

KHÁC BIỆT VỀ GIÁ TRỊ CÔNG VIỆC GIỮA CÁC THẾ HỆ TẠI HÀ NỘI VÀ HÀM Ý ĐỐI VỚI GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

Lê Thị Thu Hiền
Viện Xã hội học và Tâm lý học

Tóm tắt: Nghiên cứu này nhằm phân tích sự khác biệt về giá trị công việc giữa ba nhóm thế hệ gồm thanh niên, trung niên và người cao tuổi tại thành phố Hà Nội trong bối cảnh biến đổi kinh tế – xã hội và thị trường lao động hiện nay. Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi kết hợp phỏng vấn sâu với tổng số 307 người tham gia, bao gồm 105 thanh niên, 106 người trung niên và 96 người cao tuổi. Công cụ nghiên cứu sử dụng thang đo Self-Assessment Questionnaire: Work Values nhằm đánh giá các nhóm giá trị công việc như thành tựu, sự thoải mái, địa vị, lòng vị tha, sự an toàn và tính tự chủ. Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0 thông qua phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha, thống kê mô tả và phân tích phương sai ANOVA.

Từ khóa: giá trị công việc, thế hệ, thanh niên, trung niên, người cao tuổi, Hà Nội.

DIFFERENCES IN JOB VALUES BETWEEN GENERATIONS IN HANOI AND ITS IMPLICATIONS FOR VOCATIONAL EDUCATION

Abstract: This study examines differences in work values among three generational groups, including young adults, middle-aged adults, and older adults in Hanoi, within the context of socio-economic transformation and labor market changes. The study employed a mixed-methods approach combining questionnaire surveys and in-depth interviews with a total sample of 307 participants, including 105 young adults, 106 middle-aged adults, and 96 older adults. The Self-Assessment Questionnaire: Work Values was used to assess major dimensions of work values, including achievement, comfort, status, altruism, security, and autonomy. Data were analyzed using SPSS 22.0 through Cronbach's Alpha reliability testing, descriptive statistics, and ANOVA analysis.

Keywords: work values, generations, young adults, middle-aged adults, older adults, Hanoi.

Nhận bài: 25/04/2026

Phản biện: 27/05/2026

Duyệt đăng: 30/05/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh phát triển kinh tế – xã hội và hội nhập quốc tế hiện nay, quan niệm về công việc và các giá trị nghề nghiệp của con người đang có nhiều biến đổi rõ rệt. Sự phát triển của nền kinh tế thị trường, quá trình toàn cầu hóa cùng với những thay đổi nhanh chóng của khoa học – công nghệ đã tác động mạnh mẽ đến nhận thức và định hướng nghề nghiệp của các nhóm tuổi khác nhau trong xã hội. Mỗi thế hệ, do chịu ảnh hưởng bởi điều kiện lịch sử, môi trường sống và trải nghiệm xã hội riêng, thường hình thành những hệ giá trị công việc khác nhau.

Tại Hà Nội – trung tâm chính trị, kinh tế và văn hóa của cả nước – thị trường lao động ngày càng đa dạng với sự tham gia của nhiều nhóm thế hệ, từ thanh niên, trung niên đến người cao tuổi. Mỗi nhóm tuổi có những nhu cầu, mục tiêu và kỳ vọng riêng đối với công việc. Thanh niên thường hướng đến cơ hội phát triển bản thân và khẳng định năng lực cá nhân; nhóm trung niên chú trọng sự ổn định nghề nghiệp và trách nhiệm gia đình; trong khi người cao tuổi quan tâm nhiều hơn đến ý nghĩa tinh thần và sự đóng góp cho cộng đồng. Những khác biệt này phản ánh đặc điểm tâm lý cũng như định hướng sống của từng giai đoạn phát triển.

