

TRÍ TUỆ NHÂN TẠO VÀ YÊU CẦU KỸ NĂNG MỚI: THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀ NỘI

HOÀNG PHƯƠNG THẢO
Trường Đại học Hà Nội

Nhận bài ngày 05/4/2026. Sửa chữa xong 20/5/2025. Duyệt đăng 22/5/2026.

Abstract

This article analyzes the impacts of artificial intelligence (AI) on the labor market and raises the issue of employability among students at Hanoi University (HANU) in this context. Drawing on modern learning theories and the 21st-century competency framework, the author examines the current state of HANU students' career skills, identifying strengths such as foreign language proficiency and intercultural communication, while also pointing out limitations in digital skills, critical thinking, and career orientation. On this basis, the article proposes a comprehensive set of solutions, including integrating AI-related skills into the curriculum, developing digital soft skills, personalizing career counseling, and strengthening practical experiences. The policy recommendations aim to support the transformation of higher education in the digital era.

Keywords: Artificial intelligence, career skills, digital competence, Hanoi University, students.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, sự phát triển vượt bậc của khoa học và công nghệ đã tạo ra những thay đổi mang tính cách mạng đối với mọi lĩnh vực trong đời sống xã hội. Đặc biệt, sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo (AI) đang tái định hình mạnh mẽ cách thức tổ chức sản xuất, quản lý vận hành, tương tác xã hội và ra quyết định trong mọi cấp độ - từ cá nhân, tổ chức đến chính phủ. AI hiện diện trong hầu hết các lĩnh vực, từ sản xuất công nghiệp, thương mại, dịch vụ, y tế, tài chính đến giáo dục, truyền thông. AI không chỉ hỗ trợ tự động hóa các tác vụ đơn giản mà còn ngày càng đảm nhiệm được những công việc phức tạp đòi hỏi phân tích dữ liệu lớn, xử lý ngôn ngữ tự nhiên, ra quyết định chiến lược và học tập thích ứng theo thời gian (Russell & Norvig, 2016). Trong bối cảnh đó, sinh viên (SV) đại học, những chủ thể đang chuẩn bị bước vào thị trường lao động cần được định hướng một cách rõ ràng và thực tế hơn về sự thay đổi của môi trường nghề nghiệp trong thời đại AI. Không còn là lựa chọn, việc phát triển năng lực tìm việc, thích ứng công nghệ và làm chủ công cụ số đã trở thành yếu tố sống còn để đảm bảo SV có thể hòa nhập và thành công trong thị trường lao động đang bị chi phối ngày càng sâu rộng bởi trí tuệ nhân tạo và quá trình chuyển đổi số. Đối với Trường Đại học Hà Nội (HANU), một cơ sở giáo dục đại học có uy tín với thế mạnh truyền thống trong đào tạo ngoại ngữ, quan hệ quốc tế, truyền thông, kinh tế và du lịch, những lợi thế như năng lực ngôn ngữ, giao tiếp liên văn hóa, tư duy hội nhập toàn cầu đã và đang giúp sinh viên tiếp cận thuận lợi với các môi trường làm việc đa quốc gia, đa văn hóa. Tuy nhiên, chính những thế mạnh này cũng đang đứng trước thách thức cần được cập nhật và mở rộng. Trong bối cảnh AI đang trở thành tiêu chuẩn công nghệ nền tảng tại các quốc gia phát triển, năng lực ngoại ngữ và hội nhập quốc tế tuy vẫn cần thiết, nhưng không còn đủ để đảm bảo rằng khả năng cạnh tranh nghề nghiệp nếu không đi kèm với năng lực số, kỹ năng sử dụng công nghệ, và tư duy thích ứng với môi trường làm việc liên tục biến động.

Chính vì vậy, một câu hỏi quan trọng đặt ra là: Liệu SV HANU có đang được trang bị đầy đủ các năng lực cần thiết để thích ứng và phát triển sự nghiệp trong kỷ nguyên AI? Thế mạnh truyền thống về ngôn ngữ và tư duy hội nhập quốc tế liệu có đủ để bảo đảm lợi thế cạnh tranh lâu dài trên thị trường

Email: thaohp@hanu.edu.vn.

lao động toàn cầu hóa, nơi AI đang không ngừng mở rộng phạm vi ảnh hưởng. Bài viết này nhằm giải quyết câu hỏi nói trên bằng cách phân tích toàn diện bối cảnh chuyển đổi số và tác động của AI đến cơ cấu thị trường lao động; đồng thời đánh giá thực trạng năng lực của SV HANU, qua đó đề xuất các định hướng chiến lược và giải pháp cụ thể nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp hiện đại, giúp SV chủ động thích ứng, phát triển bền vững và nâng cao khả năng cạnh tranh trong thời đại AI.

