



## Personal data protection and privacy in digital human resource management at law-training universities in Vietnam

### Article info

#### Type of article:

Scientific information paper

#### DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.29-45>

#### \*Corresponding author:

Email address:

[tuantv@utt.edu.vn](mailto:tuantv@utt.edu.vn)

**Received:** 11/01/2026

**Received in Revised Form:**  
26/02/2026

**Accepted:** 06/03/2026

Tran Van Tuan

University of Transport Technology, Hanoi, Vietnam

**Abstract:** The digital transformation process in higher education in Vietnam is fundamentally reshaping university governance, particularly as human resource management shifts from traditional administrative methods to data-driven and digital platform-based models. This transformation has significantly increased the collection, storage, and processing of personal data of lecturers, academic staff, and employees. For law-training universities, which are inherently committed to upholding the rule of law and professional ethics, protecting personal data in digital human resource management is not only a legal obligation but also an indicator of institutional compliance with legal standards. This article adopts an interdisciplinary approach that integrates theories of digital human resource management with personal data protection law. It analyzes the current legal framework governing the processing of personnel data, identifies specific characteristics and legal challenges of digital human resource management within legal education institutions in Vietnam, and proposes directions for improving governance models to ensure the protection of human rights while enhancing university management effectiveness in the current context.

**Keywords:** personal data; privacy; digital human resource management; higher education; legal education.



**Thông tin bài viết**

**Dạng bài viết:**

Bài báo thông tin khoa học

**DOI:**

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.29-45>

**\*Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

[tuantv@utt.edu.vn](mailto:tuantv@utt.edu.vn)

**Ngày nộp bài:** 11/01/2026

**Ngày nộp bài sửa:** 26/02/2026

**Ngày chấp nhận:** 06/03/2026

## Bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật ở Việt Nam

Trần Văn Tuấn

Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải, Hà Nội, Việt Nam

**Tóm tắt:** Quá trình chuyển đổi số trong giáo dục đại học ở Việt Nam đang làm thay đổi căn bản mô hình quản trị nhà trường, trong đó quản trị nguồn nhân lực chuyển dịch từ phương thức hành chính truyền thống sang mô hình quản trị dựa trên dữ liệu và nền tảng số. Sự chuyển dịch này làm gia tăng đáng kể hoạt động thu thập, lưu trữ và xử lý dữ liệu cá nhân của giảng viên, viên chức và người lao động. Đối với các trường đại học đào tạo ngành luật, nơi gắn liền với sứ mệnh bảo đảm chuẩn mực pháp quyền và đạo đức nghề nghiệp, bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quản trị nguồn nhân lực số không chỉ là nghĩa vụ pháp lý mà còn là tiêu chí phản ánh mức độ tuân thủ pháp luật của cơ sở đào tạo. Bài viết được xây dựng với cách tiếp cận liên ngành kết hợp giữa lý luận quản trị nguồn nhân lực số và pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân; phân tích khuôn khổ pháp lý hiện hành trong xử lý dữ liệu nhân sự; đồng thời nhận diện những đặc thù và thách thức pháp lý của quản trị nguồn nhân lực số trong môi trường đào tạo pháp lý ở Việt Nam, từ đó đề xuất các định hướng hoàn thiện mô hình quản trị nguồn nhân lực số theo hướng bảo đảm quyền con người, nâng cao hiệu quả quản trị đại học trong bối cảnh hiện nay.

**Từ khóa:** dữ liệu cá nhân; quyền riêng tư; quản trị nguồn nhân lực số; giáo dục đại học; đào tạo ngành luật.

### 1. Đặt vấn đề

Quá trình chuyển đổi số đang trở thành một xu hướng có ảnh hưởng sâu rộng trong quản trị giáo dục đại học, tác động không chỉ đến hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học mà còn đến phương thức tổ chức và vận hành quản trị nội bộ của các cơ sở giáo dục. Trong bối cảnh đó, quản trị nguồn nhân lực – lĩnh vực giữ vai trò then chốt đối với chất lượng và uy tín của các trường đại học – đang chứng kiến sự thay đổi căn bản về cách thức tổ chức, quản lý và ra quyết định. Việc ứng dụng các hệ thống quản trị nhân sự điện tử, số hóa hồ sơ giảng viên, công cụ đánh giá hiệu suất và quản lý hoạt động nghiên cứu đang được nhiều cơ sở đào tạo quan tâm và từng bước triển khai trong

thực tiễn quản trị đại học, trong đó có các trường đại học đào tạo ngành luật.

