình như một kiểu phân tách loại hình vốn xã hội gắn với môi trường văn hóa đặc thù Việt Nam. Hướng phân chia này có phần tương đồng với kiểu phân tách liên kết mạnh và liên kết yếu [79], hay dạng vốn xã hội co cụm và vốn xã hội vươn xa [80]. Tuy nhiên, đối với trường hợp sinh viên tốt nghiệp, vốn xã hội được tạo dựng bởi các mối quan hệ trong gia đình không chỉ dừng lại ở một dạng thức liên kết xã hội đơn thuần mà có sức chi phối mạnh mẽ và ảnh hưởng sâu sắc, toàn diện đến đời sống cá nhân trong đó có định hướng giá trị về sự thành đạt nghề nghiệp. Nói cách khác, các mối quan hệ xã hội trong gia đình bên cạnh các đặc trưng của các liên kết mạnh hay dạng vốn xã hội co cụm, nó còn bao hàm các yếu tố văn hóa bên trong đó. Điều này cũng tạo cơ hội để chúng ta có những phân tích, so sánh về vai trò của vốn xã hội trong các điều kiện môi trường văn hóa khác nhau ra sao.

Cuối cùng, bên cạnh nhận diện ý nghĩa tích cực của vốn xã hội, việc nghiên cứu nhận diện cụ thể hơn nữa những tác động tiêu cực của vốn xã hội đối với nhóm lao động sinh viên tốt nghiệp cũng sẽ được đặt ra. Những tác động tiêu cực của vốn xã hội trước tiên là ở cấp độ cá nhân, gắn với những sinh viên tốt nghiệp. Xa hơn là gắn với các nhóm đối tượng sinh viên và nếu có thể là những liên hệ tới các cấp độ cao nhất khi nhìn nhận sinh viên tốt nghiệp như một nhóm đối tượng lao động nằm trong hệ thống xã hội vĩ mô. Tìm hiểu tác động tiêu cực của vốn xã hội bên cạnh mục tiêu nhận thức khoa học còn là cơ sở đưa ra những khuyến nghị, giải pháp nhằm hạn chế tác động tiêu cực, phát huy ý nghĩa tích cực của vốn xã hội trong thị trường lao động nói riêng và đời sống xã hội nói chung.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

1. Nguyễn Quang A (2006), *Vốn và vốn xã hội*.  
Nguồn: <http://www.tiasang.com.vn> (truy cập ngày 20/5/2013).
2. Nguyễn Tuấn Anh (2011), “Vốn xã hội và mấy vấn đề đặt ra trong nghiên cứu vốn xã hội ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Xã hội học*, T.3, tr. 9-17.
3. Nguyễn Tuấn Anh (2011), “Vốn xã hội và sự cần thiết nghiên cứu vốn xã hội ở nông thôn hiện nay”, kỷ yếu *Hội thảo quốc tế Đóng góp của Khoa học xã hội - Nhân văn trong phát triển kinh tế xã hội*, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Hà Nội, tr. 557-565.
4. Nguyễn Tuấn Anh (2012), “Quan hệ họ hàng – một nguồn vốn xã hội trong phát triển kinh tế hộ gia đình nông thôn”, *Tạp chí Nghiên cứu Con người*, T.1(58), tr.48-61.
5. Hồ Tú Bảo (2010), “Kinh tế tri thức ở Việt Nam”, Nguồn: <http://tiasang.com.vn/Default.aspx?tabid=110&News=3324&CategoryID=36>, (truy cập ngày 12/5/2014)
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), “Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”, trong sách *Hỏi-đáp về một số nội dung đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam, *Báo cáo kết quả điều tra việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2012*.
8. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2013), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2012*, NXB Thống kê.
9. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2014), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013*, NXB Thống kê.
10. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2015), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014*, NXB Thống kê.