2. Phương pháp nghiên cứu

Với mục tiêu đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao năng lực tìm việc cho SV HANU trong bối cảnh chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo, bài viết áp dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với phân tích dữ liệu thứ cấp từ các nguồn đáng tin cậy.

Thứ nhất, nhóm tác giả tiến hành tổng hợp và phân tích hệ thống tài liệu học thuật quốc tế liên quan đến các chủ đề: phát triển năng lực nghề nghiệp, kỹ năng thế kỷ 21, chuyển đổi số trong giáo dục đại học, tác động của AI đến việc làm, và mô hình giáo dục lấy người học làm trung tâm. Các tài liệu chủ yếu được trích dẫn từ các công trình nghiên cứu học thuật: Brynjolfsson & McAfee (2017), Russell & Norvig (2016), Knowles (1975), Savickas (2005), các báo cáo toàn cầu của World Economic Forum (Diễn đàn Kinh tế thế giới) (2023), McKinsey & Company (2021) và chính sách giáo dục có liên quan.

Thứ hai, bài viết sử dụng phân tích dữ liệu thứ cấp từ các báo cáo điều tra lao động của Tổng cục Thống kê Việt Nam (2024), các nghiên cứu về kết quả việc làm sau tốt nghiệp, và các nguồn dữ liệu nội bộ của HANU về hoạt động hướng nghiệp, chương trình đào tạo và trải nghiệm học tập của SV. Những dữ liệu này được đối chiếu với các tiêu chuẩn và xu hướng kỹ năng toàn cầu nhằm đánh giá mức độ tương thích và khoảng cách cần thu hẹp.

Thứ ba, bài viết cũng khai thác kết quả từ các hoạt động trải nghiệm nghề nghiệp, phỏng vấn chuyên gia và khảo sát không chính thức trong nội bộ nhà trường, bao gồm ý kiến của cán bộ tư vấn hướng nghiệp, giảng viên (GV), nhà tuyển dụng đối tác và SV đã tốt nghiệp để có cái nhìn đa chiều về thực trạng năng lực tìm việc và những điểm nghẽn trong quá trình SV HANU chuyển tiếp sang thị trường lao động.

Tổng hợp ba hướng tiếp cận trên tạo nên một nền tảng phân tích chắc chắn và toàn diện, giúp bài viết không chỉ dừng lại ở mô tả thực trạng mà còn đưa ra được các đề xuất có tính khả thi, góp phần hỗ trợ SV HANU nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp trong thời đại AI.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý thuyết

Để tiếp cận vấn đề một cách hệ thống và khoa học, bài viết được xây dựng trên nền tảng kết hợp của ba khung lý thuyết có ảnh hưởng sâu rộng đến giáo dục và phát triển nghề nghiệp hiện đại.

3.1.1. Lý thuyết học tập tự định hướng (Self-Directed Learning Theory)

Lý thuyết học tập tự định hướng do Malcolm Knowles (1975) đề xuất, nhấn mạnh vai trò trung tâm và việc chủ động của người học trong định hướng quá trình học tập, lựa chọn nội dung, phương pháp và tốc độ tiếp cận tri thức. Theo lý thuyết này, SV trong bối cảnh công nghệ phát triển nhanh như hiện nay không thể chỉ phụ thuộc vào chương trình học chính khóa mà cần phát huy năng lực tự học, tự khám phá, và chủ động cập nhật các kỹ năng mới để thích ứng với môi trường nghề nghiệp đầy biến động. Học tập tự định hướng trở thành yếu tố quyết định để hình thành năng lực học tập suốt đời, một trong những yêu cầu cốt lõi trong thế kỷ XXI.

3.1.2. Lý thuyết xây dựng sự nghiệp (Career Construction Theory)

Lý thuyết xây dựng sự nghiệp do Mark L. Savickas (2005) phát triển, đặt trọng tâm vào khả năng thích ứng nghề nghiệp, xây dựng bản sắc nghề nghiệp cá nhân và phát triển sự nghiệp một cách linh hoạt trong bối cảnh thế giới việc làm không ngừng thay đổi. Theo lý thuyết này, năng lực nghề nghiệp không chỉ được hình thành từ quá trình đào tạo chính quy mà còn là kết quả của việc cá nhân chủ động "thiết kế" và "tái cấu trúc" sự nghiệp của mình thông qua những trải nghiệm học tập, làm việc và tương tác xã hội. Đây là góc nhìn đặc biệt phù hợp khi đánh giá năng lực tìm việc của sinh viên trong thời đại AI - nơi mà không còn một lộ trình nghề nghiệp cố định, và người học cần có tư duy thiết kế sự nghiệp

cá nhân theo hướng mở, thích nghi và sáng tạo.