Đối với các trường đại học đào tạo ngành luật, quản trị nguồn nhân lực không chỉ mang ý nghĩa hành chính – tổ chức đơn thuần mà còn gắn liền với việc bảo đảm chất lượng đào tạo, chuẩn mực học thuật, đạo đức nghề nghiệp và uy tín khoa học. Đội ngũ giảng viên luật, nhà nghiên cứu pháp lý và cán bộ quản lý giáo dục là những chủ thể trực tiếp tham gia vào quá trình hình thành và lan tỏa tri thức pháp lý, do đó việc quản trị thông tin liên quan đến họ, đặc biệt là dữ liệu cá nhân, cần được đặt trong khuôn khổ pháp lý chặt chẽ và phù hợp với các giá trị nền tảng của nhà nước pháp quyền.

Trong bối cảnh quản trị nguồn nhân lực số,

dữ liệu cá nhân của giảng viên và cán bộ trong các trường luật được thu thập, lưu trữ và xử lý với quy mô lớn và mức độ chi tiết ngày càng cao, bao gồm thông tin nhân thân, hồ sơ học thuật, kết quả đánh giá chuyên môn, dữ liệu về hoạt động nghiên cứu khoa học, thu nhập, phúc lợi và thậm chí cả dữ liệu sinh trắc học. Việc gia tăng sử dụng công nghệ số trong quản trị nhân sự, nếu không đi kèm với các cơ chế bảo vệ phù hợp, có thể dẫn đến nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư, làm tổn hại đến danh dự, uy tín và quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong môi trường học thuật.

Từ góc độ pháp lý, quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu cá nhân đã được Hiến pháp năm 2013 và hệ thống pháp luật Việt Nam ghi nhận như những quyền con người cơ bản. Tuy nhiên, khoảng cách giữa các quy định pháp luật và thực tiễn triển khai tại các cơ sở giáo dục đại học, đặc biệt trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực số, vẫn còn khá lớn. Nhiều trường đại học đào tạo ngành luật đã áp dụng các giải pháp số hóa quản trị nhân sự nhưng chưa xây dựng đầy đủ khung pháp lý nội bộ, quy trình quản trị dữ liệu và cơ chế kiểm soát rủi ro phù hợp với yêu cầu của pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Xuất phát từ thực tiễn đó, bài viết này hướng tới phân tích mối liên hệ giữa lý thuyết quản trị nguồn nhân lực số và pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân trong bối cảnh đặc thù của các trường đại học đào tạo ngành luật tại Việt Nam. Một số nghiên cứu trước đây tiếp cận riêng rẽ theo hướng công nghệ giáo dục, đạo đức AI hoặc quản trị dữ liệu đại học nói chung, bài viết này đặt vấn đề bảo vệ dữ liệu nhân sự trong mối quan hệ với nguyên tắc pháp quyền và trách nhiệm nêu gương của cơ sở đào tạo pháp lý. Trên cơ sở đó, nghiên cứu không chỉ hệ thống hóa khuôn khổ pháp lý hiện hành mà còn nhận diện khoảng trống giữa quy định và thực tiễn triển khai quản trị nhân lực số, đồng thời đề xuất mô hình quản trị dữ liệu nhân sự phù hợp với đặc thù môi trường đào tạo luật. Cách tiếp cận này góp phần bổ sung vào khoảng trống nghiên cứu về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quản trị đại học ngành luật tại Việt Nam, đồng thời mở rộng thảo luận học

thuật về mối quan hệ giữa chuyển đổi số và bảo vệ quyền con người.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng kết hợp nhiều phương pháp để đảm bảo tính khoa học, thực tiễn và khả thi đối với bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật ở Việt Nam, cụ thể:

