

MỘT SỐ KỸ NĂNG CHO SINH VIÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH, TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ: THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

ĐÀO THÚY NGÀ
Trường Đại học Hải Dương

Nhận bài ngày 10/8/2026. Sửa chữa xong 10/9/2026. Duyệt đăng 20/9/2026.

Abstract

Digital transformation is profoundly changing production, business operations, and corporate management while reshaping the competency requirements of the future workforce. In addition to specialized knowledge, Business Administration students increasingly need to develop digital literacy, data analysis and digital marketing skills, online communication and teamwork abilities, problem-solving skills, adaptability, and innovative thinking. This article examines the essential skills required of Business Administration students at Hai Duong University in the context of digital transformation. It also evaluates initial outcomes in training and student skill development, as well as collaboration between the university and businesses, and identifies issues requiring further attention.

Keywords: Business administration, current situation, digital transformation, skills, students.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn ra mạnh mẽ, chuyển đổi số (CĐS) đang trở thành xu hướng tất yếu, tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, đặc biệt là hoạt động sản xuất, kinh doanh và quản trị doanh nghiệp. Sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn, điện toán đám mây, thương mại điện tử và các nền tảng số đang làm thay đổi phương thức tổ chức, quản lý và tạo ra giá trị của doanh nghiệp. Những thay đổi này đồng thời đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng nguồn nhân lực, trong đó năng lực sử dụng công nghệ và khả năng thích ứng với môi trường số trở thành một trong những yếu tố quan trọng quyết định cơ hội việc làm và khả năng phát triển nghề nghiệp. Đối với sinh viên (SV) ngành Quản trị kinh doanh (QTKD), yêu cầu về năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh mới không chỉ dừng lại ở kiến thức chuyên môn mà còn bao gồm kỹ năng số, phân tích dữ liệu, marketing số, giao tiếp và làm việc nhóm trên môi trường số, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, đổi mới sáng tạo và khả năng tự học. Đây là những năng lực cần thiết giúp SV thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh doanh và đáp ứng tốt hơn yêu cầu của doanh nghiệp. Trường Đại học Hải Dương là cơ sở đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh Hải Dương (nay là Hải Phòng) và khu vực. Những năm gần đây, nhà trường đã quan tâm đổi mới chương trình đào tạo, tăng cường thực hành, kết nối doanh nghiệp, hỗ trợ khởi nghiệp và từng bước đưa nội dung CĐS vào hoạt động đào tạo. Tuy nhiên, trước tốc độ thay đổi nhanh của công nghệ và yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, việc đánh giá thực trạng kỹ năng của SV ngành QTKD và xác định những vấn đề cần tiếp tục giải quyết là cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Về phát triển kỹ năng cho sinh viên ngành Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hải Dương trong bối cảnh chuyển đổi số

Trong những năm gần đây, yêu cầu đối với nguồn nhân lực QTKD có sự thay đổi rõ rệt dưới tác động của CĐS, đặc biệt là sự phát triển của AI, dữ liệu lớn, thương mại điện tử và các nền tảng kinh doanh số.

Email: daothuyngadhd@gmail.com

Theo ILO (2026a), khoảng 11,5 triệu lao động tại Việt Nam, tương đương khoảng một phần năm tổng số lao động, đang làm việc trong các nghề có khả năng chịu tác động của AI tạo sinh (GenAI) (International Labour Organization. Tuy nhiên, tác động chủ yếu được dự báo theo hướng biến đổi nhiệm vụ trong công việc hơn là thay thế hoàn toàn người lao động. Đối với nhóm lao động có trình độ chuyên môn và thực hiện nhiều nhiệm vụ xử lý thông tin, yêu cầu về kỹ năng số, kỹ năng dữ liệu, tư duy phân tích, khả năng thích ứng và sử dụng AI có trách nhiệm ngày càng trở nên quan trọng. Báo cáo mới nhất của ILO về sự thay đổi của kỹ năng trong thời đại AI cũng cho thấy nhu cầu đối với các kỹ năng nhận thức bậc cao, kỹ năng xã hội - cảm xúc, kỹ năng số và kỹ năng dữ liệu đang gia tăng, đồng thời nhấn mạnh AI literacy, khả năng thích ứng và tính chủ động của con người là những năng lực quan trọng của lực lượng lao động tương lai.

