

Developing Adaptability and Lifelong Learning Abilities in the Digital Age: A Study at the Human Resource Management Department – Vietnam Trade Union University

Nguyễn Thị Thu Hằng
Đỗ Thị Tuyết

Date of Submission: 08-04-2026

Date of Acceptance: 21-04-2026

Abstract

In modern educational management theory, the ultimate goal is no longer merely the transmission of knowledge but the development of self-reliance in learners. Especially for Human Resource Management – a field directly managing "human capital" – the requirement for adaptability and lifelong learning skills has become vital.

The explosion of digital platforms has created a significant gap between traditional training programs and business reality. This research is not simply a statistical report, but an attempt to decipher the internal and external barriers impacting the competency development journey of students at the Vietnam Trade Union University.

Keywords: *adaptive skills, development, human resource management major, Vietnam Trade Union University.*

1. Some related theories

Adaptability is not just about changing to fit in, but about the ability to "reshape" oneself in the face of change. Based on Savickas's (2005) model, the definition of adaptability consists of four components: Concern, Control, Curiosity, and Confidence.

Lifelong learning is a natural consequence of adaptability. In educational management, lifelong learning is considered a core competency that helps individuals maintain a competitive advantage in a labor market where the lifespan of knowledge is increasingly shortened.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ ĐẶC ĐIỂM MẪU

Nghiên cứu tiến hành khảo sát thực tế với kích thước mẫu $n = 147$ sinh viên đang theo học ngành QTNL tại Trường Đại học Công đoàn.

Công cụ: Bảng hỏi Likert 5 mức độ được kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha (>0.7), đảm bảo dữ liệu thu về có giá trị khoa học cao.

Mô hình phân tích: Sử dụng phân tích nhân tố khám phá (EFA) để lọc các biến quan trọng và hồi quy đa biến để xác định trọng số ảnh hưởng của các nhân tố: Môi trường (VM), Nhà trường (NT) và Bản thân sinh viên (SV).

4. KẾT QUẢ KHẢO SÁT VÀ NHẬN ĐỊNH VỀ THỰC TRẠNG

4.1. Thực trạng về khả năng tìm kiếm việc làm và sự thích ứng ban đầu

Dữ liệu thống kê về tình hình việc làm của sinh viên Khoa QTNL trong những năm gần đây cho thấy tỷ lệ sinh viên có việc làm ngay trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp đạt mức ấn tượng, trung bình khoảng 80%.

Từ con số 80%, ta có thể khẳng định chương trình đào tạo của Khoa QTNL – Trường Đại học Công đoàn đã đảm bảo được "ngưỡng năng lực tối thiểu" để sinh viên gia nhập thị trường lao động. Tuy nhiên, nếu đi sâu vào phân tích chất lượng công việc, phần lớn sinh viên vẫn đang dừng lại ở mức độ thích ứng "thụ động" – tức là đáp ứng các công việc hành chính nhân sự cơ bản, chưa thể hiện rõ vai trò của một nhà quản trị chiến lược có khả năng thích ứng với các hệ thống quản trị nhân sự phức tạp (HR Tech). Điều này cho thấy sự thích ứng mới chỉ dừng ở mức bề mặt, chưa có chiều sâu về năng lực số.

4.2. Đánh giá mức độ hài lòng về môi trường và chương trình đào tạo

Khi khảo sát về mức độ hài lòng đối với điều kiện học tập (Nhân tố NT), điểm trung bình cho các học phần kỹ năng thực hành chỉ đạt mức 3.2/5.0. Trong khi đó, các học phần lý thuyết nền tảng đạt mức 4.1/5.0. Về cơ sở vật chất, hơn 65% sinh viên cho rằng họ ít có cơ hội tiếp xúc với các phần mềm quản trị chuyên dụng trong quá trình học.

Sự chênh lệch giữa điểm hài lòng lý thuyết (4.1) và thực hành (3.2) phản ánh một "điểm nghẽn" trong quản lý giáo dục: Chương trình đào tạo vẫn đang bị "lý thuyết hóa". Sinh viên nắm vững luật lao động và các nguyên lý quản trị nhưng lại lúng túng khi thao tác trên phần mềm hoặc giải quyết các xung đột

thực tế. Việc thiếu hụt môi trường thực hành số (Lab) khiến năng lực thích ứng với kỹ nguyên số của sinh viên bị kìm hãm ngay từ trong nhà trường.

4.3. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng qua mô hình hồi quy

Đây là kết quả quan trọng nhất của đề tài, làm nền tảng cho mọi đề xuất chính sách. Kết quả hồi quy cho ra các hệ số Beta chuẩn hóa như sau:

Yếu tố Môi trường bên ngoài (VM): Hệ số Beta = 1.705 ($p < 0.05$).

Yếu tố Bản thân sinh viên (SV): Hệ số Beta = -0.670 ($p < 0.05$).

Yếu tố Nhà trường và Khoa (NT): Hệ số Beta = -0.395 ($p < 0.05$).

Diễn giải và Nhận định:

Về yếu tố Môi trường (1.705): Đây là hệ số dương duy nhất và có trị số rất lớn. Điều này cho thấy áp lực từ thị trường lao động 4.0 và sự phát triển của công nghệ là động lực cực mạnh thúc đẩy sinh viên phải thích ứng. Sinh viên cảm thấy "sợ" bị lạc hậu, và chính nỗi sợ này buộc họ phải tự học.

