



Báo cáo nghiên cứu

NGUỒN LỰC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN:

TIẾP CẬN SO SÁNH TỪ GÓC ĐỘ ĐA DẠNG GIỚI (LGBTI+)

THÁNG 8 NĂM 2026

Nhiều tác giả

NHÀ XUẤT BẢN
GIAO THÔNG VẬN TẢI



NGUỒN LỰC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN:

TIẾP CẬN SO SÁNH TỪ GÓC ĐỘ ĐA DẠNG GIỚI (LGBTI+)

THÁNG 8 NĂM 2026



Thực hiện nghiên cứu:

- PHAN TRẦN HIẾU HUYỀN
- NGUYỄN THỊ NHẬT LINH
- NGUYỄN XUÂN QUANG LINH
- CAO THỊ THANH NHÀN
- NGUYỄN TRẦN ANH THƯ
- LÊ THỊ HẢI HÀ
- NGUYỄN HOÀNG NHƯ NGỌC
- NGUYỄN HUỲNH NGỌC ÁNH NHƯ
- DƯƠNG NGỌC YẾN QUYÊN
- LÂM NHẬT XUÂN



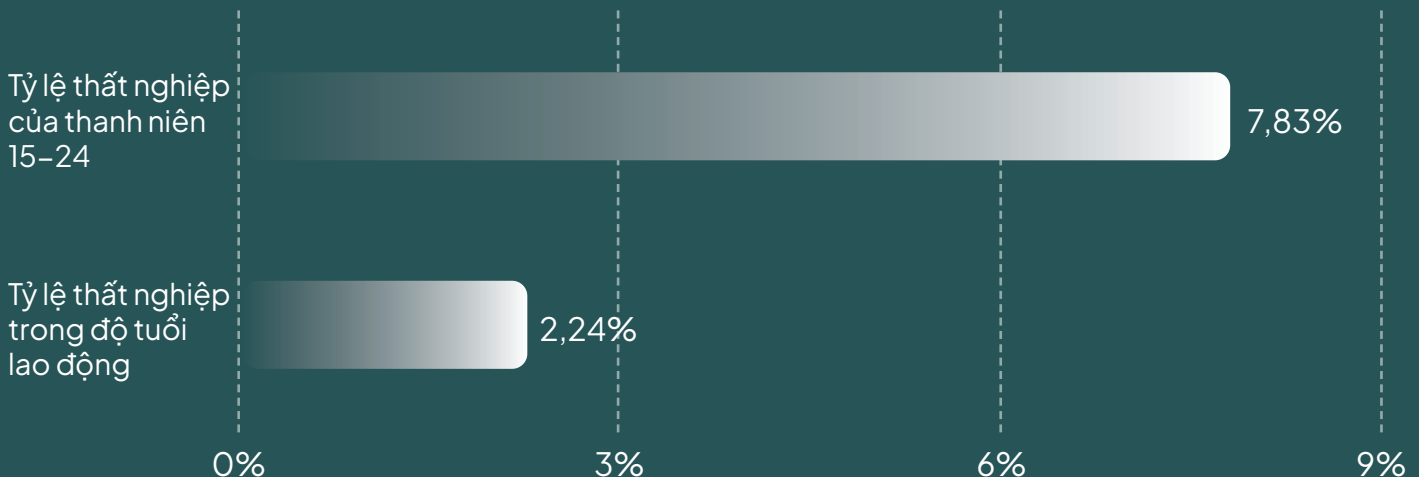
Giám sát & cố vấn chuyên môn:

LÊ ĐÀO ANH KHƯƠNG • NGUYỄN THỊ BẢO TRÂM • ĐẶNG KHÁNH AN

NGUỒN LỰC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN: TIẾP CẬN SO SÁNH TỪ GÓC ĐỘ ĐA DẠNG GIỚI (LGBTI+)

1. Thực trạng và bối cảnh

Thất nghiệp ở thanh niên Việt Nam là vấn đề đáng báo động do tỷ lệ này luôn cao hơn mức trung bình của toàn thị trường. Theo Tổng cục Thống kê (Tổng cục Thống kê [GSO], 2024), tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên từ 15 đến 24 tuổi tại Việt Nam năm 2024 đạt 7.83%, cao hơn đáng kể so với tỷ lệ thất nghiệp chung của lực lượng lao động trong độ tuổi là 2.24%. Nguyên nhân cho điều này đến từ những rào cản liên quan đến khả năng nhận thức bản thân, hạn chế trong các nguồn lực để phát triển (kinh tế, bối cảnh giáo dục và văn hóa), cũng như các yếu tố ngoại cảnh như cạnh tranh cao trong làn sóng AI.



