GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC GIAO TIẾP NHẰM TỐI ƯU HÓA KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIA LAI

Nguyễn Thị Mỹ Hằng
Trường Cao đẳng Gia Lai
Email: hangmy737@gmail.com

***Tóm tắt**: Năng lực giao tiếp được định vị là thành tố cốt lõi trong cấu trúc năng lực nghề nghiệp, đóng vai trò định hình sự thành công và khả năng dịch chuyển lao động của sinh viên sau tốt nghiệp. Nghiên cứu này tập trung phân tích thực trạng mối quan hệ tương quan giữa năng lực giao tiếp và khả năng tiếp cận thị trường việc làm của sinh viên tại Trường Cao đẳng Gia Lai. Dựa trên việc phân tích hệ thống dữ liệu thực chứng thu thập từ người học và khối doanh nghiệp tuyển dụng, tác giả đề xuất một hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm chuẩn hóa kỹ năng tương tác hành vi. Nghiên cứu góp phần tối ưu hóa khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên, đáp ứng các tiêu chuẩn khắt khe từ thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế.*

***Từ khóa:** Năng lực giao tiếp; Năng lực nghề nghiệp; Khả năng thích ứng việc làm; Giáo dục nghề nghiệp; Trường Cao đẳng Gia Lai.*

ENHANCING COMMUNICATION COMPETENCIES TO OPTIMIZE EMPLOYABILITY: A CASE STUDY OF STUDENTS AT GIA LAI COLLEGE

***Abstract:** Communication competence is recognized as a fundamental component of professional capacity, playing a decisive role in the career success and professional mobility of graduates. This study analyzes the current state and the correlation between communication proficiency and labor market accessibility among students at Gia Lai College. Through empirical research and data analysis, the authors evaluate the impact of interaction skills on recruitment efficiency. Consequently, the study proposes a synchronized system of solutions to enhance students' communication competencies, aiming to optimize their employability and meet the rigorous standards of the contemporary labor market in the context of integration.*

***Keywords**: Communication competence; Professional skills; Employability; Vocational education; Gia Lai College.*

Nhận bài: 21/06/2026 Phản biện: 21/07/2026 Duyệt đăng: 24/07/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trước những biến động sâu sắc và xu hướng tái cấu trúc của thị trường lao động hiện đại, năng lực giao tiếp đã vượt qua giới hạn của một công cụ truyền tải thông tin thông thường để trở thành nhân tố chiến lược quyết định mức độ thích ứng và lộ trình phát triển nghề nghiệp bền vững của người học. Mặc dù vậy, các dữ liệu thực chứng từ hệ thống giáo dục nghề nghiệp hiện nay lại phản ánh một thực trạng đầy thách thức: một tỷ lệ lớn sinh viên sau tốt nghiệp, đặc biệt là nhóm đối tượng thuộc khu vực kinh tế - xã hội đặc thù như Tây Nguyên, đang gặp bất lợi lớn khi gia nhập thị trường việc làm do sự thiếu hụt các tiêu chuẩn giao tiếp chuyên môn sâu.

Đặc thù về cơ cấu nhân chủng học với tỷ lệ người học là đồng bào dân tộc thiểu số tại Trường Cao đẳng Gia Lai chiếm trên 70% đã và đang đặt ra những rào cản mang tính hệ thống trong việc xây dựng một môi trường rèn luyện ngôn ngữ và chuẩn hóa các hành vi giao tiếp quy chuẩn. Do đó, việc nghiên cứu thực chứng nhằm làm rõ mối liên hệ giữa năng lực giao tiếp và khả năng phân phối việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp là một nhiệm vụ có tính cấp thiết cao. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp các luận cứ khoa học quan trọng, hỗ trợ cơ sở đào tạo trong tiến trình tái cấu trúc khung chương trình, đưa các chuẩn đầu ra tiệm cận sâu với hệ thống tiêu chí tuyển dụng thực tế của doanh nghiệp.

II. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Các khái niệm cơ bản

2.1.1. Năng lực giao tiếp

Dưới nhãn quan của chủ nghĩa kiến tạo, năng lực giao tiếp không phải là một thuộc tính tâm lý tĩnh tại, mà là kết quả mang tính tích hợp giữa nền tảng ngôn ngữ bản địa, hành vi ứng xử linh hoạt theo ngữ cảnh và thái độ chủ động của chủ thể. Trong không gian giáo dục đa văn hóa đặc thù như Trường Cao đẳng Gia Lai, năng lực này được cụ thể hóa bằng khả năng nhận diện và vượt qua các rào cản ngôn ngữ vùng miền để thiết lập các tương tác xã hội lẫn nghề nghiệp hiệu quả. Cơ chế vận hành của năng lực giao tiếp dựa trên mô hình tam giác liên kết: chuyển hóa tư duy thành ngôn

từ, giải mã thông tin phản hồi và điều chỉnh tâm lý thích ứng với cấu trúc văn hóa của bối cảnh.

Xét trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp, năng lực này là công cụ nền tảng hỗ trợ người học tối ưu hóa khả năng lập luận cá nhân, thúc đẩy hiệu suất cộng tác nhóm và kiểm soát xung đột nội bộ. Trên phương diện kinh tế lao động, đây là nhân tố định hình tác phong chuyên nghiệp, gia tăng năng lực thuyết phục và đẩy nhanh tiến trình hòa nhập tổ chức. Các nghiên cứu thực nghiệm đã chứng minh rằng, giao tiếp chuyên nghiệp chính là trục năng lực cốt lõi giúp nguồn nhân lực trẻ tại Việt Nam gia tăng lợi thế cạnh tranh khi tham gia vào thị trường lao động và chuỗi cung ứng toàn cầu.

2.1.2. Khả năng thích ứng nghề nghiệp

Đặt trong bối cảnh phát triển kinh tế vùng, khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Trường Cao đẳng Gia Lai được định hình bởi mô hình "kiềng ba chân" bao gồm: tri thức chuyên môn đặc thù, kỹ năng thực hành nghề nghiệp và các phẩm chất cá nhân tương thích với thị trường lao động khu vực Tây Nguyên. Trong cấu trúc này tồn tại mối quan hệ biện chứng giữa trình độ chuyên môn và các kỹ năng bổ trợ; trong đó, năng lực giao tiếp đóng vai trò như một cơ chế vận hành lõi, giúp chuyển hóa tri thức học thuật thành các giá trị thực tiễn tại doanh nghiệp.

Về mặt lý thuyết, khả năng thích ứng nghề nghiệp là một hệ thống cấu trúc đa tầng, được tích lũy và tương tác bởi các nguồn lực nội tại của người học. Đối chiếu với các mô hình năng lực đương đại, hệ thống này được cụ thể hóa qua 5 thành tố nền tảng có mối liên hệ hữu cơ chặt chẽ:

Hệ thống tri thức và năng lực chuyên môn nghiệp vụ;

Khung kỹ năng mềm thiết yếu, với năng lực giao tiếp giữ vai trò trọng tâm;

Định hướng thái độ nghề nghiệp và tác phong lao động công nghiệp;

Năng lực công nghệ số và trình độ ngoại ngữ thích ứng;

Tư duy linh hoạt trước sự thay đổi và năng lực phát triển mạng lưới liên kết xã hội.

2.1.3. Mối tương quan giữa năng lực giao tiếp và khả năng thích ứng nghề nghiệp

Năng lực giao tiếp đóng vai trò là "chất xúc tác" động, giúp ứng viên cụ thể hóa các thế mạnh cá nhân trong hồ sơ năng lực, tối ưu hóa mức độ ấn tượng trong quy trình tuyển dụng và thúc đẩy hiệu quả cộng tác tổ chức. Mối quan hệ tương quan giữa hai đại lượng này được thể hiện rõ nét qua các khía cạnh sau:

Tối ưu hóa giá trị hồ sơ năng lực: Năng lực giao tiếp xuất sắc cho phép ứng viên chuyển hóa các năng lực tiềm ẩn thành minh chứng tường minh, làm nổi bật định hướng nghề nghiệp và chứng minh mức độ tương thích cao đối với các tiêu chí tuyển dụng của doanh nghiệp.