11. Bùi Thế Cường, Đặng Thị Việt Phương, Trịnh Huy Hóa (Nhóm dịch giả) (2010), *Từ điển xã hội học Oxford (Oxford dictionary of Sociology)*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
12. Phạm Huy Cường (2009), *Các yếu tố tác động đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên năm cuối các ngành khoa học xã hội*, Luận văn thạc sĩ, Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.
13. Phan Đình Diệu (2006), “Phát huy dân chủ để làm giàu vốn xã hội”. Nguồn: <http://www.tiasang.com.vn> (truy cập ngày 20/8/2014).
14. Trần Hữu Dũng (2003), “Vốn xã hội và phát triển kinh tế”, *Thời Đại*, T.8, tr.82-102.
15. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), Nghị quyết số 25-NQ/TW ngày 9/2/1991 về đổi mới và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên, Nguồn: [http://123.30.190.43/tiengviet/tulieuvankien/vankiendang/details.asp?topic=191&subtopic=279&leader\\_topic=&id=BT180553913](http://123.30.190.43/tiengviet/tulieuvankien/vankiendang/details.asp?topic=191&subtopic=279&leader_topic=&id=BT180553913) (truy cập ngày 25/1/2015)
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), Nghị quyết số 25-NQ/TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, Nguồn: [http://dangcongsan.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co\\_id=30668&cn\\_id=240818](http://dangcongsan.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co_id=30668&cn_id=240818) (truy cập ngày 25/1/2015)
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), “Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Khoá XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”, trong sách *Hỏi - Đáp về một số nội dung đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), Nghị quyết số 25-NQ/TW ngày 9/2/1991 về đổi mới và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên, Nguồn: [http://123.30.190.43/tiengviet/tulieuvankien/vankiendang/details.asp?topic=191&subtopic=279&leader\\_topic=&id=BT180553913](http://123.30.190.43/tiengviet/tulieuvankien/vankiendang/details.asp?topic=191&subtopic=279&leader_topic=&id=BT180553913) (truy cập ngày 25/1/2015)
19. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), Nghị quyết số 25-NQ/TW ngày 25/7/2008 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, Nguồn: [http://dangcongsan.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co\\_id=30668&cn\\_id=240818](http://dangcongsan.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co_id=30668&cn_id=240818) (truy cập ngày 25/1/2015)

20. Vũ Cao Đàm (2009), *Nghịch lý của khoa học và giáo dục trong xã hội đương đại Việt Nam*, NXB Thế giới, Hà Nội.
21. Fukuyama F. (2002), “Nguồn vốn và sự phát triển: Chương trình nghị sự tương lai” (Quang Anh lược thuật), *Tạp chí Xã hội học*, T.4 (84), tr.90-98.
22. Gironde C., Dormeier A., Lê Ngự Bình (2001), “Các chiến lược giáo dục, đào tạo và việc làm: Phần thảo luận”, trong sách *Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới*, NXB Thế giới, Hà Nội, tr.225-233.
23. G. Endruweit và G. Trommsdoff (1996), *Từ điển xã hội học*, Bản dịch của Ngụy Hữu Tâm và Nguyễn Hoài Bảo, NXB Thế Giới, 2001, Hà Nội.
24. Vương Hồng Hà (2013), “Một số suy nghĩ ban đầu về nghiên cứu vốn xã hội trong phát triển nguồn nhân lực trẻ Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Xã hội học*, T.3(123), tr. 64-68.
25. Henaff N., Martin J. (2001), “Chiến lược cá nhân và gia đình”, trong sách *Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới*, NXB Thế giới, Hà Nội, tr. 53-77.
26. Phạm Như Hồ (2013), Thử nhìn lại vấn đề vốn xã hội, Nguồn: <http://tiasang.com.vn/Default.aspx?tabid=116&News=6144&> (truy cập 14-7-2015)
27. Lê Ngọc Hùng (2002), *Lịch sử và Lý thuyết xã hội học*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
28. Lê Ngọc Hùng (2003), “Lý thuyết và phương pháp tiếp cận mạng lưới xã hội: trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên”, *Tạp chí Xã hội học*, T.2 (82), tr. 67- 75.
29. 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*, T.4, tr. 45-54.
30. Lê Ngọc Hùng chủ biên (2010), “Vốn xã hội: Nguồn lực và đối tượng của lãnh đạo, quản lý xã hội”, trong sách *Xã hội học về lãnh đạo, quản lý*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 65-212.
31. Đặng Vũ Cảnh Linh (2008), Niềm tin - Một giá trị đặc biệt của sinh viên trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, *Tạp chí Xã hội học*, T.4(104), tr. 90-99.
32. Vũ Mạnh Lợi (2006), “Một số xu hướng và thái độ của thanh niên Việt Nam với vấn đề việc làm”, *Tạp chí xã hội học*, T.3 (95), tr. 39-47.
33. Trịnh Duy Luân (2006), “Sự tham gia xã hội của thanh niên Việt Nam trong thời kỳ đổi mới”, *Tạp chí Xã hội học*, T.2 (94), tr.3-12.

