PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN TRONG BỐI CẢNH BIẾN ĐỔI CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Hoàng Gia Trang, Lê Thị Thu Hà
Khoa Khoa học Giáo dục, Trường ĐHGD - ĐHQGHN

Tóm tắt: *Bài viết đề cập đến phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên trong bối cảnh biến đổi của thị trường lao động. Qua tổng quan một số nghiên cứu, bài viết chỉ ra rằng năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên còn những hạn chế theo 4 thành tố gồm: Quan tâm nghề nghiệp, kiểm soát nghề nghiệp, tìm hiểu/khám phá nghề nghiệp và tự tin nghề nghiệp. Bài viết cũng đề cập bối cảnh thị trường lao động có những việc làm mất đi và việc làm mới ra đời. Những thay đổi đó đòi hỏi sinh viên phải có năng lực thích ứng nghề nghiệp, học tập suốt đời. Dựa trên phân tích thực trạng năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên, bài viết đưa ra một số gợi ý phát triển 4 thành tố của năng lực này.*

Từ khóa*: sinh viên, năng lực, năng lực thích ứng nghề nghiệp*

DEVELOPING STUDENTS' CAREER ADAPTABILITY IN RESPONSE TO LABOR MARKET TRANSFORMATION

Abstract: *This paper examines the development of career adaptability among university students in response to the rapidly changing labor market. Drawing on a review of previous studies, it reveals that students demonstrate limitations across the four dimensions of career adaptability, namely career concern, career control, career curiosity, and career confidence. The paper further highlights the transformation of the labor market, where some occupations are becoming obsolete while new jobs continue to emerge. These changes require students to strengthen their career adaptability and adopt a lifelong learning mindset. Based on an analysis of the current state of students' career adaptability, the paper proposes several recommendations for enhancing its four key dimensions.*

Keywords: *students; competence; career adaptability.*

Nhận bài: 19/08/2026 Phản biện: 19/09/2026 Duyệt đăng: 22/09/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự phát triển của trí tuệ nhân tạo (AI) đang làm thay đổi mạnh mẽ cơ cấu nghề nghiệp, với sự xuất hiện của nhiều nghề mới và sự biến đổi của các nghề truyền thống. Điều này đặt ra yêu cầu người lao động, đặc biệt là thế hệ trẻ, cần có năng lực thích ứng để ứng phó với những thay đổi của thị trường lao động.

Theo Báo cáo Triển vọng việc làm của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2025), đến năm 2030 có khoảng 92 triệu việc làm có thể bị thay thế, trong khi 170 triệu việc làm mới được tạo ra. Tại Việt Nam, tình trạng thanh niên không có việc làm và không tham gia học tập, đào tạo vẫn là vấn đề cần quan tâm, đặt ra yêu cầu tăng cường định hướng nghề nghiệp và chuẩn bị năng lực thích ứng cho người trẻ.

Các nghiên cứu cho thấy sinh viên ngày càng đối mặt với sự bất định trong lựa chọn nghề nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh AI được ứng dụng rộng rãi. Vì vậy, ngoài năng lực chuyên môn, sinh viên cần được trang bị năng lực thích ứng nghề nghiệp để chủ động phát triển bản thân và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Theo Thông tư số 54/2026/TT-BGDĐT, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đại học cần bao gồm năng lực số, trí tuệ nhân tạo (AI), ngoại ngữ, khả năng thích ứng và học tập suốt đời. Do đó, phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên vừa là yêu cầu của giáo dục đại học, vừa là nhu cầu tất yếu của thị trường lao động hiện nay.

II. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. Khái niệm năng lực và năng lực thích ứng nghề nghiệp

Năng lực được hiểu theo nhiều cách tiếp cận khác nhau. Theo Hoàng Hòa Bình (2015), năng lực là thuộc tính cá nhân được hình thành và phát triển thông qua tố chất, học tập và rèn luyện, giúp cá nhân thực hiện hiệu quả một hoạt động trong những điều kiện cụ thể. Cấu trúc năng lực gồm tri thức, kĩ năng, thái độ ở bề mặt và năng lực hiểu, năng lực làm, năng lực ứng xử ở bề sâu. Chương trình GDPT 2018 cũng xác định năng lực là khả năng huy động tổng hợp kiến thức, kĩ năng và các thuộc tính cá nhân để hoàn thành nhiệm vụ trong bối cảnh cụ thể.

Theo Vũ Dũng (2008), năng lực là tổ hợp các thuộc tính tâm lý cá nhân, tạo điều kiện thực hiện hiệu quả một hoạt động nhất định. Vì vậy, năng lực không chỉ thể hiện ở việc sở hữu kiến thức mà còn ở khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn.

Thích ứng là quá trình cá nhân điều chỉnh nhận thức, hành vi và cảm xúc để phù hợp với những thay đổi của môi trường. Trên cơ sở đó, năng lực thích ứng được hiểu là khả năng huy động kiến thức, kĩ năng và kinh nghiệm để giải quyết hiệu quả các vấn đề trong những hoàn cảnh biến đổi (Trần Thị Kim Cúc, 2024).

Nghề nghiệp là hoạt động lao động ổn định gắn với chuyên môn, kĩ năng và trách nhiệm xã hội (Nguyễn Văn Hộ & Nguyễn Thị Thanh Huyền, 2006). Do đó, năng lực thích ứng nghề nghiệp được hiểu là khả năng tự điều chỉnh và huy động các nguồn lực cá nhân để ứng phó với nhiệm vụ, thay đổi và thách thức trong quá trình phát triển nghề nghiệp (Rudolph và cộng sự, 2017; Savickas & Porfeli, 2012). Người có năng lực thích ứng nghề nghiệp cao có khả năng dự báo, chuẩn bị và thích nghi hiệu quả trước sự biến động của môi trường nghề nghiệp.

2.2. Cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp

Tác giả Savickas (2012) đưa ra cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp gồm 4 thành tố cốt lõi sau: Quan tâm nghề nghiệp (career concern), kiểm soát nghề nghiệp (career control), khám phá/ tìm hiểu nghề nghiệp (career curiosity) và tự tin nghề nghiệp (career confidence). Đây hiện là cấu trúc được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tại Việt Nam. Cụ thể 4 thành tố này được mô tả như sau:

a) Quan tâm nghề nghiệp: thể hiện định hướng đến nghề nghiệp, sự phát triển và thay đổi nghề nghiệp trong tương lai. Người quan tâm đến nghề nghiệp sẽ có niềm tin trong việc thực hiện kế hoạch nghề nghiệp.

Nội dung thành tố này bao gồm:

• Suy nghĩ về tương lai nghề nghiệp của mình sẽ như thế nào.

• Nhận thức rằng những lựa chọn hôm nay sẽ định hình nghề nghiệp tương lai của bản thân.

• Chuẩn bị cho tương lai.

• Nhận thức rõ những quyết định về học tập và nghề nghiệp cần đưa ra.

• Lập kế hoạch để đạt được các mục tiêu nghề nghiệp của mình.

• Quan tâm và có ý thức về sự phát triển nghề nghiệp của bản thân.

Một sinh viên có mức quan tâm nghề nghiệp cao thường sẽ: tìm kiếm thông tin về nghề nghiệp tương lai, biết được các lĩnh vực nghề nghiệp liên quan đến ngành học của mình, hiểu được điều kiện, môi trường làm việc, yêu cầu của nghề nghiệp mà mình quan tâm. Đồng thời, sinh viên chủ động lập kế hoạch nghề nghiệp và học tập theo định hướng nghề nghiệp đó. Sự quan tâm nghề nghiệp sẽ giúp sinh viên trả lời câu hỏi: "Tương lai nghề nghiệp của tôi sẽ như thế nào?"

b) Kiểm soát nghề nghiệp: thể hiện trách nhiệm của cá nhân trong xây dựng kế hoạch nghề nghiệp, kiểm soát những vấn đề có thể xảy ra trong nghề nghiệp, làm chủ được hoạt động nghề nghiệp. Thiếu khả năng kiểm soát nghề nghiệp dẫn đến sự bối rối trong việc xác định nghề nghiệp.

