

XU HƯỚNG VIỆC LÀM THỜI ĐẠI TRÍ TUỆ NHÂN TẠO VÀ YÊU CẦU BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC MỚI CHO SINH VIÊN ĐẠI HỌC CẦN THƠ

Nguyễn Thị Kim Quê - Lê Thị Thùy Dương
 Khoa Khoa học chính trị - Đại học Cần Thơ
 Email: lttduong@ctu.edu.vn.

Tóm tắt: Thời đại trí tuệ nhân tạo (AI) đang tái cấu trúc sâu sắc thị trường lao động toàn cầu và trong nước, tạo ra cả cơ hội lẫn thách thức cho người lao động trẻ. Bài viết khảo sát bốn khía cạnh then chốt: (1) xu hướng việc làm do AI thúc đẩy; (2) thực trạng yêu cầu năng lực mới đối với sinh viên Việt Nam nói chung và sinh viên Đại học Cần Thơ nói riêng; (3) các yếu tố tác động đến việc hình thành năng lực trong bối cảnh AI; và (4) giải pháp bồi dưỡng năng lực cho sinh viên Đại học Cần Thơ. Phân tích dựa trên các báo cáo quốc tế (WEF, McKinsey, ILO), các chính sách quốc gia về chuyển đổi số và nguồn nhân lực, cùng với số liệu, khảo sát và báo cáo của Đại học Cần Thơ. Kết quả cho thấy AI đòi hỏi một tổ hợp năng lực gồm: tư duy phê phán, học tập suốt đời, kỹ năng số chuyên sâu kết hợp kỹ năng xã hội (soft skills), và năng lực thích ứng. Bài viết đề xuất mô hình đào tạo tích hợp - kết hợp học thuật, trải nghiệm thực tế, hợp tác doanh nghiệp và nền tảng học tập mở - nhằm nâng cao tính sẵn sàng nghề nghiệp cho sinh viên trong kỷ nguyên AI.
Từ khóa: Trí tuệ nhân tạo, việc làm tương lai, năng lực sinh viên, chuyển đổi số, Đại học Cần Thơ.
 Nhận bài: 13/01/2026; Biên tập: 14/01/2026; Phản biện: 19/01/2026; Duyệt đăng: 26/01/2026.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn ra mạnh mẽ, trí tuệ nhân tạo (AI) trở thành công nghệ nòng cốt định hình tương lai việc làm trên phạm vi toàn cầu. Các nghiên cứu của nhiều tổ chức quốc tế chỉ ra rằng AI không chỉ tạo ra sự dịch chuyển sâu rộng trong cơ cấu nghề nghiệp mà còn làm thay đổi cách thức lao động được tổ chức, vận hành và đánh giá. Đối với Việt Nam, tiến trình chuyển đổi số quốc gia đang diễn ra nhanh chóng, thúc đẩy yêu cầu về lực lượng lao động có khả năng thích ứng công nghệ, tư duy sáng tạo và kỹ năng liên ngành.

Trong bối cảnh đó, sinh viên đại học - đặc biệt là sinh viên Đại học Cần Thơ, trung tâm đào tạo nguồn nhân lực lớn nhất khu vực Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) - đang đứng trước những yêu cầu mới về năng lực để có thể hội nhập thị trường lao động thời đại AI. Mặc dù nhà trường đã có nhiều đổi mới trong chương trình đào tạo, sự thay đổi sâu sắc của thị trường việc làm đặt ra yêu cầu tiếp tục đánh giá, điều chỉnh và phát triển các giải pháp bồi dưỡng năng lực phù hợp. Từ yêu cầu thực tiễn này, bài viết tập trung phân tích xu hướng việc làm, thực trạng năng lực sinh viên, các yếu tố ảnh hưởng và đề xuất nhóm giải pháp đáp ứng sự biến đổi của thời đại trí tuệ nhân tạo.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Xu hướng việc làm trong thời đại trí tuệ nhân tạo

Sự phát triển nhanh chóng của các ứng dụng AI (đặc biệt là AI tạo sinh - generative AI) đang làm thay đổi cấu trúc công việc: nhiều tác vụ lặp lại, thu thập và xử lý thông tin bị tự động hóa, trong khi các vai trò đòi hỏi sáng tạo, ra quyết định phức tạp và

tương tác con người được bổ sung hoặc tái định hình. Các báo cáo quốc tế cho thấy tỷ lệ công việc bị biến đổi có thể lên tới hàng chục phần trăm trong vài năm tới, nhưng đồng thời xuất hiện nhiều nghề mới liên quan đến quản trị dữ liệu, an toàn AI, huấn luyện mô hình, và tích hợp công nghệ vào quy trình doanh nghiệp.