Trong bối cảnh đó, Trường Đại học Hải Dương đã có những bước chuyển trong đào tạo ngành QTKD theo hướng tăng cường năng lực thực hành và khả năng thích ứng với môi trường kinh doanh hiện đại. Kết quả đánh giá ngoài chương trình đào tạo ngành QTKD cho thấy mục tiêu đào tạo của chương trình hướng tới việc trang bị cho SV kiến thức chuyên sâu về QTKD, kỹ năng lãnh đạo và khả năng thích ứng với môi trường kinh doanh hiện đại. Chuẩn đầu ra của chương trình được xây dựng với các thành phần về kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm; đồng thời chương trình có ma trận liên kết giữa chuẩn đầu ra với các học phần nhằm tạo cơ sở cho việc đo lường và đánh giá kết quả đào tạo. Đáng chú ý, quá trình đánh giá ngoài có sự tham gia của đại diện 22 doanh nghiệp đã tuyển dụng SV tốt nghiệp ngành QTKD của Trường. Đây là một minh chứng cho việc nhà trường đã bước đầu chú trọng thu thập ý kiến của nhà tuyển dụng và các bên liên quan trong quá trình rà soát, cập nhật chương trình đào tạo (Lê Nguyệt, Lưu Lan, 2025). Bên cạnh đó, nhà trường được ghi nhận có quan hệ với nhiều doanh nghiệp trên địa bàn, tạo cơ hội thực tế, thực hành, thực tập tốt nghiệp và việc làm cho SV.

Kết quả nổi bật trong phát triển kỹ năng cho SV QTKD là định hướng đào tạo gắn với thực tiễn doanh nghiệp. Năm 2025, Trường Đại học Hải Dương công bố định hướng đào tạo “thực chiến”, trong đó nhóm ngành Kế toán, Tài chính và QTKD được chú trọng đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực và tăng cường thực tế tại doanh nghiệp (Khoa Kinh tế - Quản trị, Trường Đại học Hải Dương, 2025). SV được thực hành theo các chức danh và nghiệp vụ quản trị, qua đó có điều kiện hình dung quy trình vận hành của doanh nghiệp và từng bước hình thành năng lực nghề nghiệp. Đặc biệt, chương trình đào tạo được giới thiệu là có tích hợp tư duy và ứng dụng CĐS, cùng với sự tham gia của đội ngũ giảng viên (GV) có kinh nghiệm thực tiễn doanh nghiệp. Cách tiếp cận này có ý nghĩa quan trọng bởi năng lực quản trị trong môi trường số không thể chỉ hình thành thông qua việc tiếp thu kiến thức lý thuyết mà cần được phát triển thông qua các tình huống, dự án và nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể.

Bên cạnh kỹ năng chuyên môn và thực hành, nhà trường đã bước đầu tạo cơ hội để SV tiếp cận trực tiếp với các nội dung về CĐS, Digital Marketing và khởi nghiệp. Tháng 8/2022 có 20 SV tiêu biểu của Trường Đại học Hải Dương đã tham gia chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực quản trị doanh nghiệp và CĐS cho thanh niên khởi nghiệp. Nội dung chương trình bao gồm kiến thức về khởi nghiệp, khởi nghiệp sáng tạo, Digital Marketing và kỹ năng CĐS, ứng dụng CĐS trong quản trị doanh nghiệp và quảng bá thương hiệu sản phẩm. Đáng chú ý, nhóm SV tham gia có SV ngành QTKD, Kế toán, Tài chính, Công nghệ thông tin và Kỹ thuật điện, qua đó tạo môi trường giao lưu liên ngành (Thanh Huyền, 2022). Hoạt động này cho thấy SV đã có cơ hội tiếp cận CĐS không chỉ dưới góc độ công nghệ mà còn dưới góc độ quản trị, marketing và phát triển mô hình kinh doanh. Tuy nhiên, từ những minh chứng trên có thể nhận thấy việc phát triển kỹ năng số cho SV QTKD vẫn cần được tiếp tục nâng lên một bước mới. Thách thức hiện nay không còn đơn thuần là giúp SV biết sử dụng công nghệ mà quan trọng hơn là giúp SV sử dụng công nghệ để giải quyết các vấn đề QTKD. Chẳng hạn, việc biết sử dụng Excel, mạng xã hội hoặc một công cụ AI chưa đồng nghĩa với việc SV có thể phân tích dữ liệu khách hàng, xây dựng chiến dịch marketing số, đánh giá hiệu quả kinh doanh hoặc đưa ra quyết định dựa trên dữ liệu. Khoảng cách giữa “kỹ năng sử dụng công cụ” và “năng lực ứng dụng công cụ” cần được xem là một vấn đề trọng tâm trong đào tạo. Điều này càng trở nên cấp thiết khi AI đang nhanh chóng thay đổi cấu