Gia tăng chỉ số ấn tượng trong quy trình tuyển chọn: Trong môi trường tuyển dụng cạnh tranh, những ứng viên sở hữu tư duy ngôn ngữ mạch lạc, khả năng lập luận linh hoạt và kiểm soát tốt ngôn ngữ cơ thể luôn giành được đặc quyền đánh giá cao từ các nhà quản trị nhân sự.

Thúc đẩy hiệu suất làm việc nhóm và năng lực quản trị tình huống: Năng lực giao tiếp là nền tảng để xây dựng cơ chế chia sẻ thông tin minh bạch, triệt tiêu các sai lệch nhận thức trong tương tác nội bộ. Từ đó, nhân tố này tác động trực tiếp đến việc nâng cao năng suất lao động và tăng cường khả năng ứng phó với các tình huống phát sinh trong môi trường làm việc chuyên nghiệp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng thiết kế nghiên cứu hỗn hợp, kết hợp đồng thời phương pháp định lượng và định tính:

Nghiên cứu định lượng: Tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi chuẩn hóa đối với mẫu nghiên cứu gồm n=275 sinh viên đang theo học tại các khối ngành thuộc Trường Cao đẳng Gia Lai.

Nghiên cứu định tính: Thực hiện phỏng vấn sâu độc lập và khảo sát bảng hỏi đối với đại diện quản lý của 25 doanh nghiệp đối tác chiến lược trên địa bàn nhằm xác lập hệ thống tiêu chí tuyển dụng thực tế.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng năng lực giao tiếp của sinh viên Trường Cao đẳng Gia Lai

Kết quả tổng hợp tại Bảng 1 phản ánh một bức tranh đa diện về thực trạng năng lực tương tác của người học, đồng thời chỉ ra khoảng cách thế hệ mang tính hệ thống giữa nhận thức lý thuyết và hành vi rèn luyện thực tế.

Bảng 1. Đánh giá tự thân của sinh viên về các nhóm năng lực giao tiếp (Đơn vị tính: %)

STT	Kỹ năng	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
1	Diễn đạt rõ ràng, mạch lạc	12,7	31,3	46,9	9,1	0,0
2	Lắng nghe & phản hồi thông tin	7,6	25,5	53,8	11,6	1,5
3	Thuyết phục & lập luận logic	14,2	30,5	41,1	13,8	0,4
4	Kiểm soát xung đột & mâu thuẫn	4,7	15,6	59,6	16,0	4,1
5	Tự tin diễn thuyết trước tập thể	7,6	21,5	52,4	16,0	2,5
6	Điều tiết và quản trị cảm xúc hành vi	6,2	20,0	54,9	16,0	2,9
7	Tương tác và làm việc nhóm	10,2	29,8	45,5	13,1	1,4

Sự phân hóa trong năng lực biểu đạt và tương tác cơ bản: Dữ liệu cho thấy chỉ có 44,0% sinh viên tự đánh giá năng lực diễn đạt ở mức "Tốt" trở lên. Một tỷ trọng lớn (46,9%) tập trung ở ngưỡng "Trung bình", phản ánh sự lúng túng trong việc tổ chức hệ thống tư duy ngôn ngữ và xác định mục tiêu giao tiếp trong các ngữ cảnh chuyên môn đòi hỏi tính chuẩn xác cao. Đặc biệt, chỉ số "Lắng nghe và phản hồi thông tin" tích cực chỉ chiếm 33,1% - một con số báo động về lỗ hổng trong khả năng tiếp nhận thông tin chủ động, xử lý các luồng quan điểm đa chiều và duy trì tương tác hai chiều bền vững.