Trong bối cảnh này, mô hình Vốn phát triển năng lực nghề nghiệp (Employability Capital Growth Model - ECGM) là khung lý thuyết được phát triển bởi Donald, Baruch và Ashleigh nhằm giải thích cách các nguồn lực cá nhân, xã hội và bối cảnh cùng tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên và người lao động trẻ. Trong thực tế, mô hình ECGM không chỉ cung cấp một khung phân tích đa chiều cho các nhà nghiên cứu mà còn đóng vai trò là một công cụ thực tiễn giúp các chuyên gia và nhà giáo dục định hướng sinh viên trong một thị trường lao động biến động, phức tạp và mơ hồ.

Từ đó, nghiên cứu của chúng tôi về khả năng tìm việc làm của sinh viên dưới góc nhìn đa dạng giới (LGBTI+) là cần thiết cả về mặt học thuật và thực tiễn để bổ sung khoảng trống nghiên cứu lên nhóm sinh viên trẻ và yếu thế tại Việt Nam, đồng thời, góp phần vào tăng trưởng kinh tế và cung cấp cơ sở để xây dựng các chương trình hỗ trợ nghề nghiệp mang tính bao trùm hơn.

2. Mục tiêu và phương pháp

Mục tiêu:



So sánh về các nguồn lực tuyển dụng (theo mô hình ECGM) giữa sinh viên thuộc cộng đồng LGBTI+ và sinh viên dị tính.



Trao quyền cho thanh niên trong việc tự khám phá, phân tích và lên tiếng về các rào cản đặc thù trong quá trình chuẩn bị nghề nghiệp.



Cung cấp dữ liệu thực chứng làm cơ sở để trường đại học, nhà tuyển dụng và nhà hoạch định chính sách xây dựng các chương trình hỗ trợ nghề nghiệp mang tính bao trùm và giảm thiểu phân biệt đối xử.

Phương pháp:

Nghiên cứu áp dụng thiết kế phương pháp hỗn hợp (định tính và định lượng) trong khuôn khổ Nghiên cứu Hành động có sự tham gia của thanh niên (YPAR). Trong khi khảo sát định lượng (N=245) cung cấp cái nhìn tổng quan và xác lập các xu hướng khác biệt về Vấn việc làm giữa nhóm sinh viên LGBTI+ và sinh viên dị tính (dựa trên các thang đo CEDS, APCQ-12, CAAS-SF, ECQ), thì các cuộc phỏng vấn sâu (N=11) với các khách thể có bản dạng giới, xu hướng tính dục và lĩnh vực học tập đa dạng - đóng vai trò làm sáng tỏ những trải nghiệm sống và cơ chế tâm lý - xã hội đặc thù mà dữ liệu số chưa thể truyền tải. Sự kết hợp này cho phép nghiên cứu đạt được sự cân bằng giữa tính khách quan, tính khái quát và chiều sâu thực tiễn.

Thời gian triển khai:

Nghiên cứu diễn ra từ ngày 24/05/2026 đến ngày 27/06/2026

3. Kết quả nghiên cứu và Bàn luận

3.1. Kết quả nghiên cứu

* Kết quả phân tích thống kê:

Kết quả cho thấy năng lực phát triển nghề nghiệp của sinh viên có sự khác biệt theo đặc điểm cá nhân và môi trường hỗ trợ. Sinh viên nam và sinh viên dị tính có xu hướng chủ động, tự tin hơn trong định hướng nghề nghiệp, trong khi sinh viên LGBTI+ gặp nhiều hạn chế hơn ở việc xác định mục tiêu, thực hiện kế hoạch và niềm tin vào tương lai nghề nghiệp. Bên cạnh đó, hỗ trợ định hướng nghề nghiệp góp phần nâng cao khả năng nhận diện cơ hội và xây dựng kế hoạch nghề nghiệp của sinh viên.