Nghiên cứu được thực hiện theo cách tiếp cận định tính, dựa trên phương pháp luận của khoa học pháp lý kết hợp với tiếp cận liên ngành giữa pháp luật và khoa học quản trị. Bài viết sử dụng phương pháp phân tích và diễn giải pháp luật nhằm hệ thống hóa và làm rõ nội dung các quy định của pháp luật Việt Nam liên quan đến bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư, bao gồm Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Dân sự năm 2015, Bộ luật Lao động năm 2019, Luật An ninh mạng năm 2018, Luật Giao dịch điện tử năm 2023, Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Bên cạnh đó, phương pháp phân tích lý luận được áp dụng để làm rõ các khái niệm và đặc điểm của quản trị nguồn nhân lực số, dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục đại học, đồng thời xác định mối quan hệ giữa quản trị nguồn nhân lực số và yêu cầu bảo đảm quyền con người trong môi trường đào tạo pháp lý. Bài viết cũng sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp thông qua việc khảo sát các báo cáo chính sách, văn bản quản lý, báo cáo tự đánh giá và thông tin công bố của một số cơ sở giáo dục đại học nhằm nhận diện thực trạng triển khai quản trị nguồn nhân lực số và bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam.

## 3. Nội dung và kết quả nghiên cứu

### 3.1. Cơ sở lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực số trong các trường đào tạo ngành luật tại Việt Nam

Quản trị nguồn nhân lực là một lĩnh vực nghiên cứu và thực hành quan trọng trong khoa học quản lý, được hiểu là tổng thể các hoạt động hoạch định, tổ chức, sử dụng, phát triển và duy trì đội ngũ nhân sự nhằm đạt được mục tiêu của tổ

chức. Trong bối cảnh truyền thống, quản trị nguồn nhân lực chủ yếu dựa trên các phương thức quản lý hành chính, hồ sơ giấy và sự can thiệp trực tiếp của con người trong hầu hết các khâu quản trị. Tuy nhiên, sự phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông đã làm thay đổi căn bản cách thức quản trị nguồn nhân lực, dẫn đến sự hình thành của mô hình quản trị nguồn nhân lực số.

Theo quy định tại khoản 18 Điều 3 Luật Chuyển đổi số năm 2025 (có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2026) thì “Nhân lực số là lực lượng lao động trong mọi ngành, lĩnh vực có năng lực số để tham gia hoạt động chuyển đổi số”. Trong đó, “Năng lực số là tập hợp kiến thức, kỹ năng sử dụng công nghệ số để tham gia an toàn, hiệu quả, có trách nhiệm vào các hoạt động trên môi trường số” (khoản 17 Điều 3 Luật Chuyển đổi số năm 2025).

Khác với việc tin học hóa đơn thuần, quản trị nguồn nhân lực số không chỉ dừng lại ở việc sử dụng phần mềm để lưu trữ và xử lý thông tin mà còn bao hàm việc tái cấu trúc quy trình quản trị, thay đổi cách thức ra quyết định và tăng cường tính kết nối, tự động hóa trong quản lý con người. Như vậy, quản trị nguồn nhân lực số có thể được hiểu là việc ứng dụng một cách có hệ thống các công nghệ số vào toàn bộ chu trình quản trị nhân sự, từ tuyển dụng, bố trí, đánh giá, đào tạo đến đãi ngộ và phát triển nghề nghiệp, trên cơ sở khai thác dữ liệu nhân sự được số hóa.

Một trong những đặc điểm nổi bật của quản trị nguồn nhân lực số là tính số hóa toàn diện dữ liệu nhân sự. Dữ liệu về cá nhân người lao động được chuyển đổi từ dạng vật lý sang dạng số, được lưu trữ tập trung trên các hệ thống quản trị nhân sự hoặc nền tảng điện toán đám mây. Điều này cho phép tổ chức dễ dàng truy cập, phân tích và sử dụng dữ liệu để phục vụ hoạt động quản trị, nhưng đồng thời cũng làm gia tăng nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư nếu dữ liệu không được bảo vệ đúng mức.

Bên cạnh đó, quản trị nguồn nhân lực số còn mang tính kết nối và liên thông cao. Các hệ thống quản trị nhân sự thường được tích hợp với các nền

tảng quản lý đào tạo, quản lý nghiên cứu khoa học, tài chính – kế toán và các hệ thống quản trị khác trong tổ chức. Sự liên thông này tạo điều kiện thuận lợi cho việc quản lý tổng thể nguồn nhân lực, nhưng cũng đặt ra yêu cầu nghiêm ngặt hơn đối với việc kiểm soát truy cập và sử dụng dữ liệu cá nhân.