trúc nhiệm vụ trong nhiều nghề nghiệp tại Việt Nam. ILO cho rằng khoảng một triệu lao động Việt Nam đang ở những nghề có mức độ tiếp xúc cao với AI và nhiệm vụ có tính chuẩn hóa cao; đồng thời các lĩnh vực tài chính - bảo hiểm, bán buôn - bán lẻ và thông tin - truyền thông thuộc nhóm có mức độ tiếp xúc đáng kể. Đây đều là những lĩnh vực có mối liên hệ trực tiếp với kiến thức và kỹ năng của SV QTKD.

Sự thay đổi rất nhanh của yêu cầu về kỹ năng khiến chương trình đào tạo cần được cập nhật thường xuyên. Các kỹ năng trước đây được xem là kỹ năng số năng cao như phân tích dữ liệu, tự động hóa marketing hay sử dụng AI hiện đang dần trở thành một phần của năng lực nghề nghiệp phổ biến. Báo cáo của ILO (2026b) về kỹ năng trong thời đại AI nhấn mạnh rằng AI không chỉ làm xuất hiện những kỹ năng kỹ thuật mới mà còn làm tăng vai trò của tư duy bậc cao, kỹ năng xã hội - cảm xúc, khả năng thích ứng và tính chủ động của con người. Điều này đặt ra yêu cầu đối với SV ngành QTKD phải phát triển đồng thời năng lực số và năng lực con người, thay vì chỉ tập trung vào công cụ công nghệ.

Từ thực trạng trên có thể đánh giá rằng Trường Đại học Hải Dương đã hình thành được một số nền tảng quan trọng cho phát triển kỹ năng của SV ngành QTKD, thể hiện qua việc cập nhật chương trình đào tạo, xây dựng chuẩn đầu ra, lấy ý kiến doanh nghiệp, tăng cường đào tạo thực hành, gắn kết với doanh nghiệp và tổ chức các hoạt động về khởi nghiệp, Digital Marketing và CDS. Tuy nhiên, trước sự phát triển nhanh của AI và kinh tế số, yêu cầu phát triển kỹ năng cho SV cần được chuyển mạnh từ đào tạo kiến thức và kỹ năng riêng lẻ sang phát triển năng lực tích hợp. Trong đó, SV cần có khả năng kết hợp kiến thức quản trị với dữ liệu, công nghệ, AI và kỹ năng mềm để giải quyết những vấn đề kinh doanh thực tế. Đây cũng là xu hướng phù hợp với quan điểm của UNESCO (2025) về giáo dục trong thời đại số và AI, theo đó các cơ sở giáo dục cần hướng tới phát triển những năng lực sẵn sàng cho tương lai, đồng thời bảo đảm người học có khả năng học tập liên tục trong một môi trường mà công nghệ và phương thức làm việc thay đổi nhanh chóng.