Nội dung thành tố này bao gồm:

• Giữ thái độ tích cực và lạc quan.

• Tự đưa ra các quyết định.

• Chịu trách nhiệm về hành động của bản thân.

• Kiên trì thực hiện các mục tiêu của bản thân.

• Tin tưởng vào chính mình.

• Làm những gì tin là đúng đối với bản thân.

Sinh viên có năng lực kiểm soát nghề nghiệp thể hiện tự chịu trách nhiệm đối với các quyết định nghề nghiệp; chủ động tìm hiểu, cân nhắc và lựa chọn nghề nghiệp. Mặt khác, họ phân tích được cơ hội, thách thức trong nghề nghiệp, chủ động rèn luyện bản thân để đáp ứng nghề nghiệp. Thành tố này phản ánh sinh viên có thể định hướng và làm chủ con đường nghề nghiệp.

c) Tìm hiểu/khám phá nghề nghiệp: thể hiện tìm kiếm thông tin cụ thể về nghề nghiệp quan tâm, nhận biết những sự thay đổi của môi trường và cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Nội dung thành tố này bao gồm:

• Khám phá môi trường xung quanh.

• Tìm kiếm cơ hội để phát triển bản thân.

• Tìm hiểu các lựa chọn trước khi đưa ra quyết định.

• Quan sát những cách làm khác nhau của mọi người.

• Tìm hiểu sâu về những câu hỏi của bản thân về nghề nghiệp

• Tìm hiểu về những cơ hội nghề nghiệp mới.

Sinh viên thích tìm hiểu, khám phá nghề nghiệp thường sẽ hiểu được những phẩm chất, năng lực cần có của người làm nghề đó thông qua tiếp xúc với người làm trong lĩnh vực nghề nghiệp quan tâm. Ngoài ra, sinh viên sẽ tìm kiếm cơ hội trải nghiệm nghề nghiệp tương lai thông qua quan sát người khác làm. Ngoài ra, họ còn tích cực tìm kiếm thông tin thị trường lao động, khám phá nhiều lựa chọn nghề nghiệp. Tìm hiểu, khám phá về nghề nghiệp sẽ giúp sinh viên mở rộng hiểu biết về bản thân và thế giới nghề nghiệp trước khi đưa ra quyết định.

d) Tự tin nghề nghiệp: thể hiện tự tin, chắc chắn khi đưa ra các quyết định liên quan đến nghề

nghiệp và giải quyết khó khăn nảy sinh liên quan các vấn đề nghề nghiệp;

Nội dung thành tố này bao gồm:

• Thực hiện công việc một cách hiệu quả.
• Cẩn trọng và làm tốt công việc.
• Học hỏi các kỹ năng mới.
• Làm việc theo năng lực của bản thân.
• Khắc phục những khó khăn.
• Giải quyết các vấn đề.

Sinh viên tự tin nghề nghiệp vững tin vào nghề nghiệp đã chọn, tin tưởng vào năng lực của bản thân; vượt qua khó khăn và giải quyết vấn đề hiệu quả; kiên trì theo đuổi mục tiêu nghề nghiệp, biến kế hoạch nghề nghiệp thành hành động cụ thể.