Một đặc điểm khác của quản trị nguồn nhân lực số là mức độ tự động hóa ngày càng cao trong các hoạt động quản trị. Việc sử dụng thuật toán, trí tuệ nhân tạo và phân tích dữ liệu lớn cho phép tổ chức đánh giá hiệu suất, dự báo nhu cầu nhân sự và hỗ trợ ra quyết định quản lý. Tuy nhiên, trong môi trường giáo dục đại học đào tạo ngành luật, việc áp dụng các công cụ tự động hóa cần được cân nhắc thận trọng nhằm bảo đảm tính minh bạch, công bằng và phù hợp với các chuẩn mực học thuật.

Đối với các trường đại học đào tạo ngành luật, quản trị nguồn nhân lực số còn mang những đặc thù riêng, trong đó nổi bật là sự gắn kết chặt chẽ giữa quản trị nhân sự với việc đánh giá năng lực học thuật, chuẩn chức danh nghề nghiệp và kết quả nghiên cứu khoa học – những yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến danh tiếng nghề nghiệp của giảng viên. Đồng thời, đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý trong các trường luật được kỳ vọng không chỉ tuân thủ pháp luật mà còn đóng vai trò nêu gương trong việc thực hiện các giá trị của nhà nước pháp quyền, trong đó có việc tôn trọng và bảo vệ quyền riêng tư. Chính những đặc thù này khiến cho việc bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trở thành yêu cầu cốt lõi trong quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật, không chỉ từ góc độ quản lý mà còn từ góc độ pháp lý và đạo đức nghề nghiệp.

### **3.2. Cơ sở pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật**

Bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật được đặt trên nền tảng của hệ thống pháp luật Việt Nam về quyền con người, quyền công dân, an toàn thông tin và bảo vệ dữ

liệu trong môi trường số. Hệ thống này được hình thành theo cấu trúc thứ bậc từ Hiến pháp đến các đạo luật và văn bản dưới luật, tạo thành khung pháp lý đa tầng điều chỉnh trực tiếp và gián tiếp hoạt động xử lý dữ liệu nhân sự.

(1) Hiến pháp năm 2013 – nền tảng hiến định của quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu cá nhân

Hiến pháp năm 2013 là văn bản có giá trị pháp lý cao nhất, đặt nền móng cho việc bảo vệ quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Điều 21 Hiến pháp năm 2013 quy định rõ: “Mọi người có quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình; có quyền bảo vệ danh dự, uy tín của mình. Thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình được pháp luật bảo đảm an toàn.”

Quy định này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật. Trước hết, Hiến pháp xác lập nguyên tắc bảo vệ đời sống riêng tư và thông tin cá nhân như một quyền hiến định, buộc mọi chủ thể, bao gồm cả cơ sở giáo dục đại học công lập và ngoài công lập, phải tôn trọng và bảo vệ. Thứ hai, việc “thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân được pháp luật bảo đảm an toàn” tạo cơ sở hiến định cho việc xây dựng các nghĩa vụ pháp lý cụ thể đối với nhà trường trong quá trình thu thập, lưu trữ, sử dụng và chia sẻ dữ liệu nhân sự trong môi trường số.

Ở góc độ học thuật, có thể nhận định rằng Hiến pháp năm 2013 đã thiết lập một nền tảng hiến định vững chắc cho việc bảo vệ quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân, song Hiến pháp dừng lại ở mức độ khẳng định quyền theo mô hình “nguyên tắc khung”. Điều 21 không trực tiếp sử dụng thuật ngữ “dữ liệu cá nhân” hay “xử lý dữ liệu”, mà bảo vệ “thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình”. Điều này phản ánh cách tiếp cận truyền thống, đặt trọng tâm vào quyền nhân thân, chưa hoàn toàn chuyển dịch sang cách tiếp cận quyền kiểm soát dữ liệu như một quyền tự quyết thông tin. Đối với quản trị nguồn nhân lực số tại các trường luật, Hiến pháp tạo ra nghĩa vụ hiến định về

tôn trọng và bảo vệ quyền; vai trò của Hiến pháp ở đây mang tính định hướng giá trị và giới hạn quyền lực tổ chức, hơn là công cụ điều chỉnh trực tiếp.