2.2. Những vấn đề đặt ra đối với phát triển kỹ năng của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hải Dương trong bối cảnh chuyển đổi số

Thực trạng phát triển kỹ năng cho SV ngành QTKD Trường Đại học Hải Dương cho thấy, nhà trường đã có những bước chuyển tích cực trong việc gắn đào tạo với yêu cầu của doanh nghiệp và bối cảnh CDS. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, đặc biệt là AI tạo sinh (GenAI), dữ liệu lớn, thương mại điện tử và các nền tảng kinh doanh số đang làm cho yêu cầu về năng lực nghề nghiệp thay đổi nhanh hơn tốc độ điều chỉnh của chương trình đào tạo. Theo báo cáo mới nhất của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 2026a), khoảng 20,8% tổng số việc làm tại Việt Nam, tương đương 11,5 triệu việc làm, nằm trong các nhóm nghề có khả năng chịu tác động ở những mức độ khác nhau từ GenAI; trong đó khoảng 1,8%, tương đương 1 triệu việc làm, thuộc nhóm có mức độ phơi nhiễm cao nhất. ILO đồng thời lưu ý rằng đây là chỉ số về mức độ tiếp xúc của các nhiệm vụ nghề nghiệp với công nghệ AI chứ không phải dự báo rằng các việc làm đó sẽ bị thay thế. Xu hướng chủ yếu được dự báo là AI sẽ làm thay đổi và bổ trợ một phần nhiệm vụ của người lao động. Đối với SV QTKD, điều này đặt ra yêu cầu phải chuyển từ tư duy “học để biết công nghệ” sang “học để làm việc cùng công nghệ”.

2.2.1. Khoảng cách giữa kỹ năng số phổ thông và năng lực số nghề nghiệp

Sinh viên hiện nay có điều kiện tiếp cận tương đối thuận lợi với Internet, mạng xã hội, các công cụ văn phòng và ứng dụng AI nhưng khả năng sử dụng công nghệ để giải quyết một bài toán quản trị cụ thể lại là vấn đề khác. Trong QTKD, năng lực số nghề nghiệp phải thể hiện ở khả năng thu thập, xử lý và phân tích dữ liệu khách hàng; sử dụng CRM; xây dựng chiến dịch marketing số; theo dõi KPI; phân tích hiệu quả bán hàng; sử dụng các nền tảng thương mại điện tử và hỗ trợ ra quyết định bằng dữ liệu. Đây là khoảng cách cần được quan tâm bởi ILO (2026b) cho thấy các ngành tài chính - bảo hiểm có 82,6% việc làm, bán buôn - bán lẻ 76,3%, thông tin - truyền thông 74,3% nằm trong các nhóm có khả năng tiếp xúc với GenAI ở các mức độ khác nhau. Đây đều là những lĩnh vực gắn với phạm vi nghề nghiệp của SV QTKD. Đáng chú ý, ILO cũng nhận định tình trạng thiếu hụt kỹ năng số năng cao và khoảng cách về năng lực số ở cấp doanh nghiệp vẫn tồn tại tại Việt Nam. Như vậy, thách thức đặt ra không phải là

phổ cập công nghệ đơn thuần mà là hình thành năng lực số gắn với chức năng quản trị và yêu cầu nghề nghiệp cụ thể.

Tại Trường Đại học Hải Dương, vấn đề này đã được nhận diện tương đối rõ thông qua việc Khoa Kinh tế - Quản trị phối hợp với FPT Telecom Hải Dương tổ chức Hội thảo “Phát triển năng lực số cho SV khối Kinh tế” năm 2025. Chương trình có sự tham gia của gần 300 cán bộ, GV và SV cùng các chuyên gia và doanh nghiệp; nội dung tập trung vào khung năng lực số, tác động của CDS tới việc làm, thực tiễn CDS tại doanh nghiệp và cơ hội việc làm. Đặc biệt, SV ngành QTKD và Marketing được trực tiếp thực hành livestream giới thiệu, bán sản phẩm thông qua 03 đội thi. Hoạt động này là một minh chứng tích cực cho việc chuyển từ truyền đạt kiến thức sang thực hành năng lực số. Tuy nhiên, quy mô của một hoạt động trải nghiệm như vậy cũng cho thấy cần tiếp tục đưa các hình thức thực hành tương tự vào hoạt động đào tạo thường xuyên, thay vì chỉ tập trung ở các hội thảo, cuộc thi hoặc chương trình chuyên đề.