AI không chỉ loại bỏ công việc; nó chuyển một số nhiệm vụ từ con người sang máy để con người dồn nguồn lực cho những tác vụ giá trị gia tăng: thiết kế sáng tạo, phân tích chiến lược, quản lý mối quan hệ, và xử lý vấn đề phức tạp. McKinsey và WEF đều nhấn mạnh xu hướng “tương trợ” (augmentation) - AI hỗ trợ nhân viên thay vì thay thế hoàn toàn - đặc biệt trong các ngành dịch vụ chuyên môn và sản xuất tinh gọn. Tuy nhiên, mức độ chuyển đổi khác nhau giữa các ngành và quốc gia; nơi có đầu tư vào công nghệ và đào tạo kỹ năng sẽ thu lợi nhiều hơn.

Sự dịch chuyển việc làm do AI có thể gây ra tình trạng bất bình đẳng kỹ năng: người lao động có kỹ năng số và năng lực nhận thức cao dễ thích ứng, trong khi nhóm khác (công việc thủ công-cơ bản, nghiệp vụ giấy tờ, dịch vụ hành chính) có nguy cơ mất việc hoặc phải chuyển nghề. Điều này đòi hỏi hệ thống giáo dục và chính sách công phải can thiệp kịp thời để giảm thiểu rủi ro xã hội. Các báo cáo chính sách của các tổ chức quốc tế khuyến nghị ba giải pháp chính: (1) nâng cấp kỹ năng số cho lực lượng lao động; (2) mở rộng đào tạo lại (reskilling) và đào tạo bổ sung (upskilling); (3) cải tiến chương trình giáo dục đại học để gắn kết với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp.

Đối với Việt Nam, quá trình chuyển đổi số quốc gia và chiến lược phát triển kinh tế số tạo môi trường thuận lợi để sinh viên trở thành nguồn nhân lực giá trị cao nếu được đào tạo phù hợp. Sự phát triển

các lĩnh vực như dữ liệu lớn, phát triển phần mềm, dịch vụ số, và công nghệ nông nghiệp (AgriTech) đặc biệt phù hợp với thế mạnh địa phương (vùng ĐBSCL có nông cốt nông nghiệp nhưng cần chuyển đổi sang sản phẩm giá trị gia tăng). Các doanh nghiệp khởi nghiệp và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo mở thêm cơ hội nghề nghiệp mới cho sinh viên có kỹ năng đa dạng.

Tóm lại, xu hướng việc làm thời đại AI là sự tái phân bổ nhiệm vụ, gia tăng nhu cầu cho kỹ năng số và nhận thức, và xuất hiện hàng loạt nghề mới. Thành công của sinh viên (và các cơ sở đào tạo) phụ thuộc vào khả năng nhận diện nhiệm vụ có thể bị tự động hóa, đồng thời trang bị năng lực để làm việc cộng sinh với AI. Đây là tiền đề để khảo sát cụ thể hơn về thực trạng yêu cầu năng lực đối với sinh viên Đại học Cần Thơ trong phần tiếp theo.

2.2. Thực trạng yêu cầu năng lực mới đối với sinh viên Việt Nam và sinh viên Đại học Cần Thơ

Bối cảnh trong nước cho thấy Việt Nam đang thúc đẩy chuyển đổi số và phát triển kinh tế số với nhiều văn bản chỉ đạo (Quyết định 749/QĐ-TTg,

Chiến lược kinh tế số) nhằm tăng tỷ trọng kinh tế số trong GDP và nâng cao năng suất lao động. Những mục tiêu này đồng nghĩa với việc nhân lực cần có năng lực số cơ bản, tư duy phân tích dữ liệu, trình độ ngoại ngữ, và kỹ năng nghề nghiệp phù hợp để tích hợp công nghệ vào sản xuất và dịch vụ. Các bộ, ngành cũng khuyến nghị nâng cấp chương trình đào tạo để gắn kết chặt hơn với doanh nghiệp và thị trường lao động.