3.1.3. Khung năng lực thế kỷ 21

Bài viết kế thừa và vận dụng Khung năng lực thế kỷ 21 do Voogt và Roblin (2010) đề xuất, gồm bốn nhóm kỹ năng cốt lõi: (i) tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, (ii) sáng tạo và đổi mới, (iii) giao tiếp và hợp tác hiệu quả, và (iv) năng lực sử dụng công nghệ số. Khung năng lực này đã được nhiều tổ chức giáo dục và nghiên cứu quốc tế sử dụng để làm cơ sở thiết kế chương trình đào tạo và đánh giá hiệu quả giáo dục trong thời kỳ hậu công nghiệp. Trong bối cảnh của bài viết, đây là cơ sở lý luận để xác định các nhóm năng lực cần có của SV HANU nhằm nâng cao khả năng tìm việc và hội nhập hiệu quả vào thị trường lao động số hóa.

Việc lồng ghép ba khung lý thuyết nêu trên không chỉ giúp làm rõ các thành tố cấu thành năng lực tìm việc của SV mà còn giúp đề xuất các giải pháp có tính hệ thống và thực tiễn, phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới giáo dục đại học tại Việt Nam.

3.2. Tác động của trí tuệ nhân tạo đến thị trường lao động

Sự phát triển mạnh mẽ và không ngừng mở rộng của trí tuệ nhân tạo (AI) trong thập niên qua đã trở thành một trong những động lực quan trọng nhất làm thay đổi căn bản cấu trúc của thị trường lao động toàn cầu. Không còn là những dự báo xa vời, AI hiện diện rõ ràng trong mọi lĩnh vực từ sản xuất, tài chính, y tế, giáo dục đến quản trị công và truyền thông. Những ứng dụng phổ biến của AI như học máy, xử lý ngôn ngữ tự nhiên, hệ thống khuyến nghị, và tự động hóa quy trình bằng robot (RPA) đang từng bước thay thế hoặc hỗ trợ các tác vụ mà trước đây chỉ do con người đảm nhiệm.

Theo Báo cáo về Tương lai việc làm của World Economic Forum (2023), dự kiến đến năm 2025, có khoảng 85 triệu việc làm truyền thống có thể bị mất đi do bị thay thế bởi các hệ thống tự động hóa, nhưng cũng sẽ có khoảng 97 triệu việc làm mới được tạo ra, tập trung ở các lĩnh vực yêu cầu kỹ năng công nghệ cao, khả năng phân tích dữ liệu, phối hợp hiệu quả với hệ thống AI và năng lực học tập suốt đời. Điều này cho thấy sự thay đổi trong cơ cấu việc làm không đồng nghĩa với việc giảm cơ hội nghề nghiệp, mà là sự tái định nghĩa lại khái niệm “lao động có giá trị” trong nền kinh tế số.

Trong bối cảnh đó, bộ kỹ năng cốt lõi mà thị trường lao động đòi hỏi ở người lao động, đặc biệt là SV mới tốt nghiệp, cũng đang có sự chuyển dịch sâu sắc. Các nhóm năng lực chủ yếu bao gồm:

- *Kỹ năng kỹ thuật số (Digital Skills)*: Đây là nhóm kỹ năng cơ bản và thiết yếu trong thời đại AI, bao gồm khả năng sử dụng thành thạo các công cụ số, phần mềm hỗ trợ công việc và xử lý dữ liệu. Đặc biệt, các kỹ năng như phân tích dữ liệu lớn (big data analytics), lập trình cơ bản (như Python, SQL), hiểu biết về trí tuệ nhân tạo ứng dụng, thiết kế giao diện người dùng (UI/UX) và kỹ năng sử dụng các công cụ như Power BI, Notion AI, ChatGPT... đang trở thành tiêu chuẩn đầu vào trong nhiều ngành nghề, kể cả những ngành không truyền thống về công nghệ.

- *Tư duy hệ thống và giải quyết vấn đề phức hợp (System Thinking & Problem Solving)*: Trong bối cảnh dữ liệu đa chiều và môi trường làm việc phức tạp, khả năng xác định mối quan hệ nguyên nhân - kết quả, hiểu được tác động của các yếu tố công nghệ đến vận hành tổ chức và phối hợp nhịp nhàng giữa con người và máy móc trở thành một năng lực quan trọng. Đây là loại hình tư duy giúp người lao động không chỉ thực hiện nhiệm vụ mà còn chủ động đề xuất giải pháp sáng tạo, tối ưu hóa quy trình và tạo ra giá trị gia tăng trong công việc.

