

ĐÀO TẠO TIẾNG TRUNG GẮN VỚI NHU CẦU NGHỀ NGHIỆP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM: THỰC TRẠNG, KHOẢNG TRỐNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG

NGUYỄN THỊ LINH
Trường Đại học Hà Nội

Nhận bài ngày 20/7/2026. Sửa chữa xong 25/8/2026. Duyệt đăng 27/8/2026.

Abstract

The expansion of economic and investment relations between Vietnam and China has increased the demand for Chinese-speaking workers in Vietnam. In addition to school and university students, workers have emerged as a distinct group of Chinese language learners whose primary goals are to meet job requirements and advance their careers. However, current Chinese language training programs do not fully address the language needs of workers in manufacturing, engineering, logistics, and business. This article examines the gap between Chinese language education and occupational needs and proposes several directions for developing employment-oriented training, strengthening cooperation between educational institutions and enterprises, and enhancing the practical relevance of Chinese language education in Vietnam.

Keywords: Chinese language, Chinese language education, learning needs, occupational Chinese, workers.

1. Đặt vấn đề

Quan hệ kinh tế, thương mại và đầu tư Việt Nam - Trung Quốc ngày càng phát triển, làm gia tăng nhu cầu nhân lực sử dụng tiếng Trung. Đến hết tháng 5/2026, vốn FDI cấp mới từ Trung Quốc đạt 1,79 tỷ USD, chiếm 12,1% tổng vốn cấp mới tại Việt Nam (VCCI, 2026). Nhu cầu tiếng Trung vì vậy ngày càng phổ biến trong các lĩnh vực sản xuất, kỹ thuật, kinh doanh, logistics và quản lý. Trong bối cảnh đó, người lao động trở thành một nhóm người học Tiếng Trung với mục tiêu ngày càng gần trực tiếp đến việc làm và phát triển nghề nghiệp. Tuy nhiên, đào tạo tiếng Trung hiện nay vẫn chủ yếu chú trọng năng lực ngôn ngữ tổng quát, trong khi nhu cầu thực tế đòi hỏi người học có khả năng sử dụng tiếng Trung trong các tình huống nghề nghiệp như giao tiếp tại nơi làm việc, tham gia cuộc họp, trao đổi và báo cáo công việc, xử lý tình huống và phối hợp với đồng nghiệp. Sự chênh lệch giữa nội dung đào tạo và yêu cầu của thị trường lao động cho thấy cần tăng cường định hướng đào tạo tiếng Trung theo nghề nghiệp và nhu cầu sử dụng thực tế. Nghiên cứu nhằm phân tích nhu cầu sử dụng tiếng Trung của người lao động, đánh giá mức độ đáp ứng về yêu cầu đào tạo hiện nay và đề xuất định hướng tăng cường gắn kết đào tạo với thị trường lao động. Nghiên cứu tập trung trả lời hai câu hỏi: 1) Người lao động cần sử dụng tiếng Trung như thế nào trong công việc và đào tạo hiện nay đáp ứng đến đâu?; 2) Giải pháp nào giúp gắn đào tạo tiếng Trung với yêu cầu của thị trường lao động?

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp, kết hợp định lượng và định tính. Khảo sát định lượng được thực hiện với 150 người trên địa bàn Thành phố Hà Nội, gồm người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp có sử dụng tiếng Trung và người đang học Tiếng Trung với mục tiêu phục vụ công việc. Thời gian khảo sát từ tháng 01 đến tháng 3 năm 2026. Nội dung khảo sát tập trung vào mục đích học Tiếng Trung, lĩnh vực nghề nghiệp, tần suất sử dụng tiếng Trung, các tình huống giao tiếp trong công việc và mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo hiện nay. Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phỏng vấn 15

