

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ



BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP CƠ SỞ

**NGHIÊN CỨU KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG CÔNG VIỆC CỦA
SINH VIÊN TỐT NGHIỆP NGÀNH QUAN HỆ CÔNG CHÚNG
CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ TRONG BỐI CẢNH
HỘI NHẬP VÀ KỸ NGHUYỄN SỐ**

Mã số: 24.22

Chủ nhiệm đề tài: TS NGUYỄN HỒNG GÁM

Thành viên:

- 1. ThS. TỔNG KIM SƠN**
- 2. ThS. NGUYỄN TRẦN TRỌNG VINH.**

Cần Thơ, tháng 5 năm 2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**



**BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP CƠ SỞ**

**NGHIÊN CỨU KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG CÔNG VIỆC CỦA
SINH VIÊN TỐT NGHIỆP NGÀNH QUAN HỆ CÔNG CHÚNG
CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ TRONG BỐI CẢNH
HỘI NHẬP VÀ KỸ NGHUYỄN SỐ**

Mã số: 24.22

Chủ nhiệm đề tài: TS NGUYỄN HỒNG GÁM

Thành viên:

- 1. ThS. TÔNG KIM SƠN**
- 2. ThS. NGUYỄN TRẦN TRỌNG VINH.**

Cần Thơ, tháng 5 năm 2025

DANH SÁCH THÀNH VIÊN THAM GIA

STT	Họ và tên	Đơn vị công tác	Nhiệm vụ
1	TS. Nguyễn Hồng Gấm	Khoa Kinh tế	Chủ nhiệm
2	ThS. Tống Kim Sơn	Khoa Kinh tế	Thành viên
3	ThS. Nguyễn Trần Trọng Vinh	Khoa Kinh tế	Thành viên, Thư ký

MỤC LỤC

Mục	Nội dung	Trang
	MỤC LỤC	i
	DANH MỤC BẢNG	iii
	DANH MỤC HÌNH	iv
	DANH MỤC CHỨC VIẾT TẮT	v
	TÓM TẮT ĐỀ TÀI	vi
	PHẦN 1: MỞ ĐẦU	1
1.1	LÝ DO NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI	1
1.2	TỔNG QUAN TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU	1
1.3	MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	4
1.3.1	Mục tiêu chung	4
1.3.2	Mục tiêu cụ thể	4
1.4	CÂU HỎI NGHIÊN CỨU VÀ NỘI DUNG LUẬN GIẢI	5
1.5	ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	6
1.5.1	Đối tượng nghiên cứu	6
1.5.2	Phạm vi nghiên cứu	6
1.6	Ý NGHĨA KHOA HỌC CỦA ĐỀ TÀI	6
1.7	CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	7
1.7.1	Cách tiếp cận	7
1.7.2	Phương pháp nghiên cứu	7
1.7.3	Khung nghiên cứu	8
1.8	CẤU TRÚC BÁO CÁO KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	8
	KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	9
	PHẦN 2: PHƯƠNG PHÁP VÀ PHƯƠNG TIỆN	10
2.1	CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG CÔNG VIỆC	10
2.1.1	Định nghĩa và yếu tố cấu thành khả năng thích ứng công việc	10
2.1.2	Công việc ngành PR trong bối cảnh hội nhập và kỷ nguyên số	12
2.1.3	Các lý thuyết liên quan	13
2.2	TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN TRƯỚC ĐÂY	13
2.2.1	Nghiên cứu công bố bằng tiếng Việt	14
2.2.2	Nghiên cứu công bố bằng tiếng Anh	15
2.2.3	Khoảng trống nghiên cứu	16