- *Kỹ năng giao tiếp và hợp tác trong môi trường số (Digital Communication & Collaboration)*: Sự phổ biến của mô hình làm việc từ xa (remote work) và các nền tảng cộng tác trực tuyến như Zoom, Microsoft Teams, Google Meet đòi hỏi người lao động phải có khả năng giao tiếp hiệu quả qua phương tiện số, thuyết trình trực tuyến chuyên nghiệp, quản lý dự án từ xa và duy trì năng suất làm việc nhóm trong không gian ảo. Ngoài ra, việc xây dựng hình ảnh nghề nghiệp số (digital identity) và duy trì thương hiệu cá nhân trực tuyến qua các nền tảng như LinkedIn cũng trở thành tiêu chí quan trọng khi tuyển dụng.

Đáng chú ý, những yêu cầu về kỹ năng số không chỉ giới hạn trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Ngược lại, các lĩnh vực truyền thống như giáo dục, truyền thông, luật, du lịch, tài chính - ngân hàng

hay hành chính công đang nhanh chóng tích hợp công nghệ số vào hoạt động chuyên môn. Điều này làm nổi bật yêu cầu đối với SV tốt nghiệp không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn cần phải thành thạo công nghệ. Ví dụ, một SV chuyên ngành truyền thông ngày nay cần biết phân tích dữ liệu tương tác trên mạng xã hội, sử dụng phần mềm chỉnh sửa số liệu, khai thác công cụ AI để tạo nội dung hoặc đo lường hiệu quả truyền thông. Tương tự, sinh viên ngành luật cần nắm được cách thức AI hỗ trợ xử lý hồ sơ pháp lý hoặc phân tích hợp đồng thông minh.

Vi vậy, có thể khẳng định rằng trí tuệ nhân tạo không thay thế hoàn toàn vai trò của con người trong thị trường lao động mà đang tái định hình lại vai trò và năng lực cần có của người lao động trong kỷ nguyên số. Những cá nhân có khả năng kết hợp giữa năng lực chuyên môn, kỹ năng công nghệ và tư duy sáng tạo sẽ chiếm ưu thế vượt trội trong thị trường việc làm tương lai.

Theo Russell và Norvig (2016), AI không đơn thuần là một công nghệ, mà là một hệ sinh thái tri thức thông minh có khả năng thích nghi và học hỏi liên tục. Chính vì vậy, việc thích ứng với AI đòi hỏi người học không chỉ “sử dụng” mà còn “hiểu và tương tác có chiến lược” với công nghệ này. Trong bối cảnh đó, giáo dục đại học đóng vai trò trung tâm trong việc định hướng lại mục tiêu đào tạo và xây dựng chương trình học tích hợp, đảm bảo SV không chỉ đủ kiến thức chuyên ngành mà còn sẵn sàng chuyển đổi vai trò trong một thị trường nghề nghiệp đang thay đổi nhanh chóng.

3.3. Thực trạng năng lực tìm việc của sinh viên Trường Đại học Hà Nội

Trong bối cảnh thị trường lao động đang trải qua quá trình chuyển mình sâu sắc dưới tác động của AI và công nghệ số, việc đánh giá một cách toàn diện năng lực tìm việc của SV là bước đi cần thiết để các cơ sở đào tạo đại học, đặc biệt là HANU, xây dựng chiến lược đào tạo hiệu quả, đáp ứng nhu cầu thực tiễn. Dưới đây là phân tích chi tiết các thế mạnh và tồn tại trong năng lực tìm kiếm việc làm của SV HANU hiện nay.

3.3.1. Thế mạnh nổi bật của sinh viên HANU

HANU từ lâu đã được biết đến là một trong những cơ sở giáo dục đại học hàng đầu trong lĩnh vực đào tạo ngoại ngữ và các ngành học mang tính chất quốc tế như quan hệ quốc tế, truyền thông đa phương tiện, du lịch, kinh doanh quốc tế,... SV HANU thừa hưởng môi trường học tập đa ngôn ngữ, định hướng quốc tế cùng chương trình đào tạo có chuẩn đầu ra ngoại ngữ cao, nhờ đó sở hữu nhiều lợi thế khi bước vào thị trường lao động.