(2) Bộ luật Dân sự năm 2015 – cơ sở pháp lý chung điều chỉnh việc xử lý thông tin cá nhân

Trên nền tảng của Hiến pháp, Bộ luật Dân sự năm 2015 đã cụ thể hóa quyền riêng tư và quyền đối với thông tin cá nhân. Điều 38 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định: “Đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình của cá nhân là bất khả xâm phạm và được pháp luật bảo vệ”; đồng thời khoản 2 Điều này nêu rõ: “Việc thu thập, lưu giữ, sử dụng, công khai thông tin liên quan đến đời sống riêng tư, bí mật cá nhân phải được người đó đồng ý, ... trừ trường hợp luật có quy định khác.”

Tuy nhiên, có thể nhận định rằng cơ chế bảo vệ trong Bộ luật Dân sự vẫn mang tính “hậu kiểm”, tức là xử lý khi quyền đã bị xâm phạm thông qua yêu cầu bồi thường thiệt hại hoặc cải chính công khai.

Đối với quản trị nguồn nhân lực số trong các trường đại học đào tạo ngành luật, quy định của Bộ luật dân sự đặt ra hai yêu cầu pháp lý cơ bản. Một là, mọi hoạt động xử lý dữ liệu nhân sự, dù dưới hình thức số hóa hay truyền thống, đều phải tôn trọng tính bất khả xâm phạm của đời sống riêng tư. Hai là, phải được sự đồng ý của chủ thể dữ liệu, điều này trở thành cơ sở pháp lý bắt buộc khi nhà trường thu thập và sử dụng thông tin cá nhân của giảng viên nói riêng, viên chức và người lao động nói chung, trừ các trường hợp được pháp luật cho phép. Khái niệm “đồng ý” trong môi trường quan hệ lao động còn đặt ra vấn đề về tính tự nguyện thực chất, do tồn tại mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Vì vậy, ngoài quy định của Bộ luật dân sự cần áp dụng các quy định của ngành luật khác để bảo đảm tính công bằng trong xử lý dữ liệu cá nhân tại các trường đại học nói chung và trường đại học đào tạo ngành luật nói riêng.

(3) Bộ luật Lao động năm 2019 – bảo vệ quyền nhân thân trong quan hệ lao động

Bộ luật Lao động năm 2019, với tư cách là đạo luật điều chỉnh trực tiếp quan hệ lao động, đã

gián tiếp đặt nền tảng cho việc bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quản trị nhân sự. Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định quyền của người lao động. Theo đó, người lao động có quyền làm việc trong điều kiện bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; được tôn trọng danh dự, nhân phẩm.

Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 nghiêm cấm các hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động. Mặc dù Bộ luật Lao động chưa xây dựng chế định riêng về dữ liệu cá nhân, nhưng các quy định này tạo cơ sở để xử lý thông tin nhân sự, đặc biệt là các dữ liệu liên quan đến đánh giá chuyên môn, kỷ luật lao động, thu nhập và đời sống cá nhân. Nếu các hoạt động này không được kiểm soát chặt chẽ trong môi trường số, có thể dẫn đến hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm và quyền lợi hợp pháp của người lao động.

(4) Luật An ninh mạng năm 2018 – yêu cầu bảo đảm an toàn thông tin trong môi trường số

Luật An ninh mạng năm 2018 bổ sung một lớp bảo vệ quan trọng đối với dữ liệu cá nhân trong không gian mạng. Điều 17 Luật An ninh mạng năm 2018 quy định về phòng ngừa, xử lý hành vi xâm phạm an ninh mạng, trong đó nhấn mạnh yêu cầu bảo vệ thông tin cá nhân. Đặc biệt, Điều 26 của Luật này quy định Doanh nghiệp trong nước và ngoài nước cung cấp dịch vụ trên mạng viễn thông, mạng Internet, các dịch vụ gia tăng trên không gian mạng tại Việt Nam có trách nhiệm “bảo mật thông tin, tài khoản của người dùng.” Tuy nhiên, quy định về bảo mật thông tin cá nhân xuất hiện trong bối cảnh quản lý không gian mạng, chứ không chỉ tập trung vào khuôn khổ quyền con người.

Trong bối cảnh các trường đại học đào tạo ngành luật ngày càng sử dụng nền tảng số, phần mềm quản trị nhân sự và hệ thống lưu trữ dữ liệu trực tuyến, Luật An ninh mạng đặt ra nghĩa vụ pháp lý rõ ràng về việc bảo đảm an toàn hệ thống thông tin và dữ liệu nhân sự, đặc biệt khi dữ liệu được lưu trữ hoặc xử lý trên môi trường mạng. Trong quản trị nhân lực số tại trường luật, Luật An ninh mạng có giá trị ở phương diện kỹ thuật và hạ tầng bảo mật, điều này cũng phần nào tạo ra một cơ chế bảo vệ dữ liệu dựa trên quyền cá nhân.

