

MỞ RỘNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TOÀN CẦU- PHÂN TẦNG XÃ HỘI VÀ HÀM Ý ĐỐI VỚI KẾT QUẢ VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN DƯỚI GÓC NHÌN ESG

Khuất Thị Bình
Học viện Ngân hàng

Tóm tắt: Quá trình đại chúng hóa giáo dục đại học toàn cầu đã mở rộng cơ hội tiếp cận nhưng đồng thời làm gia tăng phân tầng giữa các cơ sở đào tạo. Trong bối cảnh bằng cấp trở nên phổ biến, thị trường lao động ngày càng dựa vào uy tín trường đại học như một tín hiệu sàng lọc, từ đó làm sâu sắc thêm bất bình đẳng việc làm. Nghiên cứu xây dựng khung phân tích tích hợp dựa trên bốn nền tảng: phân tầng xã hội, vốn nhân lực, tín hiệu thị trường và tái sản xuất xã hội, qua chuỗi tác động: mở rộng GDDH → phân tầng hệ thống → tín hiệu bằng cấp → bất bình đẳng việc làm. ESG được xác định là biến điều tiết, trong đó trụ cột xã hội chỉ phát huy hiệu quả khi gắn với cải cách cấu trúc hệ thống. Bài viết góp phần kết nối nghiên cứu giáo dục đại học, thị trường lao động và phát triển bền vững.

Từ khóa: Giáo dục đại học, ESG, phân tầng hệ thống, tín hiệu bằng cấp, bất bình đẳng việc làm.

EXPANSION OF GLOBAL HIGHER EDUCATION, SOCIAL STRATIFICATION, AND IMPLICATIONS FOR STUDENT EMPLOYMENT OUTCOMES FROM AN ESG PERSPECTIVE

Abstract: The global massification of higher education has expanded access but also intensified stratification among institutions. As degrees become more common, labor markets increasingly rely on university prestige as a signaling mechanism, thereby reinforcing employment inequality. This study develops an integrated analytical framework based on four theoretical foundations: social stratification, human capital, market signaling, and social reproduction. It proposes a structural chain: expansion of higher education → system stratification → credential signaling → employment inequality. ESG is identified as a moderating factor, with the Social pillar being effective only when linked to structural reforms rather than symbolic practices. The study contributes an interdisciplinary perspective connecting higher education, labor markets, and sustainable development.

Keywords: Higher education, ESG, system stratification, credential signaling, employment inequality.

Nhận bài: 12/04/2026

Phản biện: 13/05/2026

Duyệt đăng: 17/05/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự chuyển dịch toàn cầu từ giáo dục đại học (GDDH) tinh hoa sang đại chúng hóa làm thay đổi căn bản cơ cấu xã hội. Thay vì xóa bỏ bất bình đẳng, quá trình này dịch chuyển rào cản từ “tiếp cận” sang “kết quả và vị thế hệ thống” (Boliver, 2011; Marginson, 2016). Sự bùng nổ quy mô thúc đẩy phân tầng nội tại sâu sắc giữa các cơ sở đào tạo về nguồn lực và uy tín (Davies & Zarifa, 2012).

Bối cảnh phân tầng này tái định hình thị trường lao động. Khi lạm phát bằng cấp gia tăng, giá trị tuyệt đối của học vấn suy giảm (Baker, 2011). Đề đối phó với thông tin bất cân xứng, nhà tuyển dụng sử dụng vị thế trường đại học như một “tín hiệu” (signaling) đại diện cho năng lực ứng viên (Borgen, 2015; Spence, 1973). Do đó, mối liên hệ tuyển tính giữa học vấn và việc làm bị phá vỡ. Kết quả nghề nghiệp phụ thuộc vào vị trí thể chế của trường hơn năng lực cá nhân, thúc đẩy hiện tượng “under-matching” và tái sản xuất bất bình đẳng (Armstrong & Hamilton, 2013).

Trong bối cảnh đó, khung chuẩn mực ESG — đặc biệt là trụ cột Xã hội (Social) — đòi hỏi các

trường phải chịu trách nhiệm giải trình về tính công bằng đầu ra (Aleixo et al., 2018). Từ đây nảy sinh mâu thuẫn cấu trúc: ESG hướng tới công bằng, nhưng động lực phân tầng lại không ngừng củng cố bất bình đẳng mới qua cơ chế tín hiệu bằng cấp. Bài viết đặt câu hỏi nghiên cứu trung tâm: Liệu ESG có thể vận hành như một cơ chế điều tiết thực chất để giảm thiểu bất bình đẳng đầu ra trong một hệ thống GDDH phân tầng?