Cụ thể, SV HANU thể hiện năng lực nổi bật ở các khía cạnh sau:

- *Trình độ ngoại ngữ vững chắc*: Đây là điểm mạnh đặc trưng và xuyên suốt trong quá trình đào tạo tại HANU. SV không chỉ thành thạo một mà thường có thể sử dụng hai ngoại ngữ, trong đó tiếng Anh gần như là nền tảng bắt buộc, và nhiều SV học thêm các ngôn ngữ như tiếng Nhật, Hàn, Trung, Đức, Pháp, Tây Ban Nha, v.v. Khả năng ngôn ngữ giúp sinh viên dễ dàng tiếp cận với nguồn tài liệu quốc tế, tham gia các chương trình trao đổi và thực tập toàn cầu.

- *Kỹ năng giao tiếp liên văn hóa và tư duy hội nhập*: Trong môi trường học tập đa văn hóa, nơi giảng viên nước ngoài và các chương trình liên kết quốc tế hiện diện mạnh mẽ, SV HANU được rèn luyện khả năng giao tiếp với đối tượng đến từ nhiều nền văn hóa khác nhau, có thái độ cởi mở và linh hoạt trong tư duy. Đây là năng lực ngày càng được các doanh nghiệp đánh giá cao trong thời đại toàn cầu hóa.

- *Hiểu biết toàn cầu và khả năng thích ứng với môi trường làm việc quốc tế*: Nhiều SV HANU từng tham gia các dự án hợp tác quốc tế, chương trình trao đổi học thuật, hoặc các cuộc thi học thuật, sáng tạo, khởi nghiệp mang tính toàn cầu. Những trải nghiệm này giúp sinh viên hình thành tư duy mở, khả năng làm việc đa nền tảng và hiểu rõ yêu cầu nghề nghiệp trong các tổ chức đa quốc gia.

Những thế mạnh trên tạo nền tảng thuận lợi để SV HANU hòa nhập nhanh chóng vào môi trường làm việc hiện đại, đặc biệt trong các ngành nghề có tính chất xuyên biên giới như thương mại quốc tế, giáo dục toàn cầu, du lịch quốc tế, dịch vụ ngôn ngữ và truyền thông số.

3.3.2. Những điểm hạn chế và thách thức nổi bật

Bên cạnh các lợi thế cạnh tranh kể trên, SV HANU cũng đang đối mặt với nhiều điểm yếu cần được khắc phục để nâng cao năng lực tìm việc trong thời đại AI và chuyển đổi số. Qua phân tích thực trạng,

có thể nhận diện một số hạn chế chủ yếu như sau:

- *Thiếu hụt kỹ năng số chuyên sâu:* Mặc dù có nền tảng ngoại ngữ tốt, nhiều SV vẫn chưa được trang bị đầy đủ các kỹ năng số thiết yếu trong môi trường làm việc hiện đại. Việc sử dụng các phần mềm xử lý dữ liệu như Power BI, Google Data Studio, ... còn khá hạn chế. Đặc biệt, khả năng khai thác các công cụ trí tuệ nhân tạo như ChatGPT, Copilot, Notion AI, Midjourney để hỗ trợ học tập và làm việc sáng tạo chưa thực sự phổ biến trong cộng đồng sinh viên HANU. Điều này dẫn đến việc mất đi lợi thế cạnh tranh trong các công việc yêu cầu thao tác với dữ liệu và công nghệ hiện đại.

- *Kỹ năng mềm trong môi trường số còn yếu:* Trong thời đại mà mô hình làm việc từ xa, cộng tác ảo và học tập qua nền tảng số trở nên phổ biến, SV cần thành thạo việc giao tiếp qua các công cụ như Zoom, Microsoft Teams, Google Meet... Tuy nhiên, vẫn có một bộ phận SV gặp khó khăn trong việc trình bày ý tưởng qua hình thức trực tuyến, phối hợp nhóm từ xa, quản lý thời gian linh hoạt, và nhất là phản biện lại các thông tin do AI cung cấp - vốn là kỹ năng quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng học thuật và nghề nghiệp (Knowles, 1975).

- *Chưa xây dựng được thương hiệu cá nhân số rõ nét:* Một phần đáng kể SV vẫn chưa có thói quen cập nhật và duy trì hồ sơ nghề nghiệp trên các nền tảng chuyên biệt như LinkedIn, TopCV, Behance, GitHub (tùy ngành). Việc thiếu hiện diện chuyên nghiệp trên không gian mạng khiến SV mất cơ hội tiếp cận với các nhà tuyển dụng tiềm năng. Ngoài ra, việc viết blog chuyên môn, chia sẻ kiến thức ngành học, hoặc tham gia cộng đồng học thuật - nghề nghiệp trực tuyến vẫn chưa được quan tâm đúng mức.