Email: linhnguyenthi121197@gmail.com

người, gồm 8 người lao động, 4 giảng viên tiếng Trung và 3 đại diện doanh nghiệp có sử dụng nhân sự biết tiếng Trung. Nội dung phỏng vấn tập trung vào yêu cầu về năng lực tiếng Trung trong công việc, những hạn chế của quá trình đào tạo và các kỹ năng người học cần được bổ sung. Người tham gia được thông báo về mục đích nghiên cứu và việc tham gia là tự nguyện. Thông tin nhận dạng cá nhân và thông tin nhận diện doanh nghiệp được bảo mật; các trích dẫn phỏng vấn được mã hóa nhằm bảo đảm tính ẩn danh của người tham gia. Dữ liệu định lượng được tổng hợp theo tần suất và tỷ lệ phần trăm; dữ liệu định tính được mã hóa và phân nhóm theo các chủ đề chính. Kết quả của hai phương pháp được đối chiếu nhằm xác định khoảng cách giữa nhu cầu sử dụng tiếng Trung trong công việc và nội dung đào tạo hiện nay, từ đó đề xuất định hướng đào tạo tiếng Trung gắn với yêu cầu nghề nghiệp và thị trường lao động.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Cơ sở lý luận về đào tạo tiếng Trung gắn với nhu cầu nghề nghiệp

Đào tạo tiếng Trung gắn với nghề nghiệp có thể được tiếp cận theo hướng từ Chinese for Specific Purposes (CSP) đến Chinese for Professional Purposes (CPP) và Occupational/Professional Chinese, sau đó cụ thể hóa theo nhu cầu của người lao động Việt Nam. Chinese for Specific Purposes (CSP) là cách tiếp cận trong đó mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo được thiết kế theo mục đích sử dụng tiếng Trung cụ thể của người học, thay vì chỉ phát triển năng lực giao tiếp chung (Tao & Chen, 2019). CSP có thể được áp dụng trong nhiều lĩnh vực như học thuật, y tế, du lịch và thương mại (Huang & Li, 2022). Trong môi trường việc làm, Chinese for Professional Purposes (CPP) tập trung phát triển năng lực ngôn ngữ phục vụ hoạt động nghề nghiệp, kinh doanh và quản lý (Chan, 2019; Zeng & Ge, 2025). Ở mức cụ thể hơn, Occupational/Professional Chinese hướng đến các kỹ năng và thuật ngữ gắn với từng vị trí, nhiệm vụ, quy trình công việc và văn hóa doanh nghiệp (Leung, 2022). Một nguyên tắc cốt lõi của đào tạo tiếng Trung nghề nghiệp là phân tích nhu cầu. Chương trình cần xác định người học sử dụng tiếng Trung để làm gì, trong hoàn cảnh nào, với ai và thực hiện những nhiệm vụ nào. Theo Li và cộng sự, phân tích nhu cầu là cơ sở để xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp và tài liệu đào tạo phù hợp; đặc biệt, nhu cầu nghề nghiệp cần được chuyển thành các nhiệm vụ giao tiếp cụ thể thay vì chỉ dựa trên trình độ ngôn ngữ chung. Từ góc độ chương trình, đào tạo tiếng Trung cần kết nối nhu cầu người học, yêu cầu công việc và mục tiêu đào tạo. Cam và Vu (2025) cho rằng chương trình CSP cần chú trọng kiến thức chuyên ngành, từ vựng chuyên môn, tài liệu cập nhật, đồng thời cần đội ngũ giảng viên có cả năng lực tiếng Trung và hiểu biết chuyên môn cùng sự tham gia của chuyên gia doanh nghiệp để tăng tính thực tiễn. Bên cạnh đó, sự phát triển của thương mại quốc tế làm gia tăng nhu cầu nhân lực sử dụng tiếng Trung trong kinh doanh và các lĩnh vực chuyên nghiệp (Zeng & Ge, 2025). Vì vậy, nội dung đào tạo cần chuyển từ cung cấp kiến thức ngôn ngữ sang khả năng thực hiện nhiệm vụ trong môi trường làm việc như giao tiếp, trao đổi thông tin, họp, báo cáo và sử dụng thuật ngữ chuyên ngành (Leung, 2022). Từ những luận điểm trên, nghiên cứu xác định đào tạo tiếng Trung gắn với nhu cầu nghề nghiệp cần dựa trên ba yếu tố chính: 1) Nhu cầu sử dụng tiếng Trung của người lao động; 2) Yêu cầu ngôn ngữ của từng vị trí và nhiệm vụ công việc; 3) Sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Đây là cơ sở để đánh giá mức độ phù hợp của đào tạo tiếng Trung hiện nay và đề xuất các giải pháp gắn đào tạo với thị trường lao động Việt Nam.