2.3	GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT	16
2.3.1	Giả thuyết nghiên cứu người lao động	16
2.3.2	Giả thuyết nghiên cứu người sử dụng lao động	21
2.3.3	Đề xuất mô hình nghiên cứu	23
2.4	PHƯƠNG PHÁP VÀ PHƯƠNG TIỆN NGHIÊN CỨU	24
2.4.1	Quy trình nghiên cứu	24
2.4.2	Phương pháp tiếp cận	25
2.4.3	Phương pháp nghiên cứu	26
	KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	32
	PHẦN 3: KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN	34
3.1	TỔNG QUAN NGÀNH QUAN HỆ CÔNG CHỨNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ	34
3.1.1	Nhu cầu mở ngành đào tạo	34
3.1.2	Kết quả tuyển sinh và đào tạo	34
3.1.3	Sinh viên tốt nghiệp ra trường	37
3.2	ĐÁNH GIÁ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG CÔNG VIỆC CỦA SV NGÀNH QHCC	37
3.2.1	Đánh giá từ góc độ đào tạo	37
3.2.2	Đánh giá từ nhà tuyển dụng	42
3.2.3	Tự đánh giá của sinh viên ngành QHCC đang làm việc	51
3.3	TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ VÀ SO SÁNH VỚI CÁC NGHIÊN CỨU KHÁC	61
3.3.1	Tổng hợp kết quả đánh giá	61
3.3.2	So sánh với các nghiên cứu khác	62
	KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	63
	PHẦN 4: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	65
4.1	KẾT LUẬN CHUNG	65
4.2	HÀM Ý CHÍNH SÁCH	66
4.2.1	Đối với Trường Đại học Nam Cần Thơ	66
4.2.2	Đối với sinh viên	66
4.2.3	Đối với doanh nghiệp	66
4.3	HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO	66
	TÀI LIỆU THAM KHẢO	68
	PHỤ LỤC	75

DANH MỤC BẢNG

Bảng	Nội dung	Trang
2.1	Sự khác nhau giữa thích hợp, thích nghi và thích ứng công việc	11
2.2	Bộ thang đo sinh viên tốt nghiệp ngành QHCC đang làm việc	27
2.3	Bộ thang đo các nhà tuyển dụng sinh viên ngành QHCC	28
3.1	Kết quả tuyển sinh ngành QHCC giai đoạn 2018- 2022	35
3.2	CTĐT ngành QHCC được cập nhật qua các năm	36
3.3	Sinh viên tốt nghiệp ra trường giai đoạn 2018 - 2024	37
3.4	Kết quả tốt nghiệp ra trường ngành QHCC 2028 -2024	38
3.5	Số liệu về điểm trung bình của người học dưới 2, 2018-2023	39
3.6	Kết quả rèn luyện của các khoa ra trường từ 2019 - 2021	40
3.7	Sinh viên tốt nghiệp có việc làm ngành QHCC 2018 - 2022	41
3.8	Kết quả mô tả mẫu nghiên cứu từ các nhà tuyển dụng	42
3.9	Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha)	44
3.10	Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA	45
3.11	Mô tả biến phụ thuộc KNTUCV nhóm theo biến quan sát	47
3.12	Kết quả kiểm định thang đo biến phụ thuộc của nhà tuyển dụng	47
3.13	Kết quả mô hình hồi quy tuyến tính bội của nhà tuyển dụng	48
3.14	Bảng so sánh mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập của NTD	49
3.15	Mô tả mẫu khảo sát sinh viên tốt nghiệp ngành QHCC đang LV	52
3.16	Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha)	53
3.17	Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA	55
3.18	Mô tả biến phụ thuộc KNTUCV nhóm theo biến quan sát của SV	57
3.19	Kết quả kiểm định thang đo biến phụ thuộc của sinh viên QHCC	57
3.20	Phân tích hồi quy đa biến của sinh viên ngành QHCC	58
3.21	Bảng so sánh mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập	60
3.22	Tổng hợp những điểm chung từ 3 góc nhìn khác nhau	61

DANH MỤC HÌNH

Hình	Nội dung	Trang
1.1	Khung nghiên cứu của đề tài	8
2.1	Mô hình nghiên cứu đề xuất đối với người lao động	23
2.2	Mô hình nghiên cứu đề xuất đối với người sử dụng lao động	23
2.3	Quy trình nghiên cứu	24
3.1	Mô hình TUCV khảo sát nhà tuyển dụng hiệu chỉnh	46
3.2	Biểu đồ phân dư chuẩn hóa trong hồi quy người sử dụng lao động	50
3.3	Mô hình TUCV khảo sát sinh viên QHCC hiệu chỉnh	56
3.4	Biểu đồ phân dư chuẩn hóa trong hồi quy sinh viên QHCC	59