Về yếu tố Bản thân sinh viên (-0.670): Hệ số âm này là một cảnh báo nghiêm trọng. Nó phản ánh rằng tâm lý thụ động, thói quen học tập theo lối đọc - chép và thiếu mục tiêu cá nhân của sinh viên đang là "lực cản" lớn nhất. Số liệu này cho thấy dù môi trường bên ngoài có thúc đẩy mạnh mẽ đến đâu, nhưng nếu nội tại sinh viên không có sự thay đổi về tư duy (Mindset), thì năng lực thích ứng vẫn không thể hình thành.

Về yếu tố Nhà trường (-0.395): Hệ số âm chỉ ra rằng hệ thống quản lý, phương pháp giảng dạy hiện tại chưa theo kịp tốc độ biến đổi của thực tế. Thay vì là bệ đỡ, sự cũ kỹ trong một số nội dung giảng dạy vô tình lại trở thành rào cản đối với sự linh hoạt của người học.

5. THẢO LUẬN VỀ KHOẢNG CÁCH NĂNG LỰC

Từ các số liệu trên, chúng ta thấy một bức tranh tương phản: Sinh viên nhận thức được tầm quan trọng của kỹ nguyên số (VM cao), nhưng lại bị kẹt trong sự thụ động cá nhân (SV âm) và sự chậm trễ hệ thống (NT âm).

Dữ liệu khảo sát bổ sung cho thấy chỉ có khoảng 25% sinh viên thường xuyên tự tìm kiếm các khóa học trực tuyến (Coursera, Udemy, LinkedIn Learning) để nâng cao kỹ năng. Điều này minh chứng rằng "năng lực học tập suốt đời" tại đây vẫn đang ở giai đoạn sơ khai, chủ yếu dựa trên sự tự phát hơn là sự dẫn dắt có hệ thống từ quản lý giáo dục.

6. HỆ THỐNG GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT THEO QUAN ĐIỂM QUẢN LÝ GIÁO DỤC

6.1. Nhóm giải pháp đột phá về Chiến lược và Quản lý (Cấp Vi mô)

Căn cứ số liệu: Dựa trên hệ số tác động của môi trường (1.705), nhà trường cần biến "áp lực bên ngoài" thành "động lực bên trong".

Giải pháp: Xây dựng khung năng lực đầu ra chuẩn 4.0, trong đó kỹ năng số (Digital Literacy) và khả năng thích ứng là tiêu chí bắt buộc. Cần thành lập các "Hội đồng cố vấn nghề nghiệp" có sự tham gia của các Giám đốc nhân sự (CHRO) từ doanh nghiệp để thẩm định lại tính thực tiễn của chương trình đào tạo hàng năm.

6.2. Nhóm giải pháp về Điều kiện và Môi trường học thuật (Cấp Trung mô)

Căn cứ số liệu: Dựa trên mức độ hài lòng thấp về thực hành (3.2) và hệ số nhà trường (-0.395).

Giải pháp: Đầu tư "Phòng Lab Quản trị nhân sự số". Tại đây, sinh viên không chỉ học lý thuyết mà phải được cấp tài khoản để thực hành trên các phần mềm HRM thực tế. Đồng thời, cần thực hiện chuẩn hóa đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình "Giảng viên đi thực tế tại doanh nghiệp" để cập nhật kiến thức thực tế, tránh tình trạng giảng dạy kiến thức đã lỗi thời.

6.3. Nhóm giải pháp về Nghiệp vụ và Kích hoạt nội lực (Cấp Vi mô)

Căn cứ số liệu: Dựa trên hệ số âm của bản thân sinh viên (-0.670) và tỷ lệ tự học thấp (25%).

Giải pháp: 1. Đổi mới phương pháp dạy: Áp dụng mô hình Học tập dựa trên dự án (Project-based Learning). Thay vì làm bài thi lý thuyết, sinh viên phải xây dựng đề án tuyển dụng hoặc giải quyết một tình huống nhân sự cụ thể của một doanh nghiệp đang gặp khó khăn. 2. Xây dựng văn hóa học tập suốt đời: Khoa nên tổ chức các buổi Workshop chia sẻ về "Phương pháp tự học hiệu quả" và tạo ra các câu lạc bộ chuyên môn như "HR Tech Club". 3. Hệ thống Mentoring: Mỗi sinh viên từ năm thứ 2 cần có một cố vấn (có thể là giảng viên hoặc cựu sinh viên thành đạt) để định hướng lộ trình học tập cá nhân hóa, giúp sinh viên thoát khỏi tâm thế thụ động.

7. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Nghiên cứu đã cung cấp một bằng chứng thực nghiệm mạnh mẽ về sự cần thiết phải thay đổi mô hình quản lý đào tạo tại Khoa QTNL – Trường Đại học Công đoàn. Các con số thống kê (Beta VM = 1.705; Beta SV = -0.670) không chỉ là những dữ liệu khô khan mà là tiếng nói phản ánh nhu cầu cấp thiết về một sự cải cách sâu rộng.

Kiến nghị cuối cùng: Nhà trường cần dũng cảm cắt bỏ những nội dung đào tạo không còn phù hợp, tăng



cường "hàm lượng công nghệ" trong từng học phần và quan trọng nhất là phải truyền được cảm hứng tự học cho sinh viên. Chỉ khi sinh viên chủ động (biến hệ số SV từ âm sang dương), họ mới có thể thực sự thích ứng và thành công trong một tương lai đầy biến động.