3.2. Đặc điểm mẫu khảo sát

Nghiên cứu tiến hành khảo sát 150 người, gồm người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp có sử dụng tiếng Trung và người đang học Tiếng Trung với mục tiêu phục vụ công việc. Mẫu khảo sát được lựa chọn nhằm phản ánh tương đối đa dạng các nhóm nghề nghiệp và mức độ sử dụng tiếng Trung trong thực tế.

Bảng 1: Đặc điểm của đối tượng khảo sát

Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
<i>Giới tính</i>		
Nam	67	44,7
Nữ	83	55,3
<i>Độ tuổi</i>		

Dưới 25 tuổi	31	20,7
25-34 tuổi	63	42,0
35-44 tuổi	38	25,3
Từ 45 tuổi trở lên	18	12,0
<i>Tình trạng</i>		
Đang làm việc và sử dụng tiếng Trung	91	60,7
Đang học Tiếng Trung để phục vụ công việc	59	39,3
<i>Kinh nghiệm làm việc</i>		
Dưới 1 năm	27	18,0
1-3 năm	48	32,0
3-5 năm	39	26,0
Trên 5 năm	36	24,0
Tổng	150	100,0

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả tháng 4/2026)

Kết quả cho thấy nhóm từ 25-34 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất với 42,0%, tiếp đến là nhóm 35-44 tuổi với 25,3%. Đây là những nhóm tuổi đang trong giai đoạn tham gia và phát triển nghề nghiệp, do đó nhu cầu sử dụng ngoại ngữ để giao tiếp và nâng cao cơ hội việc làm tương đối rõ rệt. Đáng chú ý, 60,7% số người khảo sát đang trực tiếp làm việc và sử dụng tiếng Trung, trong khi 39,3% đang học Tiếng Trung với định hướng phục vụ công việc. Cơ cấu này cho phép nghiên cứu xem xét đồng thời cả nhu cầu hiện tại và nhu cầu chuẩn bị cho việc tham gia thị trường lao động. Về kinh nghiệm làm việc, nhóm có từ 1-3 năm chiếm tỷ lệ cao nhất, 32,0%, tiếp theo là nhóm 3-5 năm và trên 5 năm. Điều này cho thấy phần lớn người tham gia khảo sát đã có trải nghiệm nhất định với môi trường nghề nghiệp và có khả năng nhận diện tương đối cụ thể những khó khăn khi sử dụng tiếng Trung trong công việc.

3.3. Mục đích học và nhu cầu sử dụng tiếng Trung

Kết quả khảo sát cho thấy mục tiêu học Tiếng Trung của người lao động có mối liên hệ chặt chẽ với yêu cầu việc làm. Người học không chỉ hướng đến khả năng giao tiếp chung mà còn quan tâm đến khả năng sử dụng tiếng Trung trong những nhiệm vụ cụ thể.

Bảng 2: Mục đích học Tiếng Trung của người khảo sát

Mục đích	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Phục vụ công việc hiện tại	105	70,0
Tăng cơ hội tìm kiếm việc làm	82	54,7
Giao tiếp với đồng nghiệp/quản lý người Trung Quốc	76	50,7
Tăng cơ hội thăng tiến	69	46,0
Phát triển chuyên môn	58	38,7
Chuẩn bị chuyển sang doanh nghiệp có sử dụng tiếng Trung	47	31,3
Mục đích cá nhân khác	18	12,0

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả tháng 4/2026)