34. Trịnh Duy Luân (2009), “Vấn đề phát triển nguồn nhân lực, lao động việc làm ở nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, trong sách *Dân số Việt nam qua các nghiên cứu xã hội học*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr.15-31.
35. Vũ Hữu Ngoạn, Ngô Văn Dụ, Phạm Hữu Tiên, Phạm Anh Tuấn (2001), *Tìm hiểu một số khái niệm trong văn kiện Đại hội IX của Đảng*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
36. Hoàng Phê (2008), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Đà Nẵng.
37. Nguyễn Văn Phú (2006), “Vốn xã hội ở Việt Nam”, Nguồn: <http://www.tiasang.com.vn> (truy cập ngày 20/5/2013).
38. Portes A. (1998), “Vốn xã hội: Nguồn gốc và những sự áp dụng nó trong xã hội học hiện đại” (Mai Huy Bích trích dịch), *Tạp chí Xã hội học*, T.4 (84), 2003, tr.99-109.
39. Trần Hữu Quang (2010), “Tìm hiểu khái niệm vốn xã hội”, trong sách *Phương pháp nghiên cứu xã hội và lịch sử*, NXB Từ điển Bách Khoa, tp Hồ Chí Minh, tr.46-59.
40. Vũ Hào Quang (2001), *Định hướng giá trị của sinh viên - con em cán bộ khoa học*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
41. Trương An Quốc (2011), “Từ việc làm ổn định đến ổn định việc làm: Người tốt nghiệp đại học chủ động hơn trong hội nhập”, trong sách *Những vấn đề xã hội trong sự biến đổi xã hội*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr.254-265.
42. Quốc hội Việt Nam (2013), *Luật việc làm*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
43. Quốc hội Việt Nam (2014), *Luật giáo dục nghề nghiệp*, Nguồn: <http://thuvienphapluat.vn/archive/Luat-Giao-duc-nghe-nghiep-2014-vb259733.aspx> (truy cập ngày 25/1/2015)
44. Phạm Văn Quyết, Nguyễn Quý Thanh (2001), *Phương pháp nghiên cứu Xã hội học*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
45. Smelser. N. J (1998), Diễn văn tại cuộc họp Hội Xã hội học Mỹ thường niên 1997, *American Sociological Review*. Vol. 63, No.1, pp. 1-16. Biên dịch: Bùi Thế Cường, phiên bản 2/2009, nguồn: <http://www.vnulib.edu.vn:8000/dspace/bitstream/123456789/4354/1/2008-4the%20rational%20and%20the%20ambivalent%20in%20the%20social%20sciences.pdf> (truy cập 10/7/2015).