Bảng 1: Tóm tắt 4 thành phần của năng lực thích ứng nghề nghiệp

Thành tố	Nội dung chính
Quan tâm nghề nghiệp	Quan tâm, chuẩn bị và lập kế hoạch cho nghề nghiệp tương lai.
Kiểm soát nghề nghiệp	Chịu trách nhiệm, tự chủ và kiên trì trong việc định hướng nghề nghiệp.
Khám phá nghề nghiệp	Chủ động tìm hiểu bản thân, môi trường và các cơ hội nghề nghiệp.
Tự tin nghề nghiệp	Tin tưởng vào khả năng của bản thân để giải quyết vấn đề và đạt được mục tiêu nghề nghiệp

2.3. Bối cảnh thay đổi của thị trường lao động

Trong bối cảnh chuyển đổi số, sự "trỗi dậy" của trí tuệ nhân tạo (AI), Thích ứng nghề nghiệp được coi là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của người lao động trong bối cảnh thị trường lao động có nhiều sự thay đổi như hiện nay.

Theo triển vọng việc làm của Diễn đàn kinh tế thế giới năm 2025, dự kiến 39% kỹ năng cốt lõi của người lao động sẽ thay đổi vào năm 2030. Do đó, sinh viên cần được chuẩn bị tốt năng lực chuyên môn và các kỹ năng bổ trợ khác. Báo cáo cũng đưa ra 25 kỹ năng thiết yếu cần thiết cho người lao động, trong đó, kỹ năng thích ứng, linh hoạt đứng vị trí thứ 2 trong số các kỹ năng cần có. Điều này cho thấy thị trường lao động hiện đại không chỉ đòi hỏi kiến thức chuyên môn mà còn yêu cầu người lao động có khả năng học tập suốt đời, thích ứng với công nghệ mới và chủ động chuyển đổi nghề nghiệp. Điều này càng khẳng định thêm tính cần thiết của năng lực thích ứng nghề nghiệp của lực lượng lao động trẻ. Nói cách khác, họ cần giỏi chuyên môn, thành thạo một số kỹ năng bổ trợ và sẵn sàng với những thay đổi trong nghề nghiệp để tránh hẫng hụt, rơi vào trạng thái căng thẳng.

III. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN QUA MỘT SỐ CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU

Các nghiên cứu về năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Việt Nam gần đây đã bước đầu vận dụng mô hình của Savickas với bốn thành tố: quan tâm nghề nghiệp, kiểm soát nghề nghiệp, khám phá nghề nghiệp và tự tin nghề nghiệp.

Cao Ngọc Hồng Nhung và Nguyễn Ngọc Thanh Huy (2025) khảo sát 105 sinh viên ngành Công tác xã hội cho thấy năng lực thích ứng nghề nghiệp đạt mức trung bình (ĐTB = 3,59/5). Trong đó, tự tin nghề nghiệp đạt mức cao nhất (3,70), còn quan tâm nghề nghiệp thấp nhất (3,40). Kết quả cho thấy sinh viên đã nhận thức được vai trò của nghề nghiệp nhưng còn hạn chế trong việc xác định mục tiêu, lập kế hoạch và chủ động chuẩn bị năng lực nghề nghiệp cho tương lai.

Nguyễn Mạnh Tuấn (2022) nghiên cứu sinh viên ngành Giáo dục mầm non – Sư phạm tiếng Anh tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội với ba thành tố: quan tâm nghề nghiệp, kiểm soát nghề nghiệp và tự tin nghề nghiệp. Kết quả cho thấy các thành tố đều đạt mức khá cao, trong đó tự tin nghề nghiệp có điểm trung bình cao nhất (4,08), tiếp theo là quan tâm nghề nghiệp (4,01) và kiểm soát nghề nghiệp (3,92).

Nhìn chung, các nghiên cứu cho thấy sinh viên có mức độ thích ứng nghề nghiệp tương đối tích cực, trong đó tự tin nghề nghiệp thường là thành tố nổi bật. Tuy nhiên, khả năng định hướng mục tiêu, lập kế hoạch và chủ động chuẩn bị cho những thay đổi của thị trường lao động vẫn cần được tiếp tục phát triển.

Thành tố kiểm soát nghề nghiệp trong nghiên cứu này thể hiện như sau:

• Giữ tinh thần lạc quan.
• Có suy nghĩ độc lập, đưa ra quyết định dựa trên nhu cầu, mong muốn và khả năng của bản thân.
• Chịu trách nhiệm về hành động của mình, không đổ lỗi cho hoàn cảnh, môi trường xung quanh.