Đối với các phương án trả lời, người tham gia có thể lựa chọn nhiều phương án nên tổng tỷ lệ không bằng 100%. Kết quả cho thấy, 70% người khảo sát học Tiếng Trung để phục vụ công việc hiện tại và 50,7% có nhu cầu sử dụng tiếng Trung để giao tiếp với đồng nghiệp hoặc quản lý người Trung Quốc. Bên cạnh đó, 54,7% học để tăng cơ hội tìm kiếm việc làm và 46,0% nhằm tăng cơ hội thăng tiến. Những kết quả này cho thấy nhu cầu học Tiếng Trung của người lao động có định hướng nghề nghiệp rõ rệt, trong đó ngôn ngữ được xem như một công cụ hỗ trợ thực hiện công việc, tìm kiếm việc làm và phát triển nghề nghiệp. Từ góc độ nhu cầu sử dụng, kết quả cũng cho thấy đào tạo tiếng Trung cho người lao động cần vượt ra ngoài phạm vi giao tiếp thông thường. Người học cần được trang bị khả năng sử dụng tiếng Trung trong các nhiệm vụ cụ thể như trao đổi công việc, tiếp nhận và phản hồi yêu cầu, giao tiếp với quản lý và đồng nghiệp, báo cáo tiến độ, xử lý tình huống và sử dụng thuật ngữ chuyên môn. Đây chính là điểm kết nối giữa nhu cầu của người học và yêu cầu của thị trường lao động. Kết quả trên phù hợp với định hướng Chinese for Specific Purposes (CSP), trong đó mục tiêu và nội dung đào tạo cần xuất phát từ mục đích sử dụng ngôn ngữ cụ thể của người học thay vì chỉ tập trung vào năng lực

ngôn ngữ tổng quát (Tao & Chen, 2019). Đối với người lao động, yêu cầu này càng rõ khi việc học Tiếng Trung gắn trực tiếp với nhiệm vụ công việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp.

3.4. Lĩnh vực nghề nghiệp và tần suất sử dụng tiếng Trung

Nhu cầu tiếng Trung hiện diện ở nhiều nhóm nghề nghiệp khác nhau. Kết quả khảo sát cho thấy phạm vi sử dụng tiếng Trung không chỉ tập trung ở các công việc phiên dịch mà đã mở rộng sang nhiều vị trí chuyên môn.

Bảng 3: Lĩnh vực công việc có nhu cầu sử dụng tiếng Trung

Lĩnh vực	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Sản xuất	52	34,7
Kỹ thuật	27	18,0
Kinh doanh	22	14,7
Xuất nhập khẩu	17	11,3
Logistics	13	8,7
Kiểm soát chất lượng (QC)	11	7,3
Quản lý/trợ lý	8	5,3
Tổng	150	100,0

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả tháng 4/2026)

Sản xuất là lĩnh vực có số người sử dụng tiếng Trung cao nhất, chiếm 34,7%. Tiếp theo là kỹ thuật, kinh doanh và xuất nhập khẩu. Điều này cho thấy tiếng Trung đang được sử dụng trong nhiều hoạt động nghề nghiệp có tính chuyên môn, trong đó người lao động phải đồng thời xử lý yêu cầu công việc và giao tiếp bằng ngoại ngữ.

Bảng 4: Tần suất sử dụng tiếng Trung trong công việc

Tần suất	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Hàng ngày	62	41,3
3-5 ngày/tuần	37	24,7
1-2 ngày/tuần	28	18,7
Không thường xuyên	23	15,3
Tổng	150	100,0

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả tháng 4/2026)

Có 41,3% người khảo sát sử dụng tiếng Trung hàng ngày và 24,7% sử dụng từ 3-5 ngày mỗi tuần. Như vậy, đối với một bộ phận đáng kể người lao động, tiếng Trung không phải là kỹ năng bổ trợ mang tính ngắn hạn mà đã trở thành một phần của hoạt động nghề nghiệp thường xuyên. Từ góc độ đào tạo cho thấy, tần suất sử dụng cao đặt ra yêu cầu về khả năng giao tiếp linh hoạt và phản ứng nhanh. Người học cần có khả năng sử dụng ngôn ngữ trong những tình huống thực tế thay vì chỉ ghi nhớ từ vựng và cấu trúc câu. Đây cũng là cơ sở để chuyển trọng tâm đào tạo từ kiến thức ngôn ngữ đơn thuần sang khả năng thực hiện nhiệm vụ giao tiếp trong môi trường nghề nghiệp.

3.5. Một số tình huống sử dụng tiếng Trung trong công việc

Để xác định rõ hơn khoảng cách giữa năng lực được đào tạo và yêu cầu thực tế, nghiên cứu tiếp tục xem xét những tình huống mà người lao động thường sử dụng tiếng Trung.