Các học thuyết hiện hành tồn tại ba dòng tiếp cận biệt lập: (1) Nghiên cứu đại chúng hóa (massification) tập trung vào quy mô vĩ mô, bỏ qua hệ quả phân tầng (Altbach et al., 2009); (2) Nghiên cứu khả năng có việc làm (employability) giới hạn ở cấp độ kỹ năng vi mô, tách rời cấu trúc hệ thống (Harvey, 2001); (3) Nghiên cứu ESG chủ yếu mang tính mô tả thực hành, thiếu vắng phân tích cơ chế tác động đến thị trường lao động.

Nghiên cứu này thiết lập khung phân tích tích hợp, định vị ESG như một biến điều tiết (moderator) can thiệp vào chuỗi tác động cấu trúc: Mở rộng quy mô - Phân tầng hệ thống - Tín hiệu bằng cấp - Bất bình đẳng việc làm.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận

Quá trình mở rộng giáo dục đại học (massification) được xem là một trong những biến đổi cấu trúc quan trọng nhất của giáo dục toàn cầu trong thế kỷ XX và XXI. Theo Trow (1973), giáo dục đại học phát triển qua ba giai đoạn: tinh hoa (elite), đại chúng (mass) và phổ cập (universal). Sự chuyển dịch này phản ánh vai trò ngày càng trung tâm của giáo dục đại học trong nền kinh tế tri thức và chiến lược phát triển quốc gia. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng massification không đồng nghĩa với bình đẳng hóa cơ hội xã hội. Thay vì xóa bỏ bất bình đẳng, quá trình mở rộng quy mô đã tái cấu trúc chúng theo các hình thức mới, đặc biệt thông qua sự phân tầng nội tại của hệ thống giáo dục đại học (Marginson, 2016).

Phân tầng giáo dục đại học được hiểu là sự khác biệt có tính hệ thống giữa các cơ sở đào tạo về nguồn lực, chất lượng, mức độ chọn lọc, danh tiếng và khả năng kết nối với thị trường lao động (Davies & Zarifa, 2012). Trong bối cảnh đại chúng hóa, các trường đại học không còn vận hành như những thiết chế tương đối đồng nhất mà dần hình thành cấu trúc thứ bậc rõ rệt. Lucas (2001) cho rằng khi cơ hội tiếp cận giáo dục được mở rộng, các nhóm có lợi thế xã hội sẽ tiếp tục duy trì ưu thế thông qua cơ chế “bất bình đẳng được duy trì hiệu quả” (Effectively Maintained Inequality – EMI). Theo đó, bất bình đẳng không biến mất mà chuyển dịch từ quyền tiếp cận sang sự khác biệt về chất lượng và giá trị của trải nghiệm giáo dục.

Trong bối cảnh này, lý thuyết vốn nhân lực cho rằng giáo dục đại học làm gia tăng năng suất lao động và cải thiện kết quả nghề nghiệp thông qua tích lũy kiến thức và kỹ năng (Becker, 1993). Tuy nhiên, khi bằng cấp ngày càng phổ biến, giá trị tuyệt đối của học vấn suy giảm, khiến thị trường lao động khó đánh giá trực tiếp năng lực thực tế của ứng viên. Điều này làm gia tăng vai trò của cơ chế tín hiệu (signaling). Theo Spence (1973), bằng cấp không chỉ phản ánh năng lực mà còn đóng vai trò như tín hiệu giúp nhà tuyển dụng phân loại ứng viên trong điều kiện thông tin bất cân xứng. Trong hệ thống giáo dục phân tầng, tín hiệu này không còn nằm ở việc “có bằng đại học hay không”, mà chuyển sang “bằng từ trường nào”. Do đó, vị thế thể chế của trường đại học trở thành yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến cơ hội việc làm và thu nhập của sinh viên tốt nghiệp.

Các nghiên cứu gần đây cho thấy nhà tuyển dụng ngày càng nhạy cảm với danh tiếng và vị trí của cơ sở đào tạo trong hệ thống phân tầng (Brown, Hesketh, & Williams, 2003). Điều này góp phần làm xuất hiện hiện tượng “under-matching”, khi nhiều sinh viên có năng lực cao nhưng xuất thân kinh tế – xã hội thấp không lựa chọn hoặc không tiếp cận được các trường có tính chọn lọc cao (Armstrong & Hamilton, 2013). Từ góc nhìn tái sản xuất xã hội, Bourdieu (1986) cho rằng giáo dục không chỉ truyền tải tri thức mà còn tái sản xuất vốn văn hóa và vị thế xã hội. Các nhóm có lợi thế thường sở hữu nhiều thông tin, mạng lưới và kỳ vọng xã hội hơn, từ đó có khả năng tiếp cận các cơ sở giáo dục danh tiếng và chuyển hóa bằng cấp thành lợi thế nghề nghiệp hiệu quả hơn.