Giá trị công việc được hiểu là những yếu tố mà cá nhân coi trọng và mong muốn đạt được thông qua hoạt động nghề nghiệp, bao gồm: thành tựu, thu nhập, sự ổn định, môi trường làm việc, địa vị xã hội, tính tự chủ hay ý nghĩa nhân văn của công việc. Theo các nghiên cứu trong lĩnh vực tâm lý học và xã hội học lao động, hệ giá trị công việc không mang tính cố định mà thay đổi theo độ tuổi và trải nghiệm sống của mỗi cá nhân. Ở giai đoạn đầu của cuộc đời, con người có xu hướng tìm kiếm cơ hội học hỏi, phát triển và khẳng định bản thân; trong khi ở giai đoạn trưởng thành và tuổi già, các giá trị liên quan đến sự ổn định, trách nhiệm xã hội và cân bằng cuộc sống lại trở nên quan trọng hơn.

Do đó, việc nghiên cứu sự khác biệt về giá trị công việc giữa các thế hệ tại Hà Nội có ý nghĩa quan trọng cả về mặt lý luận và thực tiễn. Kết quả nghiên cứu không chỉ góp phần làm rõ đặc điểm tâm lý nghề nghiệp của từng nhóm tuổi mà còn cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng chính sách lao động, quản lý nhân sự và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với bối cảnh xã hội hiện nay.

Kết quả nghiên cứu cho thấy nhóm trung niên ưu tiên các giá trị như sự ổn định nghề nghiệp, thu

nhập ổn định, chế độ phúc lợi và sự công nhận trong tổ chức. Đây là nhóm chịu nhiều áp lực về tài chính, chăm sóc con cái và phụng dưỡng cha mẹ, do đó họ có xu hướng tìm kiếm công việc an toàn, ít rủi ro và có khả năng bảo đảm cuộc sống lâu dài.

Bên cạnh đó, nhóm trung niên cũng đánh giá cao tính tự chủ trong công việc và ý nghĩa xã hội của nghề nghiệp. Họ mong muốn được chủ động trong quá trình làm việc, đồng thời có cơ hội đóng góp cho cộng đồng và hỗ trợ người khác. So với thanh niên, nhóm trung niên ít có xu hướng thay đổi việc làm và thường tập trung phát triển chuyên môn trong lĩnh vực đang theo đuổi.

Sự khác biệt về giá trị công việc giữa các thế hệ tại Hà Nội phản ánh những biến đổi của bối cảnh kinh tế – xã hội cũng như nhu cầu sống ở từng giai đoạn phát triển của con người. Thanh niên thường hướng đến các cơ hội phát triển bản thân, sáng tạo và khẳng định năng lực cá nhân trong công việc. Trong khi đó, nhóm trung niên ưu tiên sự ổn định nghề nghiệp, trách nhiệm gia đình và bảo đảm cuộc sống lâu dài. Đối với người cao tuổi, giá trị công việc không còn tập trung chủ yếu vào thu nhập hay địa vị xã hội mà thiên về ý nghĩa tinh thần, sự gắn kết cộng đồng và cơ hội truyền đạt kinh nghiệm cho thế hệ trẻ.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

Bảng 1: Các tham số thống kê về giá trị công việc của nhóm thanh niên, trung niên, người cao tuổi

Các tham số thống kê	Các giá trị về việc làm					
	Thành tựu	Sự thoải mái	Địa vị	Lòng vị tha	Sự an toàn	Tính tự chủ
ĐTB	4,20	3,84	3,59	4,18	3,93	3,85
Median	4,50	3,83	3,75	4,33	4,00	4,00
ĐLC	,74	,70	,89	,78	,87	,78
Min	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Max	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Kết quả kiểm định độ tin cậy cho thấy thang đo giá trị công việc có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,866 đối với 6 nhóm giá trị, phản ánh mức độ tin cậy cao của công cụ đo lường. Các nhóm giá trị đều có hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0,3, dao động từ 0,538 đến 0,738, cho thấy các biến quan sát có mối liên hệ chặt chẽ với thang đo tổng và phản ánh tốt khái niệm cần đo lường. Đồng thời, hệ số Cronbach's Alpha của từng nhóm đều lớn hơn 0,8, thể hiện tính nhất quán nội tại cao giữa các biến quan sát.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi kết hợp phỏng vấn sâu nhằm phân tích sự khác biệt về giá trị công việc giữa các thế hệ tại Hà Nội. Dữ liệu được thu thập vào tháng 8/2025 với 307 người tham gia, gồm 105 thanh niên, 106 người trung niên và 96 người cao tuổi; tỷ lệ nam 48,7% và nữ 51,3%, phân bố ở cả khu vực thành thị và nông thôn.