Bảng 5: Tình huống sử dụng tiếng Trung trong công việc

Tình huống	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giao tiếp với đồng nghiệp	104	69,3
Trao đổi với quản lý người Trung Quốc	91	60,7
Nghe và thực hiện chỉ dẫn công việc	86	57,3
Trao đổi trong các cuộc họp	69	46,0
Đọc tài liệu, hướng dẫn kỹ thuật	63	42,0
Báo cáo công việc	58	38,7
Trao đổi với khách hàng/đối tác	51	34,0
Xử lý sự cố hoặc vấn đề phát sinh	44	29,3

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả tháng 4/2026)

Giao tiếp với đồng nghiệp là tình huống phổ biến nhất, được 69,3% người khảo sát lựa chọn, tiếp đến là trao đổi với quản lý người Trung Quốc và nghe, thực hiện chỉ dẫn công việc. Đáng chú ý, các tình huống như

hợp, báo cáo, đọc tài liệu kỹ thuật và xử lý sự cố cũng chiếm tỷ lệ tương đối cao. Những kết quả này cho thấy nhu cầu sử dụng tiếng Trung của người lao động có tính đa dạng và gắn trực tiếp với quy trình công việc. Người học không chỉ cần biết cách giới thiệu bản thân, hỏi đáp thông thường hay thực hiện hội thoại cơ bản mà còn phải có khả năng trình bày, giải thích, xác nhận thông tin và phản hồi trong những tình huống chuyên môn. Đặc biệt, các tình huống báo cáo, hợp và xử lý sự cố đòi hỏi người sử dụng tiếng Trung phải có khả năng lựa chọn từ ngữ phù hợp, nắm được thuật ngữ chuyên môn và diễn đạt thông tin tương đối chính xác. Đây là điểm khác biệt quan trọng giữa tiếng Trung giao tiếp thông thường và tiếng Trung phục vụ nghề nghiệp.

3.6. Đánh giá mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo hiện nay

Bảng 6: Đánh giá của người học về mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo

Mức độ đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Rất đáp ứng	9	6,0
Khá đáp ứng	36	24,0
Đáp ứng một phần	72	48,0
Ít đáp ứng	27	18,0
Không đáp ứng	6	4,0
Tổng	150	100,0

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả tháng 4/2026)

Kết quả khảo sát cho thấy người học nhận thấy còn tồn tại khoảng cách giữa nội dung tiếng Trung được đào tạo và yêu cầu sử dụng tiếng Trung trong một số bối cảnh nghề nghiệp cụ thể. Chỉ 30,0% người khảo sát đánh giá chương trình đào tạo đáp ứng tốt hoặc rất tốt nhu cầu công việc. Trong khi đó, 48,0% cho rằng chương trình chỉ đáp ứng một phần và 22,0% đánh giá mức độ đáp ứng thấp. Kết quả này phản ánh một khoảng cách đáng chú ý giữa kiến thức tiếng Trung được học và yêu cầu sử dụng tiếng Trung tại nơi làm việc. Người học có thể đạt được nền tảng ngôn ngữ nhưng vẫn gặp khó khăn khi chuyển sang các tình huống giao tiếp chuyên môn. Khoảng cách đó không đồng nghĩa với việc chương trình tiếng Trung hiện nay không hiệu quả. Vấn đề chủ yếu nằm ở sự khác biệt về mục tiêu. Chương trình tiếng Trung tổng quát hướng đến phát triển năng lực ngôn ngữ chung, trong khi người lao động cần thêm những năng lực gắn với vị trí việc làm cụ thể. Do đó, việc bổ sung các học phần hoặc mô-đun tiếng Trung nghề nghiệp có thể giúp thu hẹp khoảng cách này.

3.7. Những nội dung người lao động còn thiếu

Bảng 7: Những nội dung người học mong muốn được bổ sung

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giao tiếp tiếng Trung tại nơi làm việc	111	74,0
Từ vựng và thuật ngữ chuyên ngành	103	68,7
Tình huống giao tiếp thực tế	98	65,3
Tiếng Trung phục vụ hợp và báo cáo	82	54,7
Nghe hiểu tiếng Trung trong môi trường làm việc	79	52,7
Viết tin nhắn/email công việc	67	44,7
Tiếng Trung về an toàn lao động và quy trình sản xuất	59	39,3
Kỹ năng xử lý tình huống với quản lý/khách hàng	55	36,7

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả tháng 4/2026)