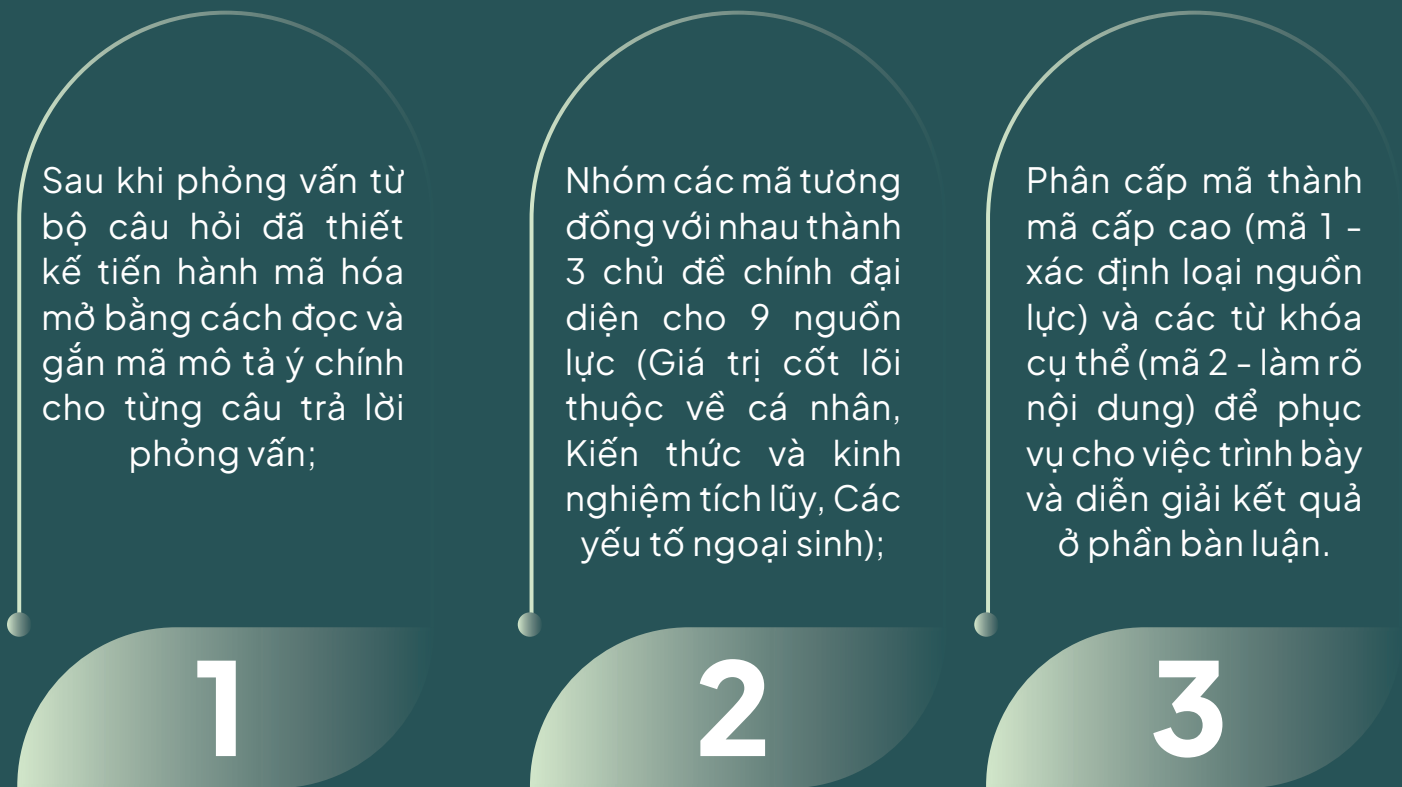
Nguồn lực tuyển dụng của sinh viên có sự khác biệt rõ rệt theo nhóm cộng đồng và mức độ hỗ trợ định hướng nghề nghiệp. Sinh viên LGBTI+ có mức thấp hơn sinh viên dị tính ở các khía cạnh nguồn lực như sức khỏe, bản sắc nghề nghiệp, giá trị thị trường và kinh tế. Ngoài ra, sinh viên nhận được hỗ trợ định hướng nghề nghiệp có lợi thế hơn trong việc phát triển bản sắc nghề nghiệp, vốn xã hội và nền tảng học thuật.