46. Nguyễn Quý Thanh (2005), “Sự giao thoa giữa vốn xã hội với các giao dịch kinh tế trong gia đình. So sánh gia đình Việt Nam và gia đình Hàn Quốc”, *Tạp chí Xã hội học*, T.2 (90), tr. 108-121.
47. Nguyễn Quý Thanh, Cao Thị Hải Bắc (2012), “Quan hệ xã hội và vốn xã hội: Nghiên cứu so sánh Việt Nam và Hàn Quốc”, *Tạp chí Xã hội học*, T.3 (119), tr. 35-44
48. Nguyễn Quý Thanh, Nguyễn Thị Khánh Hòa (2013), “Các thành tố và quan hệ giữa chúng trong cấu trúc lòng tin xã hội của người Việt Nam”, *Tạp chí Xã hội học*, T. 4 (124), tr. 89-102.
49. Hoàng Bá Thịnh (2009) “Vốn xã hội, mạng lưới xã hội và những phí tổn”, *Tạp chí Xã hội học*, T.1, tr. 42-51.
50. Thomése, F. và Nguyễn Tuấn Anh (2007), “Quan hệ họ hàng với việc đồn điền đồi thừa và sử dụng ruộng đất dưới góc nhìn vốn xã hội ở một làng Bắc Trung Bộ”, *Politics & Society*, T.1, tr.149-186.
51. Lã Thị Thu Thủy (2011), *Nhu cầu thành đạt nghề nghiệp của tri thức trẻ*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
52. Lê Minh Tiến (2010a), “Vốn xã hội và đo lường vốn xã hội”, trong sách *Phương pháp nghiên cứu xã hội và lịch sử*, NXB Từ điển Bách Khoa, tp Hồ Chí Minh, tr. 116-129.
53. Lê Minh Tiến (2010b), “Phân tích mạng lưới xã hội”, trong sách *Phương pháp nghiên cứu xã hội lịch sử*, Bách Khoa, tp Hồ Chí Minh, tr. 130-150.
54. Tổng cục thống kê (2013), *Niên giám thống kê tóm tắt*, NXB Thống kê.
55. Tổng cục thống kê (2014), *Niên giám thống kê tóm tắt*, NXB Thống kê.
56. Towers Watson (2014), *Tổng quan nghiên cứu lực lượng lao động toàn cầu*, (Nguồn: <http://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Survey-Research/Results/2014/07/balancing-employer-and-employee-priorities>, (truy cập ngày 5/1/2015).
57. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Thống kê, tp Hồ Chí Minh.
58. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS Tập 1*, NXB Hồng Đức, tp Hồ Chí Minh.

59. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS Tập 2*, NXB Hồng Đức, tp Hồ Chí Minh.
60. Đào Thanh Trường và Nhóm nghiên cứu (2012), “Kết quả khảo sát tình trạng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên”, trong sách *Lựa chọn giải pháp nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn với nhu cầu thị trường lao động*, NXB thế giới, Hà Nội, tr. 55-81.
61. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), *Báo cáo kết quả Khảo sát thông tin của sinh viên tốt nghiệp các năm 2008, 2009, 2010*.
62. Nguyễn Văn Tuấn (2010), “Triển vọng của cách tiếp cận vốn xã hội, mạng lưới xã hội đối với nghiên cứu về quyền của người lao động trong doanh nghiệp FDI ở Việt Nam”, *Tạp chí Xã hội học*, T. 3 (111), tr. 13- 21
63. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, nguồn: <http://www.ussh.vnu.edu.vn/c3/dao-tao/Gioi-thieu-tong-quan-2-520.aspx> (Truy cập ngày 16/6/2014).
64. Nguyễn Khắc Viện (1994), *Từ điển Xã hội học*, NXB Thế giới, Hà Nội
65. Khúc Thị Thanh Vân (2012), Luận án Tiến sĩ, *Vai trò của Vốn xã hội trong phát triển kinh tế hộ ở nông thôn Đồng bằng Sông Hồng hiện nay*, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.
66. Nguyễn Đức Vinh (2013), Thực trạng các tổ chức xã hội ở Việt Nam trong giai đoạn phát triển hiện nay, *Tạp chí Xã hội học*, T.4(124), tr.73-88.