Thang đo Self-Assessment Questionnaire: Work Values được sử dụng để đánh giá các giá trị nghề nghiệp mà cá nhân coi trọng. Thang đo gồm 20 mệnh đề, chia thành 6 nhóm: thành tựu, sự thoải mái, địa vị, lòng vị tha, sự an toàn và tính tự chủ, được đo bằng thang Likert 5 mức độ.

Kết quả kiểm định cho thấy thang đo có độ tin cậy cao (Cronbach's Alpha = 0,866); hệ số tương quan biến – tổng đều lớn hơn 0,3 (0,538–0,738), và Cronbach's Alpha của từng nhóm đều trên 0,8. Trong đó, “Thành tựu” có độ tin cậy cao nhất ($\alpha = 0,864$), tiếp đến là “Tính tự chủ” ($\alpha = 0,843$), “Sự thoải mái” ($\alpha = 0,842$), “Sự an toàn” ($\alpha = 0,839$), “Lòng vị tha” ($\alpha = 0,837$) và “Địa vị” ($\alpha = 0,833$).

Dữ liệu được xử lý bằng SPSS 22.0, tập trung phân tích giá trị trung bình và độ lệch chuẩn (SD) nhằm làm rõ sự khác biệt giữa các nhóm thế hệ.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Phân tích sự khác biệt về giá trị công việc giữa các nhóm tuổi

Trong đó, nhóm giá trị “Thành tựu” có độ tin cậy cao nhất ($\alpha = 0,864$), tiếp theo là “Tính tự chủ” ($\alpha = 0,843$), “Sự thoải mái” ($\alpha = 0,842$), “Sự an toàn” ($\alpha = 0,839$), “Lòng vị tha” ($\alpha = 0,837$) và “Địa vị” ($\alpha = 0,833$). Kết quả này cho thấy các thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và đủ điều kiện để tiếp tục sử dụng trong các phân tích tiếp theo như phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) hoặc phân tích hồi quy.

Dữ liệu khảo sát được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0. Để làm rõ sự khác biệt về giá trị công việc giữa các nhóm thế hệ gồm thanh niên, trung niên và người cao tuổi, nghiên cứu tập trung phân tích điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (SD)

và sự khác biệt giữa các nhóm đối tượng đối với từng nhóm giá trị công việc cũng như từng mệnh đề cụ thể.