Sự thiếu hụt năng lực quản trị cảm xúc và thích ứng nghề nghiệp: Nghiên cứu chỉ ra rằng các kỹ năng bậc cao như " Kiểm soát xung đột & mâu thuẫn " (chỉ có 20,3% đạt mức Tốt trở lên) và "Điều tiết, quản trị cảm xúc hành vi" (26,2%) đạt tỷ lệ khả quan rất thấp. Ngược lại, số lượng sinh viên tự đánh giá ở mức "Trung bình" và dưới trung bình ở hai kỹ năng này chiếm áp đảo (lần lượt là 79,7% và 73,8%). Điều này minh chứng cho việc sinh viên chưa được trang bị đầy đủ các cơ chế tâm lý và kỹ thuật ứng biến để đối phó với áp lực hoặc các mâu thuẫn trong môi trường làm việc thực tế. Đây chính là rào cản trực tiếp làm giảm khả năng "chống chịu" và thích nghi của sinh viên khi bước từ môi trường học đường sang môi trường doanh nghiệp khắc nghiệt.

Nghịch lý giữa nhận thức và hành vi rèn luyện: Bên cạnh việc đánh giá độ thành thạo các kỹ năng, kết quả khảo sát cũng ghi nhận 91,3% sinh viên ý thức được tầm quan trọng của kỹ năng giao tiếp đối với nghề nghiệp, nhưng chỉ có 29,5% sinh viên phản hồi có thực hiện rèn luyện thực tế thường xuyên. Điều này tạo nên một nghịch lý giữa nhận thức và hành vi rèn luyện: dù sinh viên nhận thức được tầm quan trọng của kỹ năng tương tác, nhưng đặc điểm tâm lý e dè của người học (đặc biệt là nhóm sinh viên dân tộc thiểu số tại Gia Lai) kết hợp với sự thiếu vắng các không gian mô phỏng thực tế tại trường đã triệt tiêu động lực chuyển hóa từ nhận thức sang hành động.

3.2. Yêu cầu của thị trường lao động đối với năng lực giao tiếp

Thông qua việc phân tích dữ liệu phản hồi từ khối doanh nghiệp (Bảng 2), nghiên cứu đã xác lập các minh chứng thực chứng về mối quan hệ hữu cơ giữa năng lực tương tác hành vi của ứng viên và cơ hội tiếp cận việc làm.

Bảng 2. Vai trò của kỹ năng giao tiếp trong quyết định tuyển dụng (Đơn vị tính: %)

Quan điểm của doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)
Năng lực giao tiếp là yếu tố quyết định	52,0
Là một trong nhiều yếu tố quan trọng tương đương chuyên môn	40,0
Không phải yếu tố quan trọng nhất	4,0
Tùy thuộc vào vị trí công việc đặc thù	4,0

Số liệu thống kê tại Bảng 2 minh chứng cho một sự chuyển dịch lớn trong tư duy tuyển dụng hiện đại. Việc có tới 52,0% đơn vị sử dụng lao động coi năng lực giao tiếp là cấu phần mang tính quyết định đã định vị lại vai trò của nhóm kỹ năng này. Khái niệm "giao tiếp" không còn tồn tại như một kỹ năng bổ trợ thứ yếu, mà đã được nâng cấp thành một chỉ số đo lường bắt buộc, một "điều kiện cần" tiên quyết trong cấu trúc khung năng lực nhân sự của các tổ chức.