2.2.2. Khả năng thích ứng với AI và yêu cầu hình thành năng lực AI trong sinh viên

Sự xuất hiện của GenAI đang làm thay đổi không chỉ công cụ làm việc mà cả bản chất của nhiều nhiệm vụ trong QTKD. SV có thể sử dụng AI để nghiên cứu thị trường, tổng hợp thông tin, xây dựng nội dung marketing, phân tích dữ liệu, lập kế hoạch kinh doanh và hỗ trợ giao tiếp với khách hàng. Tuy nhiên, việc sử dụng AI hiệu quả đòi hỏi người học phải có khả năng xác định vấn đề, thiết kế yêu cầu đầu vào, đánh giá độ chính xác của kết quả, nhận diện thông tin sai lệch và chịu trách nhiệm về quyết định cuối cùng. Báo cáo đánh giá mức độ sẵn sàng về AI của Việt Nam do UNESCO (2025) công bố năm 2025 chỉ ra rằng Việt Nam đã có những tiến bộ đáng kể về chính sách, hạ tầng và phát triển nguồn nhân lực AI nhưng vẫn tồn tại thiếu hụt nhân lực AI chất lượng cao, thiếu chiến lược phát triển nguồn nhân lực AI toàn diện và hạn chế trong đánh giá tác động của AI đối với lực lượng lao động cũng như nhu cầu đào tạo lại, nâng cao kỹ năng. Điều này đặt ra yêu cầu mới đối với SV ngành QTKD: kỹ năng AI không nên được hiểu đơn giản là biết sử dụng ChatGPT hoặc một công cụ tạo sinh cụ thể mà cần bao gồm AI literacy, tư duy dữ liệu, kỹ năng kiểm chứng thông tin, hiểu biết về đạo đức và bảo mật dữ liệu. UNESCO cũng nhấn mạnh yêu cầu sử dụng AI trong giáo dục theo hướng có trách nhiệm, lấy con người làm trung tâm và bảo đảm các nguyên tắc đạo đức. Vì vậy, nếu đào tạo AI chỉ dừng ở việc hướng dẫn SV sử dụng công cụ, nhà trường sẽ khó đáp ứng được yêu cầu dài hạn của thị trường lao động. Vấn đề đặt ra là phải hình thành năng lực “làm việc cùng AI”, trong đó con người giữ vai trò xác định mục tiêu, kiểm soát chất lượng và đưa ra quyết định.

2.2.3. Khoảng cách giữa kiến thức quản trị và năng lực giải quyết vấn đề thực tế

Một trong những yêu cầu cốt lõi của CDS là khả năng sử dụng kiến thức liên ngành để xử lý những vấn đề kinh doanh phức tạp. Doanh nghiệp không tuyển dụng SV chỉ vì SV biết các khái niệm về marketing, quản trị nhân sự hay tài chính mà cần người có khả năng sử dụng những kiến thức đó trong một tình huống cụ thể. Chẳng hạn, khi doanh số của một doanh nghiệp giảm, nhân viên quản trị phải xác định nguyên nhân dựa trên dữ liệu khách hàng, giá bán, kênh phân phối, hoạt động truyền thông và hành vi của đối thủ cạnh tranh; sau đó đề xuất phương án và đánh giá hiệu quả. Điều này đòi hỏi sự kết hợp giữa kiến thức chuyên môn, kỹ năng số, tư duy phân tích và kỹ năng giải quyết vấn đề. Đây là vấn đề mà định hướng đào tạo thực hành của Trường Đại học Hải Dương cần tiếp tục được phát triển. Trong quá trình đánh giá ngoài chương trình đào tạo ngành QTKD, nhà trường đã có sự tham gia của đại diện 22 doanh nghiệp đã tuyển dụng SV tốt nghiệp của nhiều khóa khác nhau. Việc lấy ý kiến doanh nghiệp là cơ sở quan trọng để đánh giá mức độ phù hợp của chương trình với thị trường lao động. Đồng thời, chương trình đào tạo ngành QTKD đã được cấp giấy chứng nhận kiểm định chất lượng vào ngày 16/5/2025, cho thấy hoạt động bảo đảm chất lượng và rà soát chương trình đã được quan tâm. Vấn đề đặt ra trong giai đoạn tiếp theo là phải biến phản hồi của doanh nghiệp thành các yêu cầu cụ thể về năng lực nghề nghiệp và tích hợp chúng vào từng học phần, từng hoạt động thực hành và phương thức đánh giá SV.