(5) Luật Giao dịch điện tử năm 2023 – cơ sở pháp lý cho xử lý dữ liệu trong môi trường số

Luật Giao dịch điện tử năm 2023 đã mở rộng phạm vi điều chỉnh, bao trùm nhiều hoạt động số hóa trong quản lý và điều hành tổ chức. Chính sách phát triển giao dịch điện tử là “Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, lợi ích công cộng, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân.” [1]

Điều 6 Luật Giao dịch điện tử năm 2023 đưa ra quy định các hành vi bị nghiêm cấm, trong đó có các hành vi như: “Thu thập, cung cấp, sử dụng, tiết lộ, hiển thị, phát tán, kinh doanh trái pháp luật thông điệp dữ liệu”; “Giả mạo, làm sai lệch hoặc xóa, hủy, sao chép, di chuyển trái pháp luật một phần hoặc toàn bộ thông điệp dữ liệu”; “ Gian lận, giả mạo, chiếm đoạt hoặc sử dụng trái pháp luật tài khoản giao dịch điện tử, chứng thư điện tử, chứng thư chữ ký điện tử, chữ ký điện tử” [1]

Các quy định trong Luật này có ý nghĩa trực tiếp đối với quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật, khi các giao dịch và hoạt động quản trị nhân sự như ký kết hợp đồng, đánh giá, phê duyệt hồ sơ, quản lý dữ liệu giảng viên được thực hiện dưới hình thức điện tử. Việc bảo vệ dữ liệu cá nhân trong các giao dịch điện tử trở thành nghĩa vụ pháp lý không thể tách rời của cơ sở đào tạo.

(6) Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 – quy định chuyên biệt về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong môi trường số

Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 (số 91/2025/QH15) là đạo luật chuyên biệt, được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XV, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 26 tháng 6 năm 2025, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2026. Văn bản này tạo nên trụ cột pháp lý toàn diện về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm liên quan đến dữ liệu cá nhân trong bối cảnh chuyển đổi số. Luật đánh dấu sự chuyển đổi từ mô hình bảo vệ phân tán sang mô hình chuyên biệt và hệ thống hóa. Điểm tiến bộ nổi bật là xác lập nguyên tắc xử lý dữ liệu, phân loại dữ liệu cơ bản và dữ liệu nhạy cảm, cũng như ghi nhận quyền của chủ thể dữ liệu theo cách tiếp cận hiện đại.

Phạm vi điều chỉnh của Luật này quy định về dữ liệu cá nhân, bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan. [2]

Điều này cho thấy Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 không chỉ là văn bản bảo vệ quyền cá nhân mà còn xác lập trách nhiệm pháp lý rõ ràng đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân, trong đó có các cơ sở giáo dục đại học, khi xử lý dữ liệu cá nhân của giảng viên, chuyên viên hay người lao động nói chung.

Đối với khái niệm dữ liệu cá nhân và bảo vệ dữ liệu cá nhân được quy định tại khoản 1, khoản 4 Điều 2 như sau:

“1. Dữ liệu cá nhân là dữ liệu số hoặc thông tin dưới dạng khác xác định hoặc giúp xác định một con người cụ thể, bao gồm: dữ liệu cá nhân cơ bản và dữ liệu cá nhân nhạy cảm. Dữ liệu cá nhân sau khi khử nhận dạng không còn là dữ liệu cá nhân.

...

4. Bảo vệ dữ liệu cá nhân là việc cơ quan, tổ chức, cá nhân sử dụng lực lượng, phương tiện, biện pháp để phòng, chống hoạt động xâm phạm dữ liệu cá nhân.”

Một trong những nội dung cốt lõi của Luật là nguyên tắc bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Điều 3, các nguyên tắc này có ý nghĩa rất lớn đối với quản trị nguồn nhân lực số trong các trường luật, bởi hoạt động thu thập và xử lý dữ liệu nhân sự phải được thực hiện minh bạch theo mục đích rõ ràng, phù hợp với quy định pháp luật, và được giám sát để đảm bảo dữ liệu chính xác và không sử dụng sai mục đích.