Bảng 3. Tỷ trọng các tiêu chí năng lực giao tiếp được đánh giá trong phỏng vấn tuyển dụng
(Đơn vị tính: %)

Tiêu chí thành phần	Tỷ lệ (%)	Thứ tự ưu tiên
Diễn đạt rõ ràng, cấu trúc mạch lạc	80,0	1
Lắng nghe chủ động và phản hồi tương thích	72,0	2
Thuyết phục và lập luận logic	68,0	3
Phản xạ tình huống và ứng biến linh hoạt	60,0	4

Đi sâu vào cấu trúc các tiêu chí thành phần được đánh giá trong quy trình phỏng vấn (được thể hiện chi tiết tại Bảng 3), giới tuyển dụng đặc biệt đề cao năng lực "Diễn đạt mạch lạc" (chiếm tỷ lệ 80,0%) và kỹ năng "Lắng nghe, phản hồi chủ động" (đạt 72,0%). Đáng chú ý, năng lực phản xạ tình huống và ứng biến linh hoạt (60,0%) được các nhà quản trị nhân sự chú trọng vượt trội so với các yếu tố phi ngôn ngữ mang tính hình thức bên ngoài. Biên độ chênh lệch này phản ánh rõ xu hướng tuyển dụng mang tính thực dụng và hướng đến hiệu năng của các doanh nghiệp trên địa bàn: ưu tiên những ứng viên có khả năng chuyển hóa ngôn từ thành hiệu quả giải quyết vấn đề thực tế tại nơi làm việc, thay vì các kỹ thuật giao tiếp biểu diện khuôn mẫu.

Dữ liệu phản hồi từ 25 doanh nghiệp đối tác tại địa bàn tỉnh Gia Lai đã làm rõ một "độ vênh" lớn: sinh viên thường lúng túng khi xử lý các kịch bản giao tiếp công sở phức tạp. Giới tuyển dụng địa phương đánh giá cao sự chăm chỉ nhưng bày tỏ sự quan ngại về tư duy phản xạ ngôn ngữ và năng lực ứng biến tình huống của các ứng viên trẻ. Cụ thể, các doanh nghiệp nhấn mạnh sự thiếu hụt trong khả năng phản xạ giao tiếp chuyên sâu và kinh nghiệm thực hành trong các kịch bản mô phỏng thực tế. Sự thiếu hụt phản xạ này khiến khối doanh nghiệp tại địa bàn tỉnh Gia Lai e ngại trong công tác tuyển dụng nhân sự mới. Nhằm thu hẹp khoảng cách này, các chương trình đào tạo cần tái cấu trúc theo hướng tích hợp thực tiễn, đồng thời thiết lập cơ chế hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp để chuẩn hóa năng lực giao tiếp tiệm cận với tiêu chuẩn thị trường.

3.3. Thảo luận

Tổng hòa các nguồn dữ liệu nghiên cứu chỉ ra một nghịch lý mang tính hệ thống: tồn tại một "khoảng cách năng lực" sâu sắc khi có tới 91,3% người học thấu hiểu tầm quan trọng của năng lực giao tiếp, song chỉ có 29,5% chủ thể có cơ hội và không gian thực hành thường xuyên. Điểm nghẽn cốt lõi khiến nguồn nhân lực trẻ tại đây chưa đáp ứng được kỳ vọng khắt khe của đơn vị sử dụng lao động không nằm ở phán đoán lý thuyết, mà ở tư duy phản xạ và năng lực xử lý các bài toán tương tác có cấu trúc phức tạp.

Do đó, việc dịch chuyển mô hình đào tạo theo chuẩn đầu ra năng lực là một yêu cầu mang tính sống còn. Tiến trình này đòi hỏi phải thiết lập một cơ chế liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm đồng bộ hóa bộ tiêu chí đánh giá sát với biến động thực tế của thị trường lao động.