Các khảo sát việc làm và báo cáo tốt nghiệp của Đại học Cần Thơ cho thấy: kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng CNTT và kỹ năng mềm là những yếu tố được nhà tuyển dụng đánh giá cao; tuy nhiên, mức độ đáp ứng chưa đồng đều giữa các ngành. Báo cáo tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp (SVTN) năm học 2023 - 2024 chỉ ra rằng khoảng một nửa sinh viên đáp ứng đầy đủ yêu cầu công việc ở một số ngành, trong khi nhiều ngành vẫn thiếu hụt năng lực chuyên môn ứng dụng và khả năng làm việc với công nghệ mới. Điều này phản ánh khoảng cách giữa chương trình đào tạo truyền thống và nhu cầu thực tế trong kỷ nguyên AI.

Bảng 1: Kết quả khảo sát tình hình việc làm đối với SVTN trong năm 2022 của ngành Công nghệ thông tin

TT	Mã ngành	Tên ngành đào tạo	Tình hình việc làm								Khu vực làm việc			
			Đúng ngành đào tạo	Liên qua đến ngành đào tạo	Không liên qua đến ngành đào tạo	Tiếp tục học	Chưa có việc làm	Tỷ lệ sinh viên có việc làm/tổng số sinh viên phản hồi	Tỷ lệ SV có việc làm/tổng số SVTN	Nhà nước	Tư nhân	Tự tạo việc làm	Có yếu tố nước ngoài	Nơi làm việc (Tỉnh/TP) (*)
(1)	(2)		(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	7480201	Công nghệ thông tin	30	25	7	30	25	90,3%	87,8%	12	41	2	8	1,2,3

Ghi chú: (13) (14) SV có việc làm = Số SVTN có việc làm + Số SV tiếp tục học.

(*) Nơi làm việc: 1 = ĐBSCL; 2 = TPHCM; 3 = Hà Nội

Kết quả khảo sát ở năm 2024 cho thấy tỷ lệ SVTN ngành Công nghệ thông tin (CNTT) theo học tại Khoa Phát triển nông thôn (PTNT) có việc làm đạt ở mức cao (90,3% trên tổng số sinh viên phản hồi). Tuy nhiên, tỷ lệ này thấp hơn so với kết quả khảo sát của Khoa PTNT ở các năm trước (2018 - 2023), đạt từ 92-100%, ngoại trừ ở năm 2017 là 86,7% (Khoa PTNT, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023).

Phần lớn SVTN có việc làm đúng ngành (30 người, tương đương 48,4%) và có liên quan đến ngành đào tạo (25 người, tương đương 40,3%). SVTN ngành CNTT đa phần công tác trong khu vực tư nhân (41 người, tương đương 65,1%), Nhà nước (12 người, tương đương 19%) và có yếu tố nước ngoài (8 người, tương đương 12,7%).

Phạm vi không gian làm việc của SVTN khá rộng tập trung nhiều ở khu vực Đồng bằng sông Cửu

Long (ĐBSCL, 55 trường hợp), thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM, 5 trường hợp) và Hà Nội (2 trường hợp).

Kết quả khảo sát ở các năm 2020 - 2024 cho thấy có đến 6-11 SVTN ngành này làm việc trong khu vực có yếu tố nước ngoài trong khi đó ở các năm khảo sát 2017, 2018 và 2019, không có SVTN nào làm trong khu vực có yếu tố nước ngoài. Kết quả này cho thấy xu thế là gần đây khu vực có yếu tố nước ngoài bắt đầu thu hút SVTN ngành CNTT. Điều này gợi ý cho Khoa PTNT và Trường ĐHCT cần tiếp tục quan tâm đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của khu vực liên doanh với doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài, có tính đến các đặc thù riêng về chuyên môn, và cần bảo đảm chuẩn đầu ra về ngoại ngữ cho SVTN.