2.2.2. Phân tích sự khác biệt về giá trị công việc theo từng mệnh đề

Bảng 2: Phân tích sự khác biệt về giá trị công việc theo nhóm tuổi

Các giá trị công việc	Thanh niên			Trung niên			Người cao tuổi		
	SL	ĐTB	SD	SL	ĐTB	SD	SL	ĐTB	SD
Thành tựu	104	4,31	0,70	104	4,19	0,69	96	4,08	0,82
1. Công việc giúp phát huy được năng lực bản thân	104	4,32	0,75	104	4,24	0,79	96	4,04	0,93
2. Công việc đem lại thành công/ thành đạt cho mỗi người	104	4,32	0,79	104	4,15	0,83	96	4,14	0,86
Sự thoải mái	105	3,79	0,70	104	3,84	0,66	96	3,88	0,73
3. Công việc thì phải bận rộn	104	3,40	1,13	103	3,86	1,06	95	4,09	0,95
4. Công việc có thể làm một cách độc lập	104	3,71	1,00	103	3,83	0,84	96	3,76	0,97
5. Công việc giúp mỗi người nhận ra điều gì đó khác biệt, mới mẻ để làm mỗi ngày	104	3,86	1,01	103	3,89	0,93	96	3,92	1,00
6. Công việc được trả lương cao	104	3,68	1,06	104	3,67	0,99	96	3,70	1,14
7. Công việc ổn định	105	4,04	0,98	104	4,09	0,99	95	4,22	0,97
8. Công việc có điều kiện làm việc tốt (phòng ốc, trang thiết bị, máy móc...)	104	4,02	0,94	102	3,75	1,17	95	3,64	1,21
Địa vị	105	3,71	0,78	104	3,49	0,91	96	3,56	0,97
9. Công việc đem lại cơ hội thăng chức	105	3,96	0,99	103	3,43	1,12	94	3,59	1,22
10. Công việc được xã hội đánh giá cao	104	4,01	0,96	104	3,55	1,18	94	3,65	1,17
11. Công việc khiến tôi được chỉ đạo, quản lý người khác	105	3,14	1,08	104	3,21	1,18	95	3,21	1,32
12. Công việc khiến tôi được chỉ đạo, quản lý người khác	104	3,73	0,93	103	3,80	1,04	95	3,88	1,02
13. Công việc được đồng nghiệp và mọi người nể trọng	104	4,13	1,02	104	4,21	0,75	96	4,10	0,98
Lòng vị tha	105	4,14	0,78	104	4,22	0,67	96	4,19	0,89
14. Công việc có sự hòa đồng, thoải mái	105	4,10	0,88	103	4,11	0,85	95	4,31	0,92
15. Công việc mang lại cơ hội phục vụ, giúp đỡ mọi người	104	4,25	0,87	104	4,36	0,89	95	4,17	1,04
16. Công việc phù hợp với các giá trị đạo đức bản thân	103	4,09	0,99	102	4,07	0,94	92	4,22	0,99
Sự an toàn	104	4,00	0,84	104	3,86	0,84	96	3,93	0,94

17.Công việc được cơ quan và đồng nghiệp đối xử công bằng	104	3,92	0,99	103	3,66	0,94	96	3,67	1,13
18.Công việc được giám sát, hỗ trợ	103	3,94	0,94	104	3,77	0,90	96	3,74	1,05
Tính tự chủ	104	3,88	0,79	104	3,86	0,71	96	3,80	0,85
19.Công việc đem lại cơ hội tự đưa ra quyết định	104	3,90	0,88	103	3,74	0,97	96	3,77	0,98
20.Công việc cho phép tôi làm việc theo cách của mình	104	3,82	1,05	104	4,09	0,79	95	3,89	0,97

Kết quả nghiên cứu cho thấy thanh niên đề cao giá trị “Thành tựu” hơn các nhóm tuổi khác, với điểm trung bình đạt 4,31, cao hơn trung niên (ĐTB = 4,19) và người cao tuổi (ĐTB = 4,08). Đặc biệt, tiêu chí “Công việc giúp phát huy năng lực bản thân” được thanh niên đánh giá rất cao (ĐTB = 4,32). Điều này phản ánh nhu cầu khẳng định bản thân và phát triển nghề nghiệp ở người trẻ, phù hợp với quan điểm của Donald E. Super (1990). Trong khi đó, giá trị “Sự thoải mái” có xu hướng tăng theo tuổi, từ 3,79 ở thanh niên lên 3,88 ở người cao tuổi. Người cao tuổi đặc biệt coi trọng “Công việc ổn định” (ĐTB = 4,22), cho thấy nhu cầu về sự ổn định và cân bằng trong cuộc sống. Ở nhóm giá trị “Địa vị”, thanh niên có điểm trung bình cao nhất (ĐTB = 3,71), cao hơn trung niên (ĐTB = 3,49), phản ánh nhu cầu được công nhận và thăng tiến nghề nghiệp. Đối với “Lòng vị tha”, nhóm trung niên đạt điểm cao nhất (ĐTB = 4,22), đặc biệt ở tiêu chí “Công việc mang lại cơ hội giúp đỡ mọi người” (ĐTB = 4,36). Kết quả này phù hợp với quan điểm của Erik Erikson (1968) khi cho rằng người trưởng thành có xu hướng hướng đến đóng góp xã hội và tạo giá trị cho cộng đồng.