Trong bối cảnh đó, khung ESG nổi lên như một chuẩn mực mới nhấn mạnh trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục đại học. Đặc biệt, trụ cột Social yêu cầu các trường không chỉ mở rộng cơ hội tiếp cận mà còn đảm bảo công bằng trong kết quả đầu ra, bao gồm khả năng có việc làm của sinh viên (Lozano et al., 2013; Aleixo et al., 2018). Tuy nhiên, nếu chỉ triển khai ESG ở cấp độ tổ chức mà không đi kèm cải cách cấu trúc hệ thống, các sáng kiến này có nguy cơ bị hấp thụ vào chính cơ chế phân tầng hiện hữu. Do đó, việc phân tích mối quan hệ giữa massification, phân tầng hệ thống, cơ chế tín hiệu và ESG là cần thiết để lý giải đầy đủ bất bình đẳng việc làm trong giáo dục đại học đương đại.

2.2. Khung phân tích và cơ chế tác động

Bài viết đề xuất một khung phân tích tích hợp nhằm lý giải mối quan hệ giữa mở rộng giáo dục đại học, phân tầng hệ thống và kết quả việc làm của sinh viên dưới góc nhìn ESG. Khung này được xây dựng trên cơ sở kết nối bốn nền tảng lý thuyết gồm: đại chúng hóa giáo dục đại học (massification), phân tầng xã hội, lý thuyết tín hiệu và tái sản xuất xã hội. Theo đó, nghiên cứu lập luận rằng bất bình đẳng việc làm trong giáo dục đại học hiện đại không phải hiện tượng đơn lẻ, mà là kết quả của một chuỗi tác động cấu trúc diễn ra từ hệ thống giáo dục sang thị trường lao động.

Điểm khởi đầu của chuỗi tác động là quá trình mở rộng giáo dục đại học trên phạm vi toàn cầu. Khi tỷ lệ tiếp cận đại học gia tăng nhanh chóng, bằng cấp đại học dần mất đi tính khan hiếm vốn từng tạo ra lợi thế cạnh tranh rõ rệt trên thị trường lao động (Baker, 2011). Tuy nhiên, thay vì làm suy giảm vai trò của giáo dục đại học, massification

lại thúc đẩy sự phân hóa sâu sắc bên trong hệ thống. Các cơ sở giáo dục bắt đầu được định vị theo thứ bậc về chất lượng đào tạo, nguồn lực tài chính, năng lực nghiên cứu, mức độ quốc tế hóa và khả năng kết nối với doanh nghiệp (Marginson, 2016). Điều này khiến hệ thống giáo dục đại học chuyển từ mô hình tương đối đồng nhất sang cấu trúc phân tầng đa cấp.

Trong cấu trúc đó, giá trị của bằng cấp không còn được quyết định chủ yếu bởi trình độ học vấn, mà increasingly phụ thuộc vào vị thế của cơ sở đào tạo trong hệ thống phân tầng. Lý thuyết tín hiệu của Spence (1973) cho thấy trong điều kiện thông tin bất cân xứng, nhà tuyển dụng sử dụng bằng cấp như một cơ chế sàng lọc nhằm suy đoán năng lực của ứng viên. Tuy nhiên, khi bằng cấp trở nên phổ biến, tín hiệu quan trọng không còn là “có bằng đại học”, mà là “bằng từ trường nào”. Vì vậy, danh tiếng và vị thế của cơ sở đào tạo trở thành tín hiệu thay thế cho chất lượng lao động.

Cơ chế này góp phần làm xuất hiện sự khác biệt ngày càng lớn trong kết quả nghề nghiệp giữa các nhóm sinh viên tốt nghiệp. Các nghiên cứu chỉ ra rằng sinh viên từ các trường có vị thế cao thường có nhiều cơ hội tiếp cận việc làm chất lượng, thu nhập cao và mạng lưới nghề nghiệp rộng hơn, ngay cả khi năng lực cá nhân không chênh lệch đáng kể (Brown, Hesketh, & Williams, 2003). Ngược lại, sinh viên từ các cơ sở ít danh tiếng có nguy cơ đối mặt với under-matching hoặc việc làm dưới chuẩn kỹ năng. Điều này cho thấy thị trường lao động không vận hành hoàn toàn theo nguyên tắc meritocracy, mà chịu ảnh hưởng mạnh từ các tín hiệu thể chế.