Kết quả khảo sát đối với SVTN đã và đang có việc làm cũng cho thấy hầu hết các kiến thức chuyên môn và kỹ năng được đào tạo (chuyên môn, ngoại ngữ, CNTT và kỹ năng mềm) đáp ứng khá tốt yêu cầu công việc (đáp ứng đầy đủ có 9,7 đến 27,9%; và đáp ứng được một phần yêu cầu của công việc

có 67,8-83,9% SVTN 4 tham gia phản hồi đánh giá) (Bảng 2). Tuy nhiên, có khoảng 6,8 và 6,5% SVTN tham gia phản hồi cho rằng kỹ năng mềm và ngoại ngữ không đáp ứng được yêu cầu công việc. Điều này gợi ý cho Khoa PTNT và Trường ĐHCT cần tiếp tục nâng chuẩn đầu ra về kỹ năng mềm và ngoại ngữ cho SVTN ngành này.

Bảng 2: Kiến thức, kỹ năng được đào tạo và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của SVTN ở năm 2022 từ ngành Công nghệ thông tin

Kiến thức và kỹ năng được đào tạo	Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc (%)		
	Đáp ứng được đầy đủ yêu cầu công	Đáp ứng được một phần yêu cầu công việc	Không đáp ứng được yêu cầu công việc

(i) kiến thức chuyên môn	12,9	82,3	4,8
(ii) kỹ năng chuyên môn	18,0	77,0	4,9
(iii) kỹ năng ngoại ngữ	9,7	83,9	6,5
(iv) kỹ năng CNTT	27,9	68,9	3,3
(v) kỹ năng mềm	25,4	67,8	6,8

Kết quả khảo sát đối với SVTN đã / đang có việc làm còn cho thấy có khoảng 87,1% SVTN có việc làm trong 06 tháng đầu sau khi tốt nghiệp. Trong đó có khoảng 35,5% SVTN có việc làm trước khi tốt nghiệp (Bảng 3). Thu nhập bình quân từ lương của SVTN đa phần ở mức thấp, dưới 8 triệu đồng/tháng.

Bảng 3: Kết quả khảo sát tình hình việc làm đối với SVTN trong năm 2023 của ngành Ngôn ngữ Anh

TT	Mã ngành	Tên ngành đào tạo	Tình hình việc làm							Khu vực làm việc				
			Đúng ngành đào tạo	Liên qua đến ngành đào tạo	Không liên qua đến ngành đào tạo	Tiếp tục học	Chưa có việc làm	Tỷ lệ sinh viên có việc làm/tổng số sinh viên phản hồi	Tỷ lệ SV có việc làm/tổng số SVTN	Nhà nước	Tư nhân	Tự tạo việc làm	Có yếu tố nước ngoài	Nơi làm việc (Tỉnh /TP) (*)
(1)	(2)		(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	7220201	Ngôn ngữ Anh	34	37	9	6	3	96,7%	94,7%	5	62	3	7	1,2,3,4

Ghi chú: (13) (14) SV có việc làm = Số SVTN có việc làm + Số SV tiếp tục học.

(*) Nơi làm việc: 1 = ĐBSCL; 2 = TPHCM; 3 = Đồng Nai; 4 = Hà Nội.

Kết quả khảo sát đối với SVTN đã và đang có việc làm cũng cho thấy hầu hết các kiến thức chuyên môn và kỹ năng được đào tạo (chuyên môn, ngoại ngữ, CNTT và kỹ năng mềm) đáp ứng khá yêu cầu công việc (đáp ứng đầy đủ có 38,0 đến 58,8%; và đáp ứng được một phần công việc có 41,3-60,8% SVTN tham gia phản hồi đánh giá).

Trên cơ sở đối chiếu với các báo cáo quốc tế và khảo sát địa phương, có thể tóm tắt nhóm năng lực mới cần thiết cho sinh viên như sau:

- Năng lực số và dữ liệu: hiểu biết về dữ liệu, phân tích cơ bản, khai thác công cụ AI hỗ trợ công việc.

- Tư duy phản biện và giải quyết vấn đề phức tạp: khả năng diễn dịch thông tin, đưa ra quyết định khi dữ liệu không đầy đủ.