• Kiên định với lựa chọn, mục tiêu của bản thân.

• Bình tĩnh khi bị phê phán, chấp nhận những hạn chế, khuyết điểm, không lo sợ những phán xét của những người xung quanh.

• Làm những gì phù hợp với bản thân.

Kiểm soát nghề nghiệp tốt sẽ giúp sinh viên giữ được sự bình tĩnh khi bị phê phán, nhắc nhở, nhận biết được những hạn chế của bản thân; kiên định với mục tiêu, có suy nghĩ độc lập khi thực hành nghề nghiệp. Tác giả cũng chỉ ra rằng, yếu tố tự tin liên quan chặt chẽ nhất trong việc hình thành năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành giáo dục mầm non.

Nghiên cứu của tác giả Lê Thủy Tiên và cộng sự (2025) về "Các nhân tố tác động đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số trường Đại học Lạc Hồng" nghiên cứu với sinh viên đã tốt nghiệp về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Đại học Lạc Hồng trong bối cảnh nền kinh tế số. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố như tự tin nghề nghiệp và tò mò/khám phá nghề nghiệp ảnh hưởng mạnh hơn quan tâm nghề nghiệp, kiểm soát nghề nghiệp đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Đại học Lạc Hồng.

Nội dung quan tâm nghề nghiệp thể hiện như sau:

• Thường xuyên suy nghĩ về tương lai nghề nghiệp của mình.

• Nhận thức rõ ràng những quyết định hiện tại sẽ ảnh hưởng đến sự nghiệp trong tương lai.

• Chủ động chuẩn bị cho sự nghiệp trong tương lai.

• Hiểu rõ tầm quan trọng của việc lựa chọn con đường giáo dục và nghề nghiệp phù hợp.

• Lên kế hoạch cụ thể để đạt được các mục tiêu nghề nghiệp của mình.

• Cảm thấy lo lắng về việc định hướng và phát triển sự nghiệp của mình.

Quan tâm nghề nghiệp phản ánh mức độ sinh viên định hướng và chủ động chuẩn bị cho nghề nghiệp tương lai. Khi có sự quan tâm nghề nghiệp, sinh viên sẽ tích cực xây dựng kế hoạch, nâng cao năng lực và sẵn sàng đối mặt với thách thức nghề nghiệp. Tuy nhiên, một số nghiên cứu cho thấy mức độ quan tâm nghề nghiệp của sinh viên vẫn chưa cao.

Lưu Thị Bình Ngọc, Hà Thùy Trang, Lại Xuân Thủy và Trần Thị Mỹ Duyên (2021) khảo sát 360 sinh viên ngành Quản trị kinh doanh tại Hà Nội cho thấy năng lực thích ứng nghề nghiệp đạt mức trung bình khá (ĐTB = 3,28/5). Trong bốn thành tố của mô hình Savickas, kiểm soát nghề nghiệp cao nhất (3,43), tiếp theo là tự tin (3,26), quan tâm (3,25) và khám phá nghề nghiệp thấp nhất (3,17). Kết quả cho thấy sinh viên có khả năng quản lý nghề nghiệp tương đối tốt nhưng còn hạn chế trong việc tìm hiểu và mở rộng cơ hội nghề nghiệp.

Nguyễn Thị Ngọc Anh và cộng sự (2026) nghiên cứu sinh viên năm 3 Khoa Quốc tế học, Trường Đại học Ngoại ngữ – Đại học Đà Nẵng cho thấy năng lực thích ứng nghề nghiệp đạt mức khá. Trong đó, quan tâm nghề nghiệp là thành tố nổi bật, nhưng sự tự tin nghề nghiệp còn hạn chế. Nghiên cứu chỉ ra rằng việc sử dụng AI và trải nghiệm nghề nghiệp có tác động tích cực đến năng lực thích ứng nghề nghiệp, trong đó sử dụng AI có ảnh hưởng mạnh hơn ($\beta = 0,491$), cho thấy vai trò ngày càng quan trọng của năng lực số trong bối cảnh thị trường lao động biến đổi.