Bài viết đồng thời nhấn mạnh rằng cơ chế tín hiệu không vận hành độc lập mà gắn chặt với quá trình tái sản xuất xã hội. Theo Bourdieu (1986), các nhóm có lợi thế kinh tế – xã hội thường sở hữu nhiều vốn văn hóa, thông tin và mạng lưới hơn, từ đó có khả năng tiếp cận các cơ sở giáo dục có tính chọn lọc cao. Quá trình này dẫn đến sự tái sản xuất bất bình đẳng thông qua giáo dục, ngay cả trong bối cảnh hệ thống được mở rộng về quy mô. Hiện tượng under-matching phản ánh rõ cơ chế này khi nhiều sinh viên có năng lực học thuật cao nhưng xuất thân yếu thế không lựa chọn hoặc không tiếp cận được các trường có vị thế cao (Armstrong & Hamilton, 2013).

Trên cơ sở đó, bài viết xác định ESG, đặc biệt là trụ cột Social, như một biến điều tiết tiềm năng trong chuỗi tác động cấu trúc nói trên. ESG được

kỳ vọng có thể làm suy giảm tác động tiêu cực của phân tầng thông qua việc thúc đẩy công bằng tiếp cận, hỗ trợ sinh viên yếu thế, tăng tính minh bạch về kết quả đầu ra và nâng cao trách nhiệm xã hội của các cơ sở đào tạo (Aleixo et al., 2018). Khi được triển khai hiệu quả, ESG không chỉ đóng vai trò như bộ tiêu chuẩn đạo đức, mà còn có thể trở thành cơ chế điều chỉnh quan hệ giữa giáo dục đại học và thị trường lao động.

Tuy nhiên, bài viết cũng cho rằng hiệu quả của ESG phụ thuộc mạnh vào bối cảnh cấu trúc. Nếu chỉ được áp dụng ở cấp độ tổ chức mà không đi kèm cải cách ở cấp hệ thống, các sáng kiến ESG có nguy cơ bị hấp thụ vào chính cấu trúc phân tầng hiện hữu. Khi đó, ESG có thể trở thành công cụ củng cố danh tiếng cho các trường vốn đã có lợi thế, thay vì thực sự làm giảm bất bình đẳng. Vì vậy, cần tiếp cận ESG không chỉ như một bộ tiêu chuẩn quản trị, mà như một cơ chế thể chế có khả năng tái cấu trúc quan hệ giữa giáo dục, cơ hội nghề nghiệp và công bằng xã hội.

2.3. Phát triển các mệnh đề nghiên cứu

Từ khung phân tích tích hợp, bài viết phát triển một số mệnh đề nhằm lý giải cơ chế chuyên hóa từ cấu trúc giáo dục sang kết quả việc làm của sinh viên. Trước hết, nghiên cứu cho rằng quá trình mở rộng giáo dục đại học tất yếu dẫn đến sự phân tầng mạnh hơn giữa các cơ sở đào tạo. Khi số lượng người học gia tăng nhanh chóng, hệ thống giáo dục đại học buộc phải đa dạng hóa để đáp ứng nhu cầu xã hội, từ đó hình thành sự khác biệt ngày càng lớn về chất lượng đào tạo, nguồn lực và vị thế thể chế.

Tiếp theo, bài viết lập luận rằng phân tầng hệ thống làm gia tăng vai trò của cơ chế tín hiệu trên thị trường lao động. Trong bối cảnh bằng cấp trở nên phổ biến, nhà tuyển dụng có xu hướng sử dụng danh tiếng trường đại học như một công cụ sàng lọc thay cho việc đánh giá trực tiếp năng lực cá nhân (Spence, 1973). Điều này dẫn đến sự khác biệt trong cơ hội việc làm giữa sinh viên tốt nghiệp từ các nhóm trường khác nhau.

Bài viết đồng thời đề xuất rằng cơ chế tín hiệu kết hợp với bất bình đẳng về vốn xã hội và vốn văn hóa sẽ góp phần tái sản xuất bất bình đẳng nghề nghiệp. Các nhóm sinh viên có điều kiện kinh tế – xã hội thuận lợi thường có khả năng tiếp cận các trường đại học có vị thế cao hơn, qua đó tích lũy thêm lợi thế trên thị trường lao động. Vì vậy, bất bình đẳng việc làm không đơn thuần phản ánh khác biệt về năng lực, mà còn phản ánh cấu trúc phân tầng của hệ thống giáo dục đại học.