IV. HỆ THỐNG GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT

Để rút ngắn lộ trình chuyển đổi từ giảng đường sang thị trường việc làm cho người học tại Tây Nguyên, năng lực giao tiếp phải được xem là một chỉ số bắt buộc. Dựa trên các đặc trưng về nhân chủng học và năng lực thực tế tại Trường Cao đẳng Gia Lai, mạng lưới giải pháp cần tập trung vào việc thu hẹp khoảng cách văn hóa và chuẩn hóa kỹ năng thực hành như sau:

4.1. Đối với Nhà trường

Chuẩn hóa khung chương trình đào tạo tích hợp: Xây dựng mô đun kỹ năng giao tiếp chuyên biệt cho từng nhóm ngành (ví dụ: như Giao tiếp lâm sàng cho khối ngành Sức khỏe; Giao tiếp kỹ thuật và an toàn cho khối nghề Công nghệ; Giao tiếp đối ngoại cho khối ngành Văn hóa - Du lịch). Chuyển dịch từ đào tạo lý thuyết sang mô hình đào tạo theo tình huống thực tiễn.

Xây dựng hệ sinh thái kết nối doanh nghiệp vững chắc: Thiết lập các chương trình kiến tập, thực tập và hội thảo nghề nghiệp định kỳ. Đặc biệt, cần vận hành mô hình "Cựu sinh viên – Mentor", ưu tiên lựa chọn các cựu sinh viên là người đồng bào dân tộc thiểu số đã khẳng định được năng lực nghề nghiệp để tạo dựng môi trường truyền thông dẫn dắt, giải tỏa rào cản tâm lý e dè cho khóa sau.

Ứng dụng công nghệ và mô phỏng hóa môi trường rèn luyện: Đầu tư phòng thực hành mô phỏng phục vụ việc luyện tập phỏng vấn tuyển dụng và xử lý xung đột trong bối cảnh giả định sát với thực tế doanh nghiệp tại Gia Lai.

4.2. Đối với giảng viên

Đổi mới phương pháp luận và đa dạng hóa hình thức tương tác: Triển khai đồng bộ mô hình giảng dạy "Học tập trải nghiệm – Phản hồi kiến tạo – Ứng dụng thực tiễn". Giảng viên cần đóng vai trò là người điều phối, ứng dụng công nghệ số để theo dõi, ghi hình và hiệu chỉnh trực quan các hành vi giao tiếp phi ngôn từ của sinh viên.

Lồng ghép phương pháp học tập qua dự án: Thiết kế các tiểu dự án môn học bắt buộc yêu cầu sinh viên phải tham gia tranh biện, thuyết trình và giải quyết kịch bản tình huống phát sinh liên ngành, từ đó kích thích phản xạ ngôn ngữ phổ thông và tư duy logic một cách tự nhiên.

4.3. Đối với Sinh viên

Cá nhân hóa lộ trình phát triển năng lực: Chủ động xây dựng lộ trình rèn luyện bản thân dựa trên các công cụ tự đánh giá. Tích cực tham gia các câu lạc bộ của trường (câu lạc bộ Tiếng anh, câu lạc bộ Kỹ năng sống..), các khóa học phát triển kỹ năng mềm trực tuyến và áp dụng mô hình học tập qua công việc thực tế.

Gia tăng tần suất va chạm thực tiễn với thị trường: Sinh viên cần tối ưu hóa hiệu quả của các kỳ thực tập nghề nghiệp, đồng thời khai thác triệt để hệ sinh thái kết nối từ trung tâm "Hỗ trợ việc làm – Trường Cao đẳng Gia Lai" để tự kiến tạo các cơ hội việc làm bán thời gian tương thích với chuyên ngành đào tạo.

4.4. Đối với Doanh nghiệp

Tham vấn xây dựng chuẩn đầu ra: Phối hợp cùng Nhà trường trong việc xác lập các tiêu chí về kỹ năng mềm trong chương trình đào tạo và đánh giá tuyển dụng.

Kiến tạo môi trường thực hành giàu tính hòa nhập: Các doanh nghiệp đối tác tại địa bàn tỉnh Gia Lai cần phối hợp với nhà trường chủ động thiết lập các chương trình thực tập có lộ trình đón nhận riêng biệt cho sinh viên dân tộc thiểu số. Áp dụng phương pháp đào tạo huấn luyện tại chỗ "cầm tay chỉ việc", bố trí nhân sự kèm cặp để giúp người học từng bước xóa bỏ rào cản tâm lý, làm quen với các quy chuẩn giao tiếp công sở chuyên nghiệp.