Nhìn chung, các nghiên cứu khẳng định tự tin nghề nghiệp là thành tố quan trọng trong năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. Tuy nhiên, các thành tố như quan tâm, kiểm soát và khám phá nghề nghiệp vẫn cần được tăng cường thông qua hoạt động định hướng nghề nghiệp, trải nghiệm thực tiễn và phát triển năng lực số.

IV. ĐỀ XUẤT PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN.

Kết quả các nghiên cứu cho thấy năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên mới ở mức trên trung bình, phản ánh sự chuẩn bị và khả năng ứng phó với những thay đổi của môi trường nghề nghiệp còn hạn chế. Bốn thành tố trong mô hình năng lực thích ứng nghề nghiệp của Savickas (quan tâm, kiểm soát, khám phá và tự tin) cũng phát triển chưa đồng đều. Sinh viên có nhận thức về nghề nghiệp nhưng chưa thực sự chủ động xây dựng kế hoạch, tích lũy trải nghiệm và chuẩn bị năng lực cần thiết. Vì vậy, việc phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp cần tác động đồng thời đến cả bốn thành tố nhằm hỗ trợ quá trình chuyển tiếp từ học tập sang việc làm.

Thứ nhất, phát triển sự quan tâm nghề nghiệp (Concern) thông qua định hướng nghề nghiệp và lập kế hoạch phát triển cá nhân. Các cơ sở giáo dục đại học cần triển khai hoạt động hướng nghiệp xuyên suốt quá trình đào tạo, hỗ trợ sinh viên xác định mục tiêu nghề nghiệp, xây dựng lộ trình học tập, tích lũy kinh nghiệm và thường xuyên điều chỉnh theo sự thay đổi của bản thân cũng như thị trường lao động.

Thứ hai, phát triển khả năng kiểm soát nghề nghiệp thông qua tăng cường tính tự chủ, năng lực ra quyết định và quản lý sự nghiệp. Nhà trường cần lồng ghép các nội dung về quản lý bản thân, xác lập mục tiêu, ra quyết định nghề nghiệp và thích ứng với thay đổi vào chương trình đào tạo; đồng thời tạo cơ hội để sinh viên chủ động lựa chọn, tự đánh giá và chịu trách nhiệm trong các hoạt động học tập, trải nghiệm nghề nghiệp.

Thứ ba, phát triển khả năng khám phá nghề nghiệp thông qua mở rộng trải nghiệm thực tiễn và kết nối với thị trường lao động. Các hoạt động như thực tập, tham quan doanh nghiệp, giao lưu với chuyên gia, kết nối cựu sinh viên, ngày hội việc làm và dự án hợp tác nhà trường – doanh nghiệp giúp sinh viên hiểu rõ hơn về yêu cầu nghề nghiệp, nhận diện năng lực bản thân và đưa ra lựa chọn phù hợp trong bối cảnh việc làm thay đổi nhanh chóng.

Thứ tư, phát triển sự tự tin nghề nghiệp thông qua nâng cao năng lực thực hiện và tạo cơ hội trải nghiệm thành công. Các cơ sở giáo dục cần chú trọng phát triển kiến thức chuyên môn gắn với kỹ năng mềm, kỹ năng số, ngoại ngữ, giao tiếp, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề. Việc tham gia nghiên cứu khoa học, thực tập, khởi nghiệp, cuộc thi chuyên môn và hoạt động xã hội giúp sinh viên củng cố niềm tin vào năng lực bản thân, tăng khả năng vượt qua khó khăn và thích ứng với những thay đổi trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