### **Tiếng Anh**

67. Bian Y. (1997), Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China, *American Sociology Review*, Vol. 62, No. 03, pp.366-385.
68. Bourdieu P. (1986), “The Forms of capital”, In: Richardson, J.G (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press, Westport, pp. 241-258.
69. Brook K. (2005), *Labour market participation: the influence of social capital*. Nguồn: <http://www.ons.gov.uk> (truy cập ngày 21/2/2014).



70. Burt R. S. (2001), "Structure Hole versus Network Closure as Social Capital", Trong sách *Social Capital: Theory and Research*, New York, Part I, Chapter 2, pp.31-56.
71. Coleman J. S. (1990), *Foundations of Social Theory*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, pp.299-321
72. Coleman S. J. (1988), "Social Capital in the Creation of Human-Capital", *American Journal of Sociology*, Vol. 94, pp.95-120.
73. Erickson B. H. (2001), "Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees", *Social Capital: Theory and Research*, New York, Part II, Chapter 6, pp. 127 -158.
74. Fernandez R. M., Castilla E. J. (2001), "How Much is That Network Worth? Social Capital in Employee Referral Networks", *Social Capital: Theory and Research*, New York, Part II, Chapter 4, pp. 85-104.
75. Flap H., Boxman E. (2001), "Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career", *Social Capital: Theory and Research*, New York, Part II, Chapter 7, pp. 159- 181
76. Franzen A., Hangartner D. (2006), *Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital*, *European Sociological Review*, pp. 353-368.
77. Fukuyama F. (2001), "Social capital, civil society and development", *Third World Quarterly*, Vol 22, No. 1, pp.7-20.
78. Granovetter M. (1973), *The strength of weak ties*, *American Journal of Sociology* No.78 (6) pp.1360-1380
79. Granovetter M. (1995), *Getting a job. A study of Contacts and Career*, second ad, The University of Chicago Press, ChiCago, USA.
80. Halpern D. (2005), *Social Capital*, Polity Press, UK.
81. Hauberer J. (2011), *Social Capital Theory: Toward a Methodological Foundation*, Springer Fachmedien Wiesbaden, Germany.
82. Lin N. (1999), "Social Networks and Status Attainment", *Annual Review of Sociology*, 25, pp. 467-487.
83. Lin N. (2001), "Building a Network Theory of Social Capital", *Social Capital: Theory and Research*, New York, Part I, Chapter 1, pp. 3-30.

84. Marsden P.V. (2001), *Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing practices*. Trong sách "Social Capital: Theory and Research". New York, Part II, Chapter 5, pp.105-125.
85. Moerbeek H., Flap H., Ultee W. (1995), "That's What Friends are for." Ascribed and achieved social capital in the occupational career". Paper presented at the *European Social Network Conference*, July 6-10, London.
86. Montgomery J. D. (1991), "Social Networks and Labor Market out-comes: toward an economic analysis", *The American Economic Review*, 81 (5), pp. 1408-1418
87. Montgomery J.D. (1992), "Job Search and Network Composition: Implications of the Strength of Weak-Ties Hypothesis", *American Sociological Review*, 57, pp. 586-596
88. Mouw T. (2003), "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review*, 68, pp. 868-898.
89. Nguyen Tuan Anh (2010), *Kinship as Social Capital: Economic, Social and Cultural Dimensions of Changing Kinship Relations in a Northern Vietnamese Village*. Ph.D. Thesis, Vrije Amsterdam University, Amsterdam.
90. Portes A., Landolt P. (1996), "The Down Side of Social Capital", *The American Prospect* 26, pp. 18-21
91. Portes A. (1998), "Social capital: Its Origins and Applications on Modern Sociology", *Annual Reviews of Sociology*, Vol 24, pp.1-24.
92. Putnam R. D. (1995), "Bowling Alone: America's Declining Social Capital", *Journal of Democracy*, pp. 65-78.
93. Putnam R. D. (1995), "Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America", *Political Science and Politics*, Vol 28, No 4, pp.664-683.
94. Putnam R. D. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster. New York
95. Try S. (2005), "The use of Job search strategies among university graduates", *The Journal of Socio-Economics*, 34, pp. 223-243.