- Kỹ năng giao tiếp liên ngành và hợp tác: làm việc nhóm đa ngành, giao tiếp với các bộ phận kỹ thuật và phi kỹ thuật.

- Học tập suốt đời và tự học: năng lực tự cập nhật kiến thức, sử dụng nguồn học trực tuyến và mô-đun micro-credentials.

- Kỹ năng đạo đức số và quản trị AI: nhận thức về quyền riêng tư, đạo đức dữ liệu và quy định pháp lý liên quan.

Qua dữ liệu từ Đại học Cần Thơ và quan sát chương trình đào tạo hiện hành, các nguyên nhân chính tạo ra khoảng trống năng lực gồm: chương trình học phần còn nặng lý thuyết, ít trải nghiệm thực tế liên kết doanh nghiệp; hệ thống cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm số và đào tạo AI chưa phổ quát; giảng viên cần thêm cơ hội nâng cao năng lực ứng dụng AI trong giảng dạy; và thiếu hệ thống micro-credential công nhận kỹ năng ngắn hạn. Những yếu tố này làm hạn chế khả năng sinh viên thích ứng ngay khi ra trường.

Nếu không được khắc phục, sinh viên có thể gặp khó khăn khi cạnh tranh trong thị trường lao động đòi hỏi năng lực số kết hợp tư duy phê phán. Vì vậy, điều chỉnh chuẩn đầu ra, tích hợp nội dung AI cơ bản, tăng cường thực hành, thực tập doanh nghiệp, và phát triển chương trình chứng chỉ ngắn hạn là cần thiết để nâng cao tính sẵn sàng nghề nghiệp. Ở cấp quốc gia, các chính sách đào tạo lại và khung năng lực cũng đang được cập nhật để phù hợp với yêu cầu mới.

2.3. Các yếu tố tác động đến việc hình thành năng lực trong bối cảnh AI

- Chương trình và phương pháp

Chương trình đào tạo đại học truyền thống thường tập trung kiến thức nền tảng; tuy nhiên, để hình thành năng lực thích ứng với AI cần thay đổi phương pháp: học theo dự án (project-based

learning), học kết hợp thực hành-thực nghiệm, và áp dụng đánh giá năng lực thay vì chỉ thi lý thuyết. Việc cập nhật giáo trình để đưa vào nội dung dữ liệu cơ bản, đạo đức AI, và kỹ thuật số nền tảng sẽ giúp sinh viên sớm làm quen với công cụ hỗ trợ công việc. Các tài liệu chính sách quốc gia khuyến nghị tăng cường liên kết trường - doanh nghiệp để điều chỉnh khung kỹ năng theo nhu cầu thực tế.

- Hạ tầng kỹ thuật số và truy cập nguồn học liệu

Nền tảng học trực tuyến, phòng thí nghiệm ảo, và kho dữ liệu mở là yếu tố quan trọng để sinh viên thực hành kỹ năng AI và dữ liệu. Ở các trường đại học vùng như Đại học Cần Thơ, năng lực này phụ thuộc vào đầu tư cơ sở vật chất và kết nối với hệ sinh thái công nghệ trong nước. Sự bất bình đẳng về hạ tầng giữa các tỉnh/thành có thể làm cho sinh viên ở khu vực nông thôn gặp bất lợi nếu không có hỗ trợ kịp thời.

- Vai trò giảng viên và năng lực đào tạo

Giảng viên là nhân tố quyết định trong việc truyền đạt năng lực mới. Họ cần được đào tạo lại (reskilling) về công nghệ, phương pháp dạy học tích cực và hợp tác với doanh nghiệp. Chương trình huấn luyện cho giảng viên, chính sách khuyến khích nghiên cứu ứng dụng và trao đổi học thuật quốc tế sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

- Môi trường doanh nghiệp và cơ hội thực tập

Sự sẵn lòng của doanh nghiệp trong hợp tác đào tạo, mở vị trí thực tập và dự án thực tế giúp sinh viên rèn kỹ năng nghề. Ở ĐBSCL, doanh nghiệp nông nghiệp chế biến, fintech và công nghệ nông nghiệp có thể là đối tác chiến lược để xây dựng chương trình thực hành kết hợp. Chính sách khuyến khích hợp tác trường - doanh nghiệp từ phía nhà nước và ưu đãi thuế cho doanh nghiệp tham gia đào tạo sẽ thúc đẩy mô hình này.