Trên cơ sở đó, bài viết xác định ESG như một biến điều tiết có khả năng can thiệp vào chuỗi tác động cấu trúc này. Các sáng kiến ESG, đặc biệt ở trụ cột Social, được kỳ vọng giúp giảm bất bình đẳng đầu ra thông qua tăng cường hỗ trợ sinh viên yếu thế, cải thiện chất lượng đào tạo và thúc đẩy minh bạch trong kết quả nghề nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng nhấn mạnh rằng hiệu quả của ESG phụ thuộc vào mức độ cải cách cấu trúc hệ thống. Nếu ESG chỉ dừng ở các hoạt động mang tính biểu tượng hoặc truyền thông thương hiệu, khả năng làm giảm bất bình đẳng sẽ rất hạn chế.

2.4. Thảo luận và hàm ý

Kết quả phân tích cho thấy bất bình đẳng trong kết quả việc làm của sinh viên không thể được lý giải chỉ bằng khác biệt năng lực cá nhân, mà cần được nhìn nhận như hệ quả của cấu trúc phân tầng trong giáo dục đại học và cơ chế vận hành của thị trường lao động. Điều này hàm ý rằng các chính sách giáo dục nếu chỉ tập trung mở rộng quy mô tuyển sinh mà không kiểm soát phân tầng hệ thống có thể vô tình làm gia tăng bất bình đẳng đầu ra.

Trong bối cảnh đó, ESG mở ra một hướng tiếp cận mới cho quản trị giáo dục đại học khi chuyển trọng tâm từ “mở rộng tiếp cận” sang “công bằng trong kết quả”. Các cơ sở giáo dục không chỉ cần nâng cao chất lượng đào tạo mà còn phải minh bạch hóa kết quả việc làm, hỗ trợ sinh viên yếu thế và tăng cường kết nối với thị trường lao động. Đồng thời, các chính sách cấp hệ thống cần hạn chế khoảng cách quá lớn giữa các nhóm trường nhằm giảm sự phụ thuộc của thị trường lao động vào tín hiệu danh tiếng.

Bài viết cũng gợi mở rằng nghiên cứu tương lai cần mở rộng sang các phân tích thực nghiệm về mối quan hệ giữa ESG, phân tầng giáo dục và kết quả nghề nghiệp trong các bối cảnh quốc gia khác nhau. Điều này có ý nghĩa quan trọng đối với hoạch định chính sách giáo dục và phát triển nguồn nhân lực bền vững.

III. KẾT LUẬN

Bài viết khẳng định rằng quá trình đại chúng hóa giáo dục đại học, dù mở rộng đáng kể cơ hội tiếp cận, đồng thời cũng tạo ra sự phân tầng ngày càng sâu sắc trong hệ thống. Trong bối cảnh bằng cấp trở nên phổ biến, thị trường lao động ngày càng dựa nhiều hơn vào tín hiệu từ vị thế cơ sở đào tạo để phân loại ứng viên, khiến kết quả việc làm của sinh viên phụ thuộc không chỉ vào năng lực cá nhân mà còn vào cấu trúc thể chế.

Trên cơ sở tích hợp các lý thuyết về massification, signaling, phân tầng xã hội và tái sản xuất xã hội, bài viết cho thấy bất bình đẳng việc làm là sản phẩm của sự tương tác giữa hệ thống giáo dục và cơ chế thị trường. Điều này lý giải vì sao mở rộng giáo dục không tự động dẫn đến công bằng xã hội như kỳ vọng.

Trong chuỗi tác động đó, ESG được xác định như một cơ chế điều tiết tiềm năng nhằm thúc đẩy công bằng đầu ra và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, hiệu quả của ESG phụ thuộc vào khả năng gắn kết với cải cách cấu trúc hệ thống. Nếu không, ESG có nguy cơ trở thành lớp chuẩn mực mang tính biểu tượng hơn là công cụ thực chất để giảm bất bình đẳng trong kết quả việc làm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Aleixo, A. M., Azeiteiro, U. M., & Leal, S. (2018). The integration of sustainability practices in Portuguese higher education institutions. *Journal of Cleaner Production*, 172, 1647–1656.
- Baker, D. P. (2011). Forward and backward, looking at the education revolution: Customizing a sociology of cleverness. *Comparative Education Review*, 55(4), 481–498.
- Borgen, N. T. (2015). Changing returns to vocational and academic education? A test of the signaling and human capital theories using Norwegian registry data. *Research in Social Stratification and Mobility*, 39, 15–28.
- Davies, S., & Zarifa, D. (2012). The stratification of universities: Structural, social, and economic antecedents. *Qualitative Sociology*, 35(2), 143–162.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Salmi, J. (2017). The excellence imperative for higher education. *International Association of Universities*.