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Viết tắt	Tiếng Anh	Tiếng Việt
PR	Public Relations	Quan hệ công chúng
QHCC	/	Quan hệ công chúng
ĐBSCL	/	Đồng bằng sông Cửu Long
CTĐT	/	Chương trình đào tạo
SEO	Search Engine Optimization	Tối ưu hóa công cụ tìm kiếm
TUCV	/	Thích ứng công việc
LĐ	/	Lao động
LV	/	Làm việc
NTD	/	Nhà tuyển dụng

TÓM TẮT

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, ngành Quan hệ công chúng (PR) không ngừng thay đổi, đòi hỏi nguồn nhân lực có khả năng thích ứng linh hoạt với môi trường làm việc biến động và công nghệ tiên tiến. Nghiên cứu này nhằm đánh giá khả năng thích ứng công việc của sinh viên tốt nghiệp ngành Quan hệ công chúng tại Trường Đại học Nam Cần Thơ, từ đó đưa ra các đề xuất giúp nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong thời đại hội nhập và kỷ nguyên số.

Thông qua phương pháp nghiên cứu định lượng kết hợp với kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá (EFA), nghiên cứu đã khảo sát 140 sinh viên tốt nghiệp trong giai đoạn từ năm 2020 đến 2024 và 100 doanh nghiệp, cơ quan đơn vị có sử dụng lao động là sinh viên ngành QHCC tốt nghiệp từ trường Đại học Nam Cần Thơ. Kết quả phân tích cho thấy khả năng thích ứng công việc của sinh viên phụ thuộc vào các nhóm nhân tố chính như: kỹ năng chuyên môn và công nghệ, khả năng học hỏi và thích nghi, kỹ năng giao tiếp, hợp tác, tư duy sáng tạo, và thái độ nghề nghiệp. Trong đó, năng lực chuyên môn, công nghệ và khả năng học hỏi đóng vai trò nổi bật trong việc giúp sinh viên hội nhập tốt vào môi trường làm việc hiện đại.

Nghiên cứu cũng chỉ ra những khó khăn mà sinh viên gặp phải như sự chênh lệch giữa kiến thức đào tạo và yêu cầu thực tế, sự thiếu tự tin khi sử dụng công nghệ mới, và sự hạn chế trong trải nghiệm làm việc thực tiễn. Từ đó, luận văn đề xuất một số giải pháp như tăng cường hoạt động thực tập doanh nghiệp, cập nhật chương trình đào tạo theo hướng ứng dụng công nghệ, và phát triển kỹ năng mềm nhằm nâng cao năng lực thích ứng của sinh viên tốt nghiệp.

Nghiên cứu không chỉ cung cấp cái nhìn toàn diện về thực trạng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên PR tại Trường Đại học Nam Cần Thơ, mà còn là cơ sở tham khảo hữu ích cho nhà trường và các bên liên quan trong việc điều chỉnh chiến lược đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với xu thế toàn cầu hóa và số hóa.

ABSTRACT

In the context of rapid globalization and digital transformation, the Public Relations (PR) industry is continuously evolving, requiring a workforce capable of flexibly adapting to dynamic work environments and advanced technologies. This study aims to assess the work adaptation capacity of Public Relations graduates from Nam Can Tho University, thereby proposing recommendations to improve the quality of education and better meet the demands of the labor market in the era of integration and the digital age.

Employing a quantitative research design in conjunction with Exploratory Factor Analysis (EFA), this study examined data collected from 140 graduates (2020–2024 cohort) and 100 employers across various organizations that have recruited Public Relations graduates from Nam Can Tho University. The findings reveal that graduates' work adaptability is influenced by several core factor groups, including domain-specific and technological competencies, learning and adaptability capacity, communication and collaboration skills, creative thinking, and professional attitudes. Notably, the results underscore the critical importance of professional expertise, technological proficiency, and lifelong learning capacity in facilitating graduates' successful integration into dynamic and digitally-driven work environments.

The research also highlights several challenges faced by graduates, such as the gap between academic knowledge and actual job requirements, lack of confidence in using new technologies, and limited practical experience. Accordingly, the study proposes several solutions, including enhancing internship opportunities, updating curricula with technology-oriented content, and improving soft skills to strengthen graduates' adaptability.

This research not only provides a comprehensive overview of the current situation regarding the job adaptation of PR graduates at Nam Can Tho University but also serves as a valuable reference for the university and relevant stakeholders in adjusting training strategies and developing high-quality human resources in line with the trends of globalization and digitalization.