- Văn hóa học tập và thái độ cá nhân

AI đòi hỏi con người phải học liên tục; do đó, văn hóa tự học, sẵn sàng thay đổi nghề nghiệp, và thái độ chủ động với công nghệ là yếu tố cá nhân không thể thiếu. Các chương trình rèn luyện kỹ năng tự học, tư duy phản biện, và năng lực quản lý sự nghiệp sớm nên được tích hợp vào năm đầu đại học để tạo nền tảng thích ứng dài hạn.

2.4. Giải pháp bồi dưỡng năng lực mới cho sinh viên Đại học Cần Thơ

Giải pháp cần tuân theo nguyên tắc: kết hợp kiến thức nền tảng và thực hành, gắn học thuật với nhu cầu doanh nghiệp, thúc đẩy học tập suốt đời và khả năng linh hoạt nghề nghiệp. Mô hình đề xuất gồm bốn trụ cột: (1) cải cách chương trình; (2) nâng cao năng lực giảng viên; (3) xây dựng hạ tầng học tập số; (4) liên kết doanh nghiệp và xã hội.

Một là, cải cách chương trình đào tạo

- Chuẩn đầu ra theo năng lực: chuyển từ mô tả học phần thành chuẩn đầu ra cụ thể (competency-based), trong đó có các năng lực số, tư duy phân

tích, kỹ năng mềm và đạo đức AI. Học theo dự án liên ngành: tổ chức các học phần dự án kết hợp sinh viên các ngành (CNTT, Kinh tế, Nông nghiệp) để giải quyết vấn đề thực tế (ví dụ: áp dụng AI trong dự báo mùa vụ).

- Micro-credentials và chứng chỉ ngắn hạn: cung cấp khóa học nhỏ gọn về dữ liệu, AI cơ bản, an ninh mạng, có công nhận chính thức để sinh viên bổ sung vào CV.

Hai là, nâng cao năng lực giảng viên

Tổ chức chương trình reskilling cho giảng viên: đào tạo chuyên môn AI ứng dụng, phương pháp dạy học tích cực, thiết kế bài tập dựa trên dữ liệu thực. Khuyến khích giảng viên tham gia dự án hợp tác doanh nghiệp, nghiên cứu ứng dụng, và trao đổi học thuật quốc tế; đây là cách nhanh nhất để cập nhật kiến thức mới.

Ba là, xây dựng hạ tầng và tài nguyên học tập

Đầu tư mô-đun lab dữ liệu, nền tảng học trực tuyến, và dữ liệu mẫu vùng ĐBSCL để sinh viên thực hành.

Thiết lập “thư viện mô-đun AI” mở (open modules) cho phép sinh viên truy cập và học tự do.

Sử dụng nguồn lực nhà nước (các chương trình chuyển đổi số) và hợp tác với doanh nghiệp công nghệ để chia sẻ chi phí.

Bốn là, liên kết doanh nghiệp và trải nghiệm thực tế

Mở rộng mạng lưới doanh nghiệp đối tác, bắt buộc thực tập có hướng dẫn, dự án tốt nghiệp theo đặt hàng doanh nghiệp.

Thiết kế chương trình cố vấn (mentorship) giữa sinh viên và chuyên gia trong ngành, kết hợp với sự kiện hackathon, bootcamp để thúc đẩy kỹ năng giải quyết vấn đề trong thời gian ngắn.

Năm là, hỗ trợ học tập suốt đời và chuyển đổi nghề

Phát triển nền tảng học tập sau đại học linh hoạt: micro-credentials, chứng chỉ nghề ngắn hạn và chương trình đào tạo lại cho cựu sinh viên.

Hợp tác với các tổ chức nghề nghiệp và cơ quan lao động để công nhận kỹ năng và hỗ trợ kết nối việc làm.