2.2.4. Sự cân bằng giữa kỹ năng công nghệ và kỹ năng con người

Sự phát triển của AI không làm giảm vai trò của các kỹ năng mềm mà ngược lại khiến những kỹ năng

này trở nên quan trọng hơn. ILO (2026b) về sự thay đổi của kỹ năng trong thời đại AI nhấn mạnh xu hướng gia tăng nhu cầu đối với kỹ năng nhận thức bậc cao, kỹ năng xã hội - cảm xúc, kỹ năng số và dữ liệu cùng với khả năng thích ứng với thay đổi. Điều này có nghĩa là người lao động tương lai cần vừa có khả năng sử dụng công nghệ vừa có tư duy phản biện, giao tiếp, hợp tác, sáng tạo và giải quyết vấn đề.

Đối với SV ngành QTKD, vấn đề này càng rõ bởi hoạt động quản trị luôn gắn với con người. Một nhà quản trị có thể sử dụng thành thạo AI để phân tích dữ liệu nhưng vẫn cần khả năng thuyết phục nhân viên, đàm phán với đối tác, chăm sóc khách hàng, giải quyết xung đột và lãnh đạo nhóm. Do đó, nguy cơ hiện nay là nếu quá nhấn mạnh kỹ năng công nghệ, SV có thể có năng lực sử dụng công cụ nhưng thiếu năng lực quản trị con người. Ngược lại, nếu quá chú trọng kiến thức và kỹ năng mềm truyền thống mà không cập nhật công nghệ, SV sẽ khó cạnh tranh trong môi trường kinh doanh số. Bài toán đặt ra là phải xây dựng mô hình năng lực tích hợp giữa kiến thức chuyên môn - kỹ năng số - kỹ năng con người - kinh nghiệm thực tế.

2.2.5. Mức độ gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong phát triển kỹ năng

Chuyển đổi số làm cho khoảng cách giữa nhà trường và thị trường lao động có nguy cơ gia tăng bởi công nghệ và mô hình kinh doanh thay đổi nhanh. Trong khi đó, chương trình đào tạo đại học thường cần thời gian để xây dựng, thẩm định và triển khai. Vì vậy, nếu thiếu sự tham gia thường xuyên của doanh nghiệp, chương trình có thể chậm cập nhật những công cụ và kỹ năng mà thị trường đang cần. Thực tế tại Trường Đại học Hải Dương cho thấy hướng hợp tác này đã được triển khai với mức độ ngày càng rõ hơn. Hội thảo phát triển năng lực số năm 2025 có sự phối hợp của FPT Telecom Hải Dương và sự tham gia của nhiều doanh nghiệp; các nhóm SV được thực hành livestream bán hàng và trực tiếp trao đổi với chuyên gia doanh nghiệp. Năm 2026, Khoa Kinh tế - Quản trị tiếp tục tổ chức chương trình tập huấn về marketing số và xây dựng thương hiệu sản phẩm OCOP với hơn 150 đại biểu, đồng thời tổ chức chương trình về phân phối đa kênh với gần 50 doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cùng hơn 100 cán bộ, GV và SV (Khoa Kinh tế - Quản trị, Trường Đại học Hải Dương, 2026a, 2026b). Những con số này cho thấy hoạt động kết nối giữa đào tạo, doanh nghiệp và thực tiễn kinh doanh số đang được mở rộng. Tuy nhiên, vấn đề cần đặt ra là làm thế nào để chuyển từ các hoạt động sự kiện sang cơ chế hợp tác thường xuyên, trong đó doanh nghiệp tham gia vào xây dựng chuẩn đầu ra, thiết kế học phần, cung cấp dữ liệu thực tế, hướng dẫn dự án và đánh giá kết quả học tập của SV.