Vốn tâm lý học thuật nhìn chung không có sự khác biệt đáng kể theo ngành học và độ tuổi, mà chủ yếu khác biệt ở một số thành phần, đặc biệt là khả năng phục hồi. Trong đó, sinh viên nam và sinh viên dị tính có xu hướng thể hiện khả năng phục hồi cao hơn; đồng thời, sự hỗ trợ định hướng nghề nghiệp và điều kiện sống thuận lợi có liên quan tích cực đến hy vọng và sự tự hiệu quả của sinh viên.

Kết quả từ 4 thang đo cho thấy sự hỗ trợ từ giảng viên là yếu tố nổi bật nhất trong các nguồn hỗ trợ định hướng nghề nghiệp, khi sinh viên được giảng viên đồng hành có mức cao hơn về vốn tâm lý học thuật, khả năng thích ứng nghề nghiệp và nguồn lực tuyển dụng. Trong khi đó, các nguồn hỗ trợ khác như gia đình, bạn bè, đồng nghiệp hay tư vấn nghề nghiệp chưa tạo ra sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong các chỉ số phát triển nghề nghiệp của sinh viên.

*Những chủ đề chính trong dữ liệu phỏng vấn

Quy trình phân tích dữ liệu định tính được thực hiện theo 3 bước:



3.2. Bàn luận



Bản dạng giới và xu hướng tính dục tạo ra những khác biệt trong nhận thức và quá trình chuẩn bị nghề nghiệp của sinh viên.

Kết quả cho thấy sinh viên LGBTI+ có mức độ tự tin về nguồn lực bản sắc cá nhân thấp hơn sinh viên dị tính. Các định kiến giới, nguy cơ phân biệt đối xử và những trải nghiệm bất bình đẳng trong xã hội khiến sinh viên LGBTI+ phải cân nhắc nhiều hơn về môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp cũng như cách thức thích ứng với thị trường lao động trong tương lai. Mặc dù cả hai nhóm đều chủ động tích lũy kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm nghề nghiệp, sinh viên LGBTI+ còn phải đầu tư thêm các nguồn lực tâm lý và xây dựng chiến lược ứng phó với những thách thức xã hội liên quan đến bản sắc của mình. Những khác biệt trong bối cảnh chuẩn bị nghề nghiệp này có thể góp phần lý giải vì sao nhóm sinh viên LGBTI+ có mức nguồn lực nghề nghiệp và khả năng thích ứng nghề nghiệp thấp hơn so với nhóm sinh viên dị tính.



Nguồn lực hỗ trợ nghề nghiệp của sinh viên là một hệ sinh thái đa tầng, trong đó sự thiếu hụt kết nối giữa các hệ thống hỗ trợ tạo ra thách thức, đặc biệt đối với sinh viên LGBTI+.



Theo mô hình sinh thái xã hội của Bronfenbrenner, quá trình phát triển nghề nghiệp của sinh viên được hình thành thông qua sự tương tác giữa nhiều hệ thống hỗ trợ như gia đình, bạn bè, nhà trường và mạng lưới nghề nghiệp. Trong đó, gia đình chủ yếu cung cấp nền tảng cảm xúc và tài chính, bạn bè hỗ trợ chia sẻ thông tin và mở rộng cơ hội, còn giảng viên, cố vấn nghề nghiệp giữ vai trò quan trọng trong định hướng chuyên môn và kết nối với thị trường lao động. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy sự liên kết giữa nhà trường và môi trường nghề nghiệp vẫn còn hạn chế, khiến phần lớn sinh viên phải tự định hướng trên hành trình nghề nghiệp của mình. Đối với sinh viên LGBTI+, khoảng trống này trở nên rõ rệt hơn khi họ không chỉ cần sự hỗ trợ về chuyên môn mà còn cần những mối quan hệ cố vấn có sự thấu hiểu, an toàn và công nhận bản dạng. Vì vậy, việc xây dựng các mạng lưới hỗ trợ nghề nghiệp liên kết, dài hạn và có tính bao trùm là yếu tố quan trọng nhằm nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên.