Giao tiếp tại nơi làm việc là nội dung được quan tâm nhiều nhất, với 74% người khảo sát. Tiếp theo là từ vựng và thuật ngữ chuyên ngành, chiếm 68,7%, và các tình huống giao tiếp thực tế, chiếm 65,3%. Điểm đáng chú ý là người học không chỉ yêu cầu bổ sung thêm từ vựng mà còn mong muốn được thực hành trong những bối cảnh tương tự môi trường làm việc. Điều này cho thấy nhu cầu của người lao động mang tính tổng hợp, bao gồm kiến thức ngôn ngữ, kiến thức chuyên môn và kỹ năng vận dụng ngôn ngữ.

Đối với nhóm làm việc trong sản xuất và kỹ thuật, tiếng Trung về quy trình, máy móc và an toàn lao động có ý nghĩa thiết thực. Trong khi đó, nhóm kinh doanh, xuất nhập khẩu và logistics cần chú trọng giao tiếp với khách hàng, đối tác, xử lý đơn hàng và trao đổi thông tin. Vì vậy, một chương trình chung cho tất cả người học khó có thể đáp ứng đầy đủ các yêu cầu khác nhau.

3.8. Kết quả phỏng vấn và nhận diện khoảng cách đào tạo

Bảng 8: Các vấn đề nổi bật từ phỏng vấn

Nội dung được đề cập	Người lao động (8)	Giảng viên (4)	Doanh nghiệp (3)
Thiếu tình huống giao tiếp thực tế	7	4	3
Thiếu thuật ngữ chuyên ngành	6	4	3
Khó nghe hiểu người bản ngữ trong môi trường thực tế	6	3	2
Cần tăng thực hành giao tiếp	7	4	3
Cần gắn nội dung với từng nghề nghiệp	6	4	3
Cần tăng hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp	5	4	3

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả tháng 4/2026)

Kết quả phỏng vấn cho thấy các bên liên quan đều nhận diện vấn đề từ góc độ khác nhau nhưng cùng hướng tới một điểm chung: đào tạo tiếng Trung cần gắn chặt hơn với môi trường sử dụng thực tế. Người lao động tập trung vào những khó khăn khi giao tiếp và thực hiện nhiệm vụ; giảng viên quan tâm đến việc xây dựng nội dung và học liệu phù hợp; trong khi doanh nghiệp chú trọng khả năng sử dụng tiếng Trung để giải quyết công việc. Sự tương đồng này củng cố kết quả khảo sát định lượng, đặc biệt ở ba vấn đề: thiếu tình huống thực tế, thiếu thuật ngữ chuyên ngành và nhu cầu tăng cường thực hành giao tiếp. Như vậy, khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu nghề nghiệp không chỉ được phản ánh từ phía người học mà còn được nhìn nhận từ phía giảng viên và doanh nghiệp.

3.9. Khoảng trống trong đào tạo tiếng Trung cho người lao động

Từ kết quả khảo sát và phỏng vấn, nghiên cứu xác định ba khoảng trống chính.

Khoảng trống về nội dung đào tạo: Nội dung hiện có chưa hoàn toàn đáp ứng sự đa dạng của các lĩnh vực nghề nghiệp. Người lao động cần tiếng Trung cho sản xuất, kỹ thuật, QC, logistics, kinh doanh và quản lý, trong khi nội dung học tập còn thiên về tiếng Trung tổng quát. **Khoảng trống về phương thức thực hành:** Người lao động cần sử dụng tiếng Trung trong các tình huống như họp, báo cáo, trao đổi với quản lý, thực hiện chỉ dẫn và xử lý vấn đề. Vì vậy, việc tăng cường mô phỏng tình huống nghề nghiệp, hội thoại thực tế và hoạt động thực hành là cần thiết. **Khoảng trống về liên kết đào tạo và doanh nghiệp:** Doanh nghiệp là nơi trực tiếp sử dụng nguồn nhân lực nhưng chưa được khai thác đầy đủ như một nguồn thông tin để xác định nhu cầu đào tạo. Việc tăng cường trao đổi giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp có thể giúp cập nhật nội dung, thuật ngữ và tình huống sử dụng tiếng Trung theo sự thay đổi của công việc. Những kết quả này phù hợp với định hướng của Cam và Vu (2025), trong đó nhấn mạnh việc xác định nhu cầu thực tế, cập nhật học liệu chuyên ngành và tăng cường sự tham gia của các chuyên gia trong lĩnh vực nghề nghiệp. Đồng thời, việc xây dựng chương trình theo những mục đích sử dụng cụ thể cũng phù hợp với quan điểm về Chinese for Specific and Professional Purposes của Tao và Chen (2019).