2.2.6. Khả năng đáp ứng thị trường lao động và yêu cầu nâng cao chất lượng việc làm sau tốt nghiệp

Báo cáo đánh giá chương trình đào tạo ngành QTKD của Trường Đại học Hải Dương cho thấy tỷ lệ SV làm việc gắn hoặc đúng chuyên ngành được ghi nhận ở mức 88,9% năm 2020, 80% năm 2021, 97% năm 2022 và 100% năm 2023. Đây là những chỉ báo tích cực về mức độ phù hợp nghề nghiệp của người học sau tốt nghiệp. Tuy nhiên, các tỷ lệ này chủ yếu phản ánh sự phù hợp giữa việc làm và chuyên ngành, chưa phản ánh đầy đủ mức độ thành thạo kỹ năng số, năng lực AI, khả năng phân tích dữ liệu hay năng lực thích ứng với công việc số. Vì vậy, một vấn đề quan trọng đặt ra là chuyển từ đánh giá “SV có việc làm đúng ngành” sang đánh giá sâu hơn “SV có đáp ứng được yêu cầu năng lực của công việc trong môi trường số hay không”. Nói cách khác, trong giai đoạn trước, mục tiêu quan trọng của đào tạo có thể là giúp SV có việc làm sau tốt nghiệp; trong bối cảnh hiện nay, mục tiêu cần tiến thêm một bước là giúp SV có khả năng tạo ra giá trị trong công việc. Một SV QTKD làm việc trong bộ phận marketing nhưng chỉ thực hiện các nhiệm vụ thủ công sẽ có giá trị khác với người có khả năng phân tích dữ liệu khách hàng, sử dụng AI để tối ưu nội dung, theo dõi hiệu quả chiến dịch và đưa ra đề xuất dựa trên dữ liệu. Do đó, chất lượng việc làm và mức độ phù hợp về năng lực cần trở thành tiêu chí quan trọng khi đánh giá hiệu quả đào tạo.

2.2.7. Đổi mới phương thức đánh giá kỹ năng

Một hạn chế có thể xuất hiện nếu đánh giá SV vẫn tập trung chủ yếu vào kiểm tra kiến thức lý thuyết và thi viết. Các phương thức này khó đo lường chính xác khả năng sử dụng công nghệ, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, sáng tạo hoặc ứng dụng AI. Trong môi trường số, sản phẩm học tập của SV có thể

là một dashboard dữ liệu, một kế hoạch Digital Marketing, một chiến dịch truyền thông, một mô hình kinh doanh số, một video livestream bán hàng hoặc một báo cáo phân tích dữ liệu. Vì vậy, cần đặt ra vấn đề đổi mới đánh giá theo hướng đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ thay vì chỉ đánh giá khả năng ghi nhớ kiến thức. Hoạt động thực hành livestream tại Trường Đại học Hải Dương là một ví dụ cho hướng tiếp cận này. SV không chỉ được nghe chuyên gia trình bày mà phải trực tiếp thực hiện hoạt động giới thiệu và bán sản phẩm trên môi trường số. Đây là dạng đánh giá gắn với thực tế nghề nghiệp hơn so với bài kiểm tra lý thuyết đơn thuần. Từ thực tiễn đó, vấn đề đặt ra là cần mở rộng hình thức đánh giá theo dự án, tình huống doanh nghiệp, sản phẩm số, thuyết trình và mô phỏng hoạt động quản trị.

3. Kết luận

Chuyển đổi số đang tạo ra những thay đổi căn bản trong phương thức tổ chức, quản trị và vận hành doanh nghiệp, đồng thời đặt ra những yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực QTKD. Trong bối cảnh đó, việc trang bị cho SV ngành QTKD các kỹ năng phù hợp với môi trường số có ý nghĩa quan trọng đối với chất lượng đào tạo và khả năng thích ứng của SV sau khi tốt nghiệp. Bên cạnh kiến thức chuyên môn, SV cần được phát triển đồng bộ các kỹ năng số, phân tích và khai thác dữ liệu, marketing số, giao tiếp và làm việc nhóm trên môi trường số, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, thích ứng với thay đổi và đổi mới sáng tạo. Qua nghiên cứu thực trạng tại Trường Đại học Hải Dương cho thấy nhà trường đã có những chuyển biến tích cực trong đổi mới chương trình đào tạo, tăng cường thực hành, gắn kết với doanh nghiệp, hỗ trợ hoạt động khởi nghiệp và từng bước tiếp cận yêu cầu của CDS. Tuy nhiên, trước sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, đặc biệt là AI và kinh doanh dựa trên dữ liệu vẫn còn khoảng cách nhất định giữa năng lực thực hành của SV và yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Do đó, nhà trường cần tiếp tục hoàn thiện chuẩn đầu ra về năng lực số, tích hợp công nghệ và AI vào các học phần chuyên ngành, tăng cường đào tạo theo dự án và tình huống thực tế, đồng thời mở rộng sự tham gia của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo và đánh giá SV. Phát triển đồng bộ năng lực chuyên môn, kỹ năng số và kỹ năng mềm sẽ góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của SV, đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và đóng góp tích cực vào quá trình CDS, phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Tài liệu tham khảo