Nền tảng kinh tế tạo ra sự phân hóa rõ rệt về động lực khi nhóm sinh viên có tài chính vững vàng coi đây là bệ đỡ để tự do đuổi đam mê, trong khi nhóm khó khăn buộc phải biến áp lực tài chính thành động lực sinh tồn và chấp nhận đánh đổi định hướng cá nhân.

Đặc biệt, gánh nặng này càng trở nên nặng nề hơn đối với sinh viên LGBTI+ khi khó khăn kinh tế cộng hưởng cùng định kiến về bản dạng giới, tạo nên một lớp rào cản vô hình đè nặng lên tiến trình phát triển. Bên cạnh đó, bối cảnh ngoại cảnh đầy thách thức, như sự thiếu rõ ràng về quyền lợi lao động, biến động kinh tế và nguy cơ bị AI thay thế, đã tạo thành cuộc khủng hoảng chung cho mọi sinh viên sắp ra trường, trong khi phần lớn các mạng lưới quan hệ chuyên nghiệp hiện nay chỉ dừng lại ở mức xã giao và thiếu tính bền vững, hỗ trợ thiết thực.





Thiếu sự hỗ trợ chuyên sâu và bao trùm theo nhu cầu của sinh viên.

Các hoạt động hướng nghiệp quy mô lớn (như ngày hội việc làm, hội thảo) hiện mang tính đồng nhất trên diện rộng, tuy vậy mới dừng lại ở việc cung cấp thông tin chung ở bề nổi mà chưa đi sâu vào việc đồng hành, cá nhân hóa lộ trình theo đặc thù của từng khối ngành học cụ thể.



Hạn chế về thông tin và thiếu cơ chế đồng hành khi thực tập.

Thông tin tuyển dụng từ cấp khoa còn khan hiếm và mang tính cục bộ. Một số trường còn thiếu vai trò nâng đỡ chính thức trong tiến trình thực tập khiến sinh viên phải tự xoay xở, dẫn đến việc họ xem các hoạt động hỗ trợ của trường mới chỉ mang tính hình thức bên ngoài.



Khoảng trống an toàn đối với sinh viên thiếu số giới (LGBTI+).

Nhóm sinh viên LGBTI+ đang đối mặt với sự sụt giảm đồng bộ và toàn diện về tâm lý sẵn sàng nghề nghiệp, khả năng phục hồi tinh thần lẫn các nguồn lực khả dụng. Thực trạng này liên quan đến việc thiếu hụt cơ chế nâng đỡ và môi trường học đường nhạy cảm giới dành cho nhóm sinh viên này.



4. Khuyến nghị

Dựa trên các phát hiện về Khả năng được tuyển dụng của sinh viên (employability) giữa hai nhóm sinh viên dị tính và LGBTI+. Các khuyến nghị đề xuất sẽ tập trung vào các nhóm chính dựa trên học thuyết sinh thái với tính chất tác động từ hẹp đến rộng: từ cá nhân sinh viên; các cơ sở giáo dục và đào tạo việc làm; doanh nghiệp và các bên tuyển dụng lao động nói chung; cuối cùng là nhóm hoạch định chính sách, luật lao động.



● ĐỐI VỚI SINH VIÊN

Cần ưu tiên duy trì sức khỏe thể chất và tinh thần, chủ động phát triển kỹ năng mềm, mở rộng mạng lưới quan hệ học thuật và nghề nghiệp, đồng thời xây dựng các nguồn lực tuyển dụng ngay từ khi còn học đại học. Bên cạnh đó, sinh viên cần nhận thức rằng bản sắc cá nhân vừa có thể tạo thuận lợi vừa có thể tạo ra thách thức trong quá trình phát triển nghề nghiệp, từ đó có chiến lược phát huy điểm mạnh và thích ứng với bối cảnh nghề nghiệp.