Sáu là, đánh giá và đảm bảo chất lượng

Áp dụng hệ thống đánh giá năng lực thực hành (portfolios, project deliverables) thay vì chỉ thi lý thuyết.

Thiết lập bộ chỉ số đánh giá đầu ra (employability metrics) theo dõi tỷ lệ có việc làm, phù hợp công việc, và mức độ hài lòng nhà tuyển dụng. Báo cáo định kỳ giúp điều chỉnh chương trình kịp thời.

Bằng cách triển khai đồng bộ các biện pháp nêu trên, căn cứ trên chính sách quốc gia và đặc thù vùng ĐBSCL, Đại học Cần Thơ có thể tạo ra thế hệ cử nhân sẵn sàng làm việc trong môi trường có AI, góp phần chuyển dịch cấu trúc kinh tế địa phương theo hướng giá trị gia tăng.

3. Kết luận

Trong bối cảnh trí tuệ nhân tạo tái cấu trúc thị trường lao động, việc xây dựng năng lực cho sinh viên trở thành nhiệm vụ chiến lược của nhà trường và chính quyền địa phương. Đại học Cần Thơ cần chuyển đổi phương thức đào tạo: từ truyền đạt kiến thức sang phát triển năng lực số, tư duy phản biện, kỹ năng xã hội và khả năng học tập suốt đời. Giải pháp hiệu quả phải là tổng hợp - cải cách chương trình theo chuẩn năng lực, nâng cao năng lực giảng viên, đầu tư hạ tầng học tập số, và liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp để tạo trải nghiệm nghề nghiệp thực tế. Song song đó, khung chính sách quốc gia về chuyển đổi số và phát triển nhân lực cần hỗ trợ bằng cơ chế tài trợ, công nhận micro-credentials, và khuyến khích hợp tác công - tư. Nếu thực hiện đồng bộ và nhất quán, sinh viên Đại học Cần Thơ sẽ không chỉ thích ứng mà còn chủ động đóng góp vào sự phát triển kinh tế số của vùng ■

Tài liệu tham khảo

[1]. Đại học Cần Thơ (2024). *Báo cáo tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2023-2024*. Trung tâm

Quan hệ Doanh nghiệp & phát triển Khoa học Công nghệ, Đại học Cần Thơ.

- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2025). *Dự thảo Thông tư ban hành Khung năng lực ngoại ngữ dùng cho Việt Nam (văn bản tham khảo)*.
- [3]. Chính phủ Việt Nam (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg: Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
- [4]. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2024). *Định hướng phát triển nguồn nhân lực thích ứng với CMCN 4.0 (tài liệu chính sách)*.
- [5]. Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (MOF/NIEF). (2023). *Dịch chuyển lao động đến 2030 ở Việt Nam*.
- [6]. World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*.
- [7]. McKinsey Global Institute (2024). *A new future of work: The race to deploy AI and raise skills*. McKinsey & Company.
- [8]. International Labour Organization (2024). *World Employment and Social Outlook - Trends 2024 (Asia regional briefs)*. Geneva: ILO. International Labour Organization.

Employment trends in the age of Artificial Intelligence and the need for new competency improvement for Can Tho University students

Nguyen Thi Kim Que - Le Thi Thuy Duong
Faculty of Political Science, Can Tho University
Email: lttduong@ctu.edu.vn.

Abstract: The age of Artificial Intelligence (AI) is profoundly restructuring the global and domestic labor markets, creating both opportunities and challenges for young workers. This article examines four key aspects: (1) AI-driven employment trends; (2) the current state of new competency requirements for Vietnamese students in general and Can Tho University students in particular; (3) the factors affecting competency formation in the context of AI; and (4) the solutions for competency improvement for Can Tho University students. The analysis is based on International reports (WEF, McKinsey, ILO), national policies on digital transformation and human resources, along with data, surveys, and reports from Can Tho University. The results show that AI requires a combination of competencies including critical thinking, lifelong learning, advanced digital skills combined with social skills (soft skills), and adaptability. This article proposes an integrated training model - combining academics, practical experience, business collaboration, and an open learning platform - to enhance students' career readiness in the AI era.

Keywords: Artificial intelligence, future jobs; student competencies, digital transformation, Can Tho University.