4. Kết luận và hàm ý đối với cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người học

4.1. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy sự phát triển của quan hệ kinh tế và đầu tư Việt Nam - Trung Quốc đang tạo ra nhu cầu ngày càng rõ đối với nguồn nhân lực có khả năng sử dụng tiếng Trung trong công việc. Nhu cầu này không chỉ xuất hiện ở các vị trí biên phiên dịch mà còn mở rộng sang sản xuất, kỹ thuật, kiểm soát chất lượng, kinh doanh, xuất nhập khẩu, logistics và quản lý. Qua đó, tiếng Trung đang dần trở thành một năng lực nghề nghiệp đối với một bộ phận người lao động tại Việt Nam. Kết quả khảo sát 150 người cho thấy mục tiêu học Tiếng Trung chủ yếu gắn với công việc hiện tại, tìm kiếm việc làm, giao tiếp với đồng nghiệp và quản lý người Trung Quốc cũng như phát triển nghề nghiệp. Người học có nhu cầu sử dụng tiếng Trung trong nhiều tình huống cụ thể như giao tiếp tại nơi làm việc, nghe và thực hiện chỉ dẫn, tham gia họp, báo cáo, đọc tài liệu chuyên môn và xử lý các vấn đề phát sinh. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy chương trình đào tạo hiện nay mới đáp ứng một phần nhu cầu của người lao động. Khoảng cách chủ yếu nằm ở nội dung và khả năng vận dụng tiếng Trung trong môi trường nghề nghiệp. Vì vậy, người học mong muốn được bổ sung tiếng Trung giao tiếp tại nơi làm việc, thuật ngữ chuyên ngành, tình huống thực tế, kỹ năng họp và báo cáo cũng như các nội dung phù hợp với từng lĩnh vực nghề nghiệp. Kết quả phỏng vấn người lao động, giảng viên và đại diện doanh nghiệp

tiếp tục khẳng định nhu cầu tăng cường tính thực tiễn của đào tạo. Điều này cho thấy phát triển giáo dục tiếng Trung trong thời gian tới cần chuyển dần từ cách tiếp cận chủ yếu dựa trên năng lực ngôn ngữ chung sang kết hợp giữa năng lực ngôn ngữ và năng lực sử dụng tiếng Trung trong nghề nghiệp.

4.2. Hàm ý đối với cơ sở đào tạo

Phát triển các chương trình tiếng Trung theo định hướng nghề nghiệp: Bên cạnh chương trình tiếng Trung tổng quát, các cơ sở đào tạo cần nghiên cứu xây dựng các mô-đun hoặc khóa học theo nhóm nghề như sản xuất, kỹ thuật, QC, logistics, xuất nhập khẩu và kinh doanh. Nội dung cần tập trung vào từ vựng, thuật ngữ và tình huống giao tiếp đặc trưng của từng lĩnh vực. *Tăng cường tính thực hành của chương trình đào tạo:* Các bài học cần chuyển từ việc chủ yếu ghi nhớ từ vựng và cấu trúc sang thực hành những nhiệm vụ gắn với công việc. Các hoạt động như mô phỏng cuộc họp, báo cáo, trao đổi với quản lý, xử lý sự cố và giao tiếp với khách hàng có thể giúp người học nâng cao khả năng sử dụng tiếng Trung trong thực tế. *Tăng cường hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp:* Doanh nghiệp cần được xem là một nguồn thông tin quan trọng để xác định nhu cầu năng lực tiếng Trung. Cơ sở đào tạo có thể phối hợp với doanh nghiệp trong xây dựng học liệu, tổ chức tham quan thực tế, mời chuyên gia tham gia giảng dạy và đánh giá năng lực người học. Qua đó, nội dung đào tạo có thể được cập nhật phù hợp hơn với sự thay đổi của công việc. *Đa dạng hóa hình thức đào tạo cho người lao động:* Đặc điểm của nhóm người học này là có thời gian học tập hạn chế nhưng mục tiêu tương đối cụ thể. Vì vậy, các khóa học ngắn hạn, học theo mô-đun và kết hợp trực tiếp với trực tuyến có thể phù hợp hơn với nhu cầu thực tế. Người học có thể lựa chọn từng mô-đun theo vị trí việc làm thay vì phải tham gia một chương trình dài hạn. *Đổi mới đánh giá kết quả học tập:* Bên cạnh đánh giá kiến thức ngữ âm, từ vựng và ngữ pháp cần chú trọng đánh giá khả năng sử dụng tiếng Trung trong các nhiệm vụ nghề nghiệp. Người học có thể được đánh giá thông qua các tình huống giao tiếp, bài thuyết trình, báo cáo, hội thoại nghề nghiệp hoặc nhiệm vụ mô phỏng công việc.