Để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực đa thế hệ tại Hà Nội, cần thực hiện một số giải pháp phù hợp với đặc điểm của từng nhóm tuổi. Đối với thanh niên, các tổ chức và doanh nghiệp cần xây dựng môi trường làm việc năng động, sáng tạo và linh hoạt. Đồng thời, cần tạo điều kiện cho người trẻ được học hỏi, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và tham gia vào các hoạt động đổi mới sáng tạo. Đối với nhóm trung niên, cần chú trọng chính sách ổn định nghề nghiệp, nâng cao phúc lợi và hỗ trợ cân bằng giữa công việc với trách nhiệm gia đình. Các chương trình đào tạo kỹ năng mới, đặc biệt là kỹ năng công nghệ, cũng rất cần thiết để giúp nhóm lao động này thích ứng với

sự thay đổi của thị trường lao động. Đối với người cao tuổi, cần phát huy kinh nghiệm và tri thức của họ thông qua các hoạt động tư vấn, hướng dẫn nghề nghiệp hoặc tham gia các chương trình cộng đồng. Việc tạo điều kiện để người cao tuổi tiếp tục tham gia lao động phù hợp với sức khỏe không chỉ giúp nâng cao chất lượng cuộc sống mà còn góp phần tận dụng hiệu quả nguồn lực xã hội.

III. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy giá trị công việc có sự khác biệt nhất định giữa các nhóm tuổi, phản ánh sự thay đổi về nhu cầu tâm lý, định hướng nghề nghiệp và mục tiêu sống ở từng giai đoạn phát triển của con người. Thanh niên có xu hướng đề cao thành tựu cá nhân, cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự công nhận xã hội. Trong khi đó, nhóm trung niên chú trọng nhiều hơn đến sự ổn định nghề nghiệp, trách nhiệm gia đình, lòng vị tha và tính tự chủ trong công việc. Đối với người cao tuổi, các giá trị liên quan đến sự thoải mái, ổn định tinh thần và cơ hội đóng góp cho cộng đồng được xem trọng hơn.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy giá trị công việc không mang tính cố định mà có sự thay đổi theo độ tuổi, trải nghiệm sống và bối cảnh xã hội của mỗi cá nhân. Việc nhận diện rõ đặc điểm giá trị nghề nghiệp của từng nhóm tuổi có ý nghĩa quan trọng trong công tác quản lý nhân sự, xây dựng môi trường làm việc phù hợp và nâng cao mức độ hài lòng nghề nghiệp của người lao động.

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng đa dạng và có sự tham gia của nhiều thế hệ khác nhau, sự kết hợp hài hòa giữa các nhóm tuổi sẽ góp phần phát huy sức sáng tạo của người trẻ, kinh nghiệm của nhóm trung niên và tri thức của người cao tuổi. Đây cũng là cơ sở quan trọng nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực và thị trường lao động tại Hà Nội hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam. (2023). Báo cáo thị trường lao động Việt Nam. Hà Nội.
 Cục Thống kê Thành phố Hà Nội. (2024). Báo cáo tình hình lao động và việc làm trên địa bàn Hà Nội năm 2024. Hà Nội.
 Ngân hàng Thế giới. (2020). Báo cáo phát triển Việt Nam: Thị trường lao động và phát triển nguồn nhân lực. Washington, DC.
 Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). (2022). Xu hướng việc làm và thị trường lao động tại Việt Nam. Hà Nội.
 Tổng cục Thống kê Việt Nam. (2024). Niên giám thống kê Hà Nội 2024. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
 Ủy ban Nhân dân Thành phố Hà Nội. (2023). Báo cáo phát triển kinh tế – xã hội thành phố Hà Nội. Hà Nội.
 Viện Khoa học Lao động và Xã hội. (2021). Báo cáo nghiên cứu về lao động, việc làm và an sinh xã hội tại Việt Nam. Hà Nội.