V. KẾT LUẬN

Các đề xuất trên phát huy hiệu quả, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa nhà trường, doanh nghiệp và bản thân sinh viên. Nhà trường đóng vai trò kiến tạo môi trường học tập và phát triển nghề nghiệp; doanh nghiệp tạo cơ hội trải nghiệm thực tiễn và phản hồi về yêu cầu của thị trường lao động; còn sinh viên giữ vai trò trung tâm với tinh thần học tập suốt đời và chủ động phát triển bản thân. Sự phối hợp của các chủ thể này sẽ góp phần phát triển toàn diện bốn thành tố Quan tâm, Kiểm soát, Khám phá và Tự tin theo mô hình năng lực thích ứng nghề nghiệp của Savickas, từ đó nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên trong bối cảnh thị trường lao động đang thay đổi nhanh chóng dưới tác động của chuyển đổi số và toàn cầu hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Nguyễn Thị Ngọc Anh, Nguyễn Hoài Anh, Lê Thị Thanh Nga (2026). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên năm 3 khoa quốc tế học, trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Đà Nẵng. Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng, 24(5C),.

https://doi.org/10.31130/ud-jst.2026.24(5C).301

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Chương trình giáo dục phổ thông – Chương trình tổng thể (Ban hành kèm theo Thông tư 32/2018/TT- BGDĐT ngày 26/12/2018).

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2026). Thông tư số 54/2026/TT-BGDĐT về Quy định về chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học.

Hoàng Hòa Bình, 2015. Năng lực và đánh giá theo năng lực. Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm TP Hồ Chí Minh, 6 (71), tr 21-32.

Trần Thị Kim Cúc (2024). Tổng quan các nghiên cứu phát triển năng lực thích ứng cho học sinh tiểu học thông qua dạy học trải nghiệm. Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, 20(S1), 126-132. https://doi.org/10.15625/2615-8957/12420120

Cục Thống kê. (2026). Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội quý II và 6 tháng đầu năm 2026. Bộ Tài chính. https://cdn.thuvienphapluat.vn/phap-luat/2022-2/NVP/bc-253.pdf

Vũ Dũng (2008). Từ điển Tâm lí học. NXB Từ điển Bách khoa

Nguyễn Văn Hộ, Nguyễn Thị Thanh Huyền (2006). Hoạt động giáo dục hướng nghiệp và giảng dạy kĩ thuật trong trường trung học phổ thông. NXB Giáo dục Việt Nam.

Cao Ngọc Hồng Nhung, Nguyễn Ngọc Thanh Huy (2025). Năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành công tác xã hội: Nghiên cứu thực trạng tại trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Giáo dục (2025), 25(20), 53-58

Lưu Thị Bình Ngọc, Hà Thùy Trang, Lại Xuân Thủy, Trần Thị Mỹ Duyên (2021). Khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội. Tạp chí Khoa học, Học viện Phụ nữ Việt Nam, 14(2), 47-56.

Nguyễn Mạnh Tuấn (2022). Đánh giá năng lực thích ứng nghề của sinh viên ngành giáo dục mầm non – sư phạm tiếng Anh, Trường Đại học sư phạm Hà Nội. Tạp chí Khoa học Giáo dục - Trường Đại học sư phạm Hà Nội, số 67 (4A), pp. 153-159.

Lê Thủy Tiên, Nguyễn Trần Quốc Anh, Hoàng Văn Vũ, Nguyễn Minh Tiến Phát, Nguyễn Viết Kiên, & Lê Thị Thùy Dung. (2025). Các nhân tố tác động đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số trường Đại học Lạc Hồng. Tạp Chí Khoa học Lạc Hồng, 1(24), 56–70. https://doi.org/10.61591/jslhu.24.607

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. Journal of Vocational Behavior, 98, 17-34. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

Savickas, M. L, Erik J. Porfeli (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L., (2005). The Theory and practice of career construction, In Brown S.D., & Lẻt R.W. (Eds), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp 42-70), John Wiley & Sons.

World Economic Forum (2025). The Future of Jobs Report 2025.