- *Thiếu lộ trình kỹ năng cá nhân hóa:* Một số SV còn thiếu kỹ năng hoạch định nghề nghiệp một cách chiến lược và bài bản. Việc xác định mục tiêu nghề nghiệp, lên kế hoạch phát triển kỹ năng theo từng giai đoạn, hay theo học các chương trình chứng chỉ nghề nghiệp uy tín (như Coursera Specializations, edX, hoặc các khoá ngắn hạn của LinkedIn Learning...) vẫn chưa phổ biến trong cộng đồng SV HANU - dù đây là xu thế được nhà tuyển dụng quốc tế đánh giá cao (Jackson, 2024).

- *Tác động tiêu cực đến khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động:* Những điểm yếu nêu trên, nếu không được khắc phục, có thể dẫn đến hệ quả là SV HANU dù có năng lực ngôn ngữ và hội nhập tốt vẫn bị tụt lại trong cuộc đua việc làm hiện đại. Báo cáo của Tổng cục Thống kê (2024) cho thấy người lao động có kỹ năng số, có khả năng tự học và thích nghi trong môi trường số hóa thường đạt mức thu nhập cao hơn, có khả năng thăng tiến nhanh và ổn định công việc lâu dài hơn so với nhóm còn thiếu các năng lực này.

Tổng kết lại, SV HANU đang đứng trước ngã rẽ: hoặc tiếp tục phát huy thế mạnh truyền thống một cách độc lập, hoặc chủ động tích hợp các kỹ năng công nghệ và tư duy số để trở thành nguồn nhân lực toàn diện trong thị trường lao động AI hóa. Nhận diện được đúng thực trạng là bước khởi đầu quan trọng để xây dựng các chiến lược can thiệp hiệu quả trong giai đoạn tiếp theo.

3.4. Giải pháp nâng cao năng lực tìm việc cho sinh viên HANU trong thời đại AI

Trước bối cảnh thị trường lao động biến đổi nhanh chóng bởi sự phát triển của AI và chuyển đổi số, HANU cần có những giải pháp chiến lược nhằm nâng cao năng lực tìm việc của SV. Những giải pháp này phải bảo đảm tính toàn diện, từ việc đổi mới chương trình đào tạo đến hỗ trợ phát triển cá nhân, kết nối doanh nghiệp và xây dựng hệ sinh thái học tập hiện đại.

3.4.1. Tích hợp kỹ năng số và AI vào chương trình đào tạo chính khóa

Một trong những ưu tiên hàng đầu là việc tích hợp có hệ thống các kỹ năng số và năng lực làm việc với AI vào các học phần hiện hữu, kể cả với các ngành không chuyên về công nghệ. Đây không chỉ là sự bổ sung kỹ thuật mà là định hướng đào tạo gắn với thực tiễn, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong tương lai gần.

- *Thiết kế các học phần liên ngành:* Đề xuất phát triển các học phần như “Ứng dụng AI trong truyền thông”, “Công nghệ số trong du lịch”, hoặc “AI trong dịch thuật và ngôn ngữ học” cho các khoa thuộc khối xã hội - nhân văn. Việc giảng dạy nên kết hợp lý thuyết nền tảng với thực hành sử dụng công cụ AI như ChatGPT, Notion AI, Midjourney, Canva Pro, v.v.

- *Nâng cấp năng lực giảng viên:* Song hành với việc thiết kế môn học là đào tạo GV. Nhà trường nên

tổ chức các khóa tập huấn nội bộ về công nghệ giáo dục, kỹ năng số, giảng dạy dựa trên năng lực (CBL - Competency-Based Learning), và cập nhật công cụ AI mới. Điều này bảo đảm tính bền vững và tính chuyển giao tri thức trong nội bộ đội ngũ giảng dạy.

- *Gắn kỹ năng số vào chuẩn đầu ra:* Mỗi chương trình đào tạo cần bổ sung tiêu chí năng lực số trong chuẩn đầu ra, ví dụ: khả năng sử dụng ít nhất 03 công cụ hỗ trợ học tập/nghiệp vụ trên nền tảng số; khả năng phân tích, đánh giá dữ liệu cơ bản phục vụ nghiên cứu/nghiệp vụ; kỹ năng bảo mật và sử dụng AI có đạo đức.