4.3. Hàm ý đối với doanh nghiệp

Doanh nghiệp có thể đóng vai trò tích cực hơn trong phát triển nguồn nhân lực tiếng Trung bằng cách xác định những vị trí cần sử dụng tiếng Trung, xây dựng danh mục năng lực ngôn ngữ cần thiết và phối hợp với cơ sở đào tạo để phát triển chương trình phù hợp. Đối với người lao động đang làm việc, doanh nghiệp có thể tổ chức các khóa bồi dưỡng tiếng Trung theo từng vị trí hoặc bộ phận. Cách tiếp cận này giúp người học tập trung vào những nội dung có khả năng ứng dụng trực tiếp, đồng thời giảm thời gian dành cho những kiến thức không thực sự cần thiết đối với công việc.

4.4. Hàm ý đối với người học

Người lao động cần xác định rõ mục tiêu sử dụng tiếng Trung trước khi lựa chọn chương trình học. Thay vì chỉ đặt mục tiêu đạt một trình độ ngôn ngữ nhất định, người học nên xác định những nhiệm vụ cụ thể cần thực hiện bằng tiếng Trung, chẳng hạn giao tiếp với quản lý, đọc tài liệu kỹ thuật, báo cáo công việc hoặc trao đổi với khách hàng. Việc kết hợp giữa học Tiếng Trung tổng quát và tiếng Trung nghề nghiệp sẽ giúp người học vừa có nền tảng ngôn ngữ, vừa nâng cao khả năng ứng dụng. Đồng thời, người học cần chủ động tích lũy vốn từ chuyên ngành và thực hành giao tiếp trong những tình huống gắn với môi trường làm việc.

Tài liệu tham khảo

- Cam, T. T., & Vu, P. T. (2025). The needs and learning situation of Chinese for specific purposes of Chinese language students at Hanoi University of Industry. *VNU Journal of Foreign Studies*, 41(5), 160-174.
- Chan, S. D. (2019). Chinese for specific purposes in the Hong Kong context. In H. Tao & H. H. Chen (Eds.), *Chinese for Specific and Professional Purposes: Theory, Pedagogical Applications, and Practices*. Springer.
- Huang, C. R., & Li, Y. (2022). Language arts and Chinese for specific purposes. In H. Wang & C. U. Grosse (Eds.), *Chinese for Business and Professionals in the Workplace: Reaching across Disciplines*. Routledge, pp. 222-237.
- Leung, W. M. (2022). Discipline-specific Chinese language teaching in higher education: A case study in Hong Kong. In H. Wang & C. U. Grosse (Eds.), *Chinese for Business and Professionals in the Workplace: Reaching across Disciplines*. Routledge, pp. 270-284.
- Tao, H., & Chen, H. H. (Eds.). (2019). *Chinese for Specific and Professional Purposes: Theory, Pedagogical Applications, and Practices*. Springer.
- VCCI (2026). *Trung Quốc tăng mạnh vốn FDI cấp mới vào Việt Nam trong tháng 5*. <https://vcci.com.vn/tin-tuc/trung-quoc-tang-manh-von-fdi-cap-moi-vao-viet-nam-trong-thang-5>, ngày 05/6/2026.
- Zeng, C., & Ge, X. (2025). Needs analysis for business Chinese education based on language economics. *SAGE Open*.