- Lê Nguyệt, Lưu Lan (2025). *Đánh giá ngoài chương trình đào tạo ngành Quản trị kinh doanh trình độ đại học*. <https://uhd.edu.vn/tin-tuc/danh-gia-ngoai-chuong-trinh-dao-tao-nganh-quan-tri-kinh-doanh-trinh-do-dai-hoc-postJzrZ5n5LQ7cpdGOAM9ID>, ngày 04/01/2025.
- Khoa Kinh tế - Quản trị, Trường Đại học Hải Dương (2025). *Hội thảo chuyên đề Phát triển năng lực số cho sinh viên khối Kinh tế*. <https://uhd.edu.vn/khoa-kinh-te-quan-tri/tin-tuc/hoi-thao-chuyen-de-phat-trien-nang-luc-so-cho-sinh-vien-khoi-kinh-te-postO8dZrgNkVnsRX473rQQ9>, ngày 11/9/2025.
- Khoa Kinh tế - Quản trị, Trường Đại học Hải Dương (2026a). *Chương trình tập huấn “Nâng cao năng lực marketing số và xây dựng thương hiệu sản phẩm OCOP”*. <https://uhd.edu.vn/khoa-kinh-te-quan-tri/tin-tuc/chuong-trinh-tap-huan-%E2%80%9Cnang-cao-nang-luc-marketing-so-va-xay-dung-thuong-hieu-san-pham-ocop%E2%80%9D-post5YrDJQd8agHOqlY2IM94>, ngày 23/5/2026.
- Khoa Kinh tế - Quản trị, Trường Đại học Hải Dương (2026b). *Chương trình tập huấn “Áp dụng mô hình hệ thống phân phối đa kênh tiêu thụ sản phẩm OCOP trong bối cảnh chuyển đổi số”*. <https://www.uhd.edu.vn/khoa-kinh-te-quan-tri/tin-tuc/chuong-trinh-tap-huan-%E2%80%9Ccap-dung-mo-hinh-he-thong-phan-phoi-da-kenh-tieu-thu-san-pham-ocop-trong-boi-canh-chuyen-doi-so%E2%80%9D-postNz3A82r8J2h7Jwnj1PO>, ngày 23/5/2026.
- International Labour Organization (ILO) (2026a). *Generative AI and Jobs in Viet Nam: Labour Market Exposure and Policy Considerations*. ILO Brief, 16 April 2026.
- International Labour Organization (ILO) (2026b). *Changing landscape of skills in the age of AI*.
- Thanh Huyền (2022). *Sinh viên Trường Đại học Hải Dương tham gia Chương trình bồi dưỡng, nâng cao năng lực quản trị doanh nghiệp và chuyển đổi số cho thanh niên khởi nghiệp*. <https://uhd.edu.vn/tin-tuc/sinh-vien-truong-dai-hoc-hai-duong-tham-gia-chuong-trinh-boi-duong-nang-cao-nang-luc-quan-tri-doanh-nghiep-va-chuyen-doi-so-cho-thanh-nien-khoi-nghiep-post7QgjmYYPGpl5EPNVz3z8>, ngày 12/8/2022.
- UNESCO (2025). *Viet Nam - Artificial intelligence readiness assessment report*. <https://articles.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2025/10/Viet%20Nam%20Artificial%20Intelligence%20Readiness%20Assessment%20Report.pdf>.