● ĐỐI VỚI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC

Cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tăng tính ứng dụng, phát triển mạng lưới kết nối với doanh nghiệp, mở rộng hoạt động hướng nghiệp, đầu tư dịch vụ hỗ trợ sức khỏe tâm thần và đào tạo kỹ năng lập kế hoạch nghề nghiệp dựa trên mô hình ECGM. Đồng thời, cải thiện và đầu tư vào các dịch vụ hỗ trợ chăm sóc sức khỏe tâm thần cho sinh viên như phát triển mạng lưới chuyển gửi với các đơn vị thăm khám tâm lý, tâm thần uy tín đặc biệt là sinh viên là LGBTI+.

● ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP

Cần xây dựng và thực thi các chính sách chống phân biệt đối xử, phối hợp với các tổ chức xã hội và nhà trường để tạo cơ hội thực tập, trải nghiệm nghề nghiệp và phát triển bản sắc nghề nghiệp cho sinh viên.

● ĐỐI VỚI HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG

Cần hoàn thiện các quy định bảo vệ quyền của người lao động LGBTI+, bổ sung cơ chế chống phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới, đồng thời tăng cường phổ biến kiến thức pháp luật và bảo đảm quyền lợi lao động, đặc biệt đối với lao động nữ và người đa dạng giới.

5. Đóng góp và hạn chế

5.1. Đóng góp của nghiên cứu

*Về học thuật & lý thuyết:



THỬ NGHIỆM VÀ KIỂM CHỨNG MÔ HÌNH QUỐC TẾ TẠI VIỆT NAM:

Nghiên cứu áp dụng khung lý thuyết hiện đại ECGM (Donald và cs., 2024) kết hợp các thang đo quốc tế chuẩn hóa (CEDS, APCQ-12), cung cấp bằng chứng thực tế về tính phù hợp của mô hình này trong việc đánh giá toàn diện nguồn lực việc làm của sinh viên tại một quốc gia đang phát triển



MỞ RỘNG GÓC NHÌN VỀ ĐA DẠNG GIỚI TRONG NGHIÊN CỨU VIỆC LÀM:

Đi sâu xem xét vai trò của bản dạng giới và xu hướng tính dục (trên số mẫu cân bằng giữa nhóm dị tính và LGBTI+), thay vì chỉ dừng lại ở giới tính sinh học (Nam/Nữ) như các nghiên cứu trước.



BỔ SUNG DỮ LIỆU THỰC NGHIỆM ĐA CHIỀU VỀ SINH VIÊN VIỆT NAM:

Lấp đầy khoảng trống nghiên cứu bằng cách phân tích tác động tổng hòa từ các yếu tố thực tế (cư trú, ngành học, điều kiện sống, ngoại ngữ, định hướng) đến khả năng tìm việc của sinh viên.

*Về học thuật & lý thuyết:



SINH VIÊN & GIA ĐÌNH:

Giúp sinh viên tự đánh giá nguồn lực cá nhân; nâng cao nhận thức của gia đình về tầm quan trọng của sự đồng hành, chấp nhận đối với nhóm LGBTI+.



NHÀ TRƯỜNG & NHÀ HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH:

Cung cấp cơ sở thực chứng để chuyển dịch sang mô hình hướng nghiệp cá nhân hóa, bao trùm và xây dựng chính sách việc làm hướng tới sự đa dạng, công bình và bao trùm (DEI).

5.2. Hạn chế của nghiên cứu

PHƯƠNG PHÁP LẤY MẪU:

Lấy mẫu thuận tiện và quả cầu tuyết qua mạng xã hội nên chưa đại diện cho toàn bộ sinh viên Việt Nam, dễ bỏ sót nhóm sinh viên ít dùng mạng xã hội hoặc chưa công khai xu hướng tính dục.

THỜI GIAN NGHIÊN CỨU:

Dữ liệu thu thập cắt ngang trong thời gian ngắn (chưa đầy 1 tháng), chưa theo dõi được sự thay đổi của vốn việc làm theo tiến trình thời gian.