3.4.2. Phát triển kỹ năng mềm số và tư duy học tập suốt đời

Thế kỷ XXI không chỉ đòi hỏi năng lực chuyên môn mà còn yêu cầu người học có khả năng tự học, tư duy linh hoạt và kỹ năng cộng tác trong môi trường số. Do đó, HANU cần đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ phát triển kỹ năng mềm thông qua các hình thức đa dạng:

- *Tổ chức các khóa học kỹ năng ngắn hạn:* Xây dựng các khóa học ngắn về kỹ năng làm việc từ xa, thuyết trình trực tuyến, xây dựng hồ sơ số, tư duy phản biện với AI, quản lý thời gian và công việc bằng công cụ số (Trello, Notion, ClickUp). Những khóa này có thể tích hợp vào hoạt động ngoại khóa có chứng nhận hoặc đưa vào học phần tự chọn.

- *Phát triển văn hóa học tập suốt đời:* Tổ chức các diễn đàn định kỳ như “Tuần Lễ Công nghệ và Nghề nghiệp”, “Ngày hội AI”, hay các tọa đàm với doanh nghiệp để tạo không gian học tập mở, cập nhật xu hướng nghề nghiệp và truyền cảm hứng chủ động học tập liên tục.

3.4.3. Tăng cường tư vấn nghề nghiệp và cá nhân hóa lộ trình phát triển nghề nghiệp

Khác với mô hình tư vấn chung, SV trong thời đại AI cần được tiếp cận với mô hình tư vấn hướng cá nhân hóa - tức là hỗ trợ xây dựng kế hoạch nghề nghiệp phù hợp với năng lực, mục tiêu cá nhân và xu thế thị trường. Để thực hiện điều này, cần triển khai các giải pháp sau:

- *Thiết lập hệ thống tư vấn nghề nghiệp đa tầng:* Xây dựng đội ngũ tư vấn viên chuyên trách, đồng thời đào tạo SV khóa trên hoặc cựu sinh viên trở thành “người đồng hành nghề nghiệp” cho các khóa sau. Tư vấn có thể theo hình thức trực tiếp, trực tuyến hoặc bán tự động (qua chatbot AI hỗ trợ gợi ý ngành nghề).

- *Sử dụng dữ liệu để cá nhân hóa tư vấn:* Thu thập thông tin về kỹ năng, sở thích, kết quả học tập, hoạt động ngoại khóa của sinh viên để xây dựng hồ sơ phát triển nghề nghiệp. Từ đó, hệ thống có thể đưa ra lộ trình gợi ý về ngành nghề phù hợp, kỹ năng cần bổ sung và các cơ hội thực tập - việc làm.

- *Xây dựng kho tài nguyên nghề nghiệp số:* Tạo cổng thông tin tích hợp tài liệu hướng nghiệp, bài kiểm tra năng lực, video chia sẻ nghề nghiệp, lộ trình phát triển kỹ năng theo từng ngành nghề. Cổng thông tin này nên tích hợp cùng hệ thống LMS (Moodle) của nhà trường để thuận tiện cho SV truy cập.

3.4.4. Thúc đẩy kết nối doanh nghiệp và trải nghiệm thực tiễn

Học đi đôi với hành là nguyên tắc căn bản để nâng cao năng lực nghề nghiệp. Đối với HANU, việc kết nối doanh nghiệp không chỉ nhằm hỗ trợ thực tập, mà còn là cầu nối định hướng năng lực nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu thực tiễn:

- *Mở rộng hợp tác với doanh nghiệp công nghệ và đa ngành:* Thay vì chỉ hợp tác với các doanh nghiệp ngôn ngữ hoặc truyền thông, nhà trường cần mở rộng đối tác tới các công ty công nghệ, khởi nghiệp AI, các tổ chức dữ liệu, ngân hàng số, để SV có cơ hội làm việc và ứng dụng công nghệ vào ngành học của mình.

- *Tổ chức mô hình “Dự án học tập với doanh nghiệp” (Industry-based learning projects):* Thay vì bài tiểu luận truyền thống, SV có thể tham gia vào các đề bài thật từ doanh nghiệp (ví dụ: thiết kế chiến dịch truyền thông với công cụ AI, phân tích hành vi khách hàng qua dữ liệu...). Mô hình này giúp sinh viên xây dựng hồ sơ năng lực thực tế (portfolio), đồng thời rèn luyện kỹ năng mềm cần thiết.

- *Tạo mạng lưới cựu sinh viên truyền cảm hứng và kết nối nghề nghiệp:* HANU có thể khai thác nguồn lực cựu sinh viên đang làm việc trong các tổ chức toàn cầu để tạo thành mạng lưới tư vấn, định hướng và kết nối nghề nghiệp cho SV hiện tại.