V. KẾT LUẬN

Kết quả phân tích thực chứng tại Trường Cao đẳng Gia Lai đã xác lập luận điểm khoa học có ý nghĩa thực tiễn: năng lực giao tiếp ngôn ngữ không tồn tại như một kỹ năng bổ trợ thứ yếu, mà là một biến số độc lập, có tác động chính yếu đến chất lượng đầu ra của người học trong cấu trúc thị trường lao động đương đại. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra một khoảng cách đáng kể giữa nhận thức lý thuyết và năng lực hành vi thực tế của sinh viên, đặc biệt là nhóm đối tượng người học thuộc các cộng đồng dân tộc thiểu số tại địa phương. Sự hạn chế trong phản xạ ngôn ngữ phổ thông, các đặc điểm tâm lý e dè mang tính đặc thù giới hạn văn hóa, cùng sự thiếu hụt năng lực kiểm soát cảm xúc và giải quyết xung đột chuyên môn chuyên sâu là những rào cản trực tiếp làm giảm lợi thế cạnh tranh của sinh viên trước các tiêu chí tuyển dụng từ phía doanh nghiệp.

Từ thực trạng nêu trên, chiến lược nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên Trường Cao đẳng Gia Lai đòi hỏi phải có sự thay đổi mang tính hệ thống, chuyển đổi từ các mô-đun kỹ năng mềm đơn lẻ sang một khung chương trình đào tạo tích hợp năng lực giao tiếp chuyên môn và giao tiếp đa văn hóa một cách xuyên suốt. Tiến trình này cần được cụ thể hóa qua cơ chế vận hành đồng bộ bao gồm ba hàm ý giải pháp cốt lõi: chuyên biệt hóa và bản địa hóa hệ thống kịch bản tương tác nghề nghiệp theo đặc thù từng nhóm ngành đào tạo; Ứng dụng các giải pháp công nghệ số thông qua hệ thống phòng thực hành mô phỏng nhằm giải tỏa các áp lực tâm lý giao tiếp trước tập thể cho người học; Thiết lập mối liên kết hữu cơ mang tính chiến lược với hệ thống doanh nghiệp nhằm tạo lập không gian thực tập trải nghiệm thực tế quy chuẩn cho sinh viên.

Việc triển khai đồng bộ hệ thống giải pháp này không chỉ dừng lại ở mục tiêu tối ưu hóa năng lực cạnh tranh cá nhân cho người học, mà còn thể hiện vai trò chiến lược của Trường Cao đẳng Gia Lai trong việc giải quyết bài toán cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao tại chỗ. Đây là tiền đề quan trọng nhằm thúc đẩy bình đẳng hóa cơ hội tiếp cận thị trường việc làm, góp phần bảo đảm an sinh xã hội và đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội bền vững của khu vực Tây Nguyên./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Nguyễn Thị Thu Hương (2021), Kỹ năng giao tiếp trong giáo dục nghề nghiệp, NXB Đại học Sư phạm.

Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (2021), Báo cáo nhu cầu nhân lực và việc làm Việt Nam.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020), Organizational Behavior (18th ed.), Pearson.

Trần, T. L. (2020), Kỹ năng mềm trong thời đại chuyển đổi số, NXB Thống kê.

Vũ Thị Hồng Mến, Nguyễn Minh Nhựt, Phạm Anh Tiến (2025), Sự liên kết giữa kỹ năng giao tiếp và cơ hội việc làm của sinh viên trường Cao đẳng Gia Lai, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường năm học 2024-2025, Trường Cao đẳng Gia Lai.

World Economic Forum (2020), Future of Jobs Report 2020.