3.5. Khuyến nghị chính sách

Để các giải pháp nêu trên trở thành hiện thực và phát huy hiệu quả, cần có những khuyến nghị chính sách cụ thể ở cả cấp cơ sở giáo dục và cấp quản lý nhà nước:

3.5.1. Đối với Trường Đại học Hà Nội

- *Thực hiện đánh giá năng lực số đầu vào và đầu ra cho sinh viên:* Xây dựng bộ chỉ số năng lực số chuẩn hóa để đánh giá mức độ thành thạo kỹ năng số, năng lực sử dụng AI và kỹ năng giao tiếp trong môi trường số của SV trong suốt quá trình học.

- *Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng liên ngành và linh hoạt:* Tăng cường học phần tự chọn liên quan đến công nghệ, thiết kế chương trình học linh hoạt theo mô hình “học phần mô-đun” có thể thay đổi theo nhu cầu cá nhân và thị trường.

- *Đầu tư vào hệ sinh thái học tập số toàn diện:* Phát triển hệ thống hỗ trợ học tập, hướng nghiệp và xây dựng hồ sơ năng lực số trên nền tảng tích hợp (ePortfolio, chatbot nghề nghiệp, AI tutor...).

3.5.2. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan quản lý

- *Ban hành khung năng lực số dành cho sinh viên đại học:* Tương tự như Khung năng lực số dành cho công dân của Liên minh châu Âu (DigComp), khung năng lực số quốc gia sẽ là cơ sở để các trường đại học thiết kế nội dung đào tạo và đánh giá năng lực số của SV.

- *Thúc đẩy chính sách hỗ trợ đào tạo kỹ năng AI cho sinh viên không chuyên ngành:* Hỗ trợ tài chính và học liệu mở cho sinh viên khối ngành xã hội - nhân văn học về AI ứng dụng, bảo đảm cơ hội học tập công bằng giữa các nhóm ngành.

- *Kết nối các doanh nghiệp công nghệ vào quá trình đào tạo:* Xây dựng cơ chế phối hợp ba bên (trường - doanh nghiệp - nhà nước) trong việc xác định chuẩn năng lực, thiết kế học phần thực tiễn và hỗ trợ thực tập, việc làm.

4. Kết luận

Phân tích thực trạng cho thấy sinh viên HANU có nhiều điểm mạnh đáng ghi nhận, đặc biệt là về năng lực ngoại ngữ, giao tiếp liên văn hóa và tư duy hội nhập toàn cầu, những yếu tố quan trọng trong môi trường lao động quốc tế hóa. Tuy nhiên, trước sự trỗi dậy của AI, những thế mạnh truyền thống này là chưa đủ nếu không được bổ sung các năng lực mới, đặc biệt là kỹ năng số, tư duy phản biện với dữ liệu, năng lực học tập suốt đời và khả năng làm việc linh hoạt trong môi trường công nghệ cao. Bài viết đề xuất một hệ thống giải pháp toàn diện, bao gồm: tích hợp kỹ năng AI vào chương trình đào tạo chính khóa; phát triển kỹ năng mềm số và văn hóa học tập suốt đời; cá nhân hóa lộ trình nghề nghiệp; và đẩy mạnh kết nối doanh nghiệp - thực tiễn. Những giải pháp này không chỉ phù hợp với đặc điểm SV HANU mà còn có thể được tham khảo cho các cơ sở đào tạo đại học có định hướng quốc tế tại Việt Nam. Bên cạnh đó, phát triển năng lực tìm việc cho SV trong kỷ nguyên AI không còn là nhiệm vụ đơn lẻ của cá nhân người học, mà là trách nhiệm chung của các cơ sở giáo dục, nhà hoạch định chính sách và cộng đồng doanh nghiệp. Trường Đại học Hà Nội với tiềm lực sẵn có và định hướng quốc tế rõ rệt có thể trở thành một mô hình tiên phong trong việc thích ứng với AI trong giáo dục đại học Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). The business of artificial intelligence. *Harvard Business Review*.
- Jackson, D. (2024). Preparing students for the future of work: Assessing university graduates' employability in the age of AI. *Higher Education Research & Development*, 43 (1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2256704>
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Cambridge Adult Education.
- McKinsey & Company. (2021). *Defining the skills citizens will need in the future world of work*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights>.
- Russell, S., & Norvig, P. (2016). *Artificial intelligence: A modern approach* (3rd ed.). Pearson Education.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Tổng cục Thống kê (2024). *Niên giám thống kê Việt Nam 2023*. NXB Thống kê.
- Voogt, J., & Roblin, N. P. (2010). *21st century skills: Discussion paper*. University of Twente. <https://doc.utwente.nl/71213/>.
- World Economic Forum. (2020). *Jobs of tomorrow: Mapping opportunity in the new economy*. Geneva. <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow>
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. Geneva. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>