Bên cạnh đó, Luật cũng quy định quyền và nghĩa vụ của chủ thể dữ liệu cá nhân, các hành vi bị nghiêm cấm, xử lý vi phạm pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân... tại các Điều 4, 7, 8... tất cả đều hướng tới việc thiết lập một khuôn khổ pháp lý toàn diện hơn cho bảo vệ dữ liệu cá nhân trong môi trường chuyển đổi số.

Đối với các trường đại học đào tạo ngành luật, Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 có ý nghĩa pháp lý trực tiếp, toàn diện và mang tính thay thế đối với khuôn khổ điều chỉnh trước đây được

thiết lập bởi Nghị định số 13/2023/NĐ-CP. Nếu như Nghị định số 13/2023/NĐ-CP chỉ đóng vai trò là văn bản dưới luật, có tính chất định hình ban đầu cho cơ chế bảo vệ dữ liệu cá nhân, thì Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 đã nâng chuẩn bảo vệ này lên thành một chế định lập pháp chính thức, có hiệu lực pháp lý cao hơn, phạm vi điều chỉnh rộng hơn và cơ chế trách nhiệm rõ ràng hơn. Sự chuyển dịch này không chỉ mang ý nghĩa kỹ thuật lập pháp mà còn thể hiện sự thay đổi trong cách tiếp cận của Nhà nước, từ mô hình điều chỉnh hành chính phân tán sang mô hình bảo vệ dữ liệu cá nhân dựa trên quyền và nghĩa vụ được luật hóa đầy đủ.

Trong bối cảnh đó, khi xây dựng và triển khai hệ thống quản trị nguồn nhân lực số, bao gồm các hoạt động thu thập, lưu trữ, cập nhật, chia sẻ, chuyển giao và xóa dữ liệu của giảng viên, viên chức và người lao động. Các trường đại học đào tạo ngành luật không còn chỉ tuân thủ một khung Nghị định mang tính hướng dẫn, mà phải bảo đảm tuân thủ nghiêm ngặt các nguyên tắc xử lý dữ liệu, quyền của chủ thể dữ liệu và trách nhiệm của bên kiểm soát, xử lý dữ liệu theo luật chuyên biệt. Điều này đòi hỏi nhà trường phải xác định rõ mục đích xử lý dữ liệu ngay từ khâu thiết kế hệ thống, giới hạn thời gian lưu trữ phù hợp với mục đích đã công bố, bảo đảm cơ chế truy cập có kiểm soát, đồng thời tôn trọng và tạo điều kiện thực thi các quyền của chủ thể dữ liệu như quyền tiếp cận, chỉnh sửa, hạn chế xử lý hoặc yêu cầu xóa dữ liệu.

Hơn nữa, sự thay thế của Luật đối với Nghị định đặt ra yêu cầu tái cấu trúc toàn diện cơ chế quản trị nội bộ: từ việc rà soát quy trình xử lý dữ liệu, phân quyền truy cập, xây dựng chính sách bảo vệ dữ liệu nội bộ, đến thiết lập cơ chế kiểm soát tuân thủ và quản lý rủi ro. Đối với các trường luật, với tư cách là chủ thể đào tạo nhân lực pháp lý, việc tuân thủ Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân không chỉ là nghĩa vụ pháp lý bắt buộc mà còn là yêu cầu chuẩn mực về đạo đức nghề nghiệp và tính gương mẫu thể chế trong môi trường học thuật.

(7) Nghị định số 356/2025/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật bảo vệ dữ liệu cá nhân

Nghị định số 356/2025/NĐ-CP ban hành để quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, đánh dấu bước hoàn thiện quan trọng trong quá trình xây dựng khung pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam. Nếu Nghị định số 13/2023/NĐ-CP trước đây chỉ đóng vai trò là văn bản dưới luật mang tính khởi đầu, nhằm thiết lập những nguyên tắc cơ bản trong giai đoạn chưa có luật chuyên ngành, thì Nghị định 356/2025/NĐ-CP được ban hành trong bối cảnh đã có đạo luật chuyên biệt về bảo vệ dữ liệu cá nhân, do đó có ý nghĩa chuyển từ giai đoạn thử nghiệm sang giai đoạn thực thi pháp luật một cách hệ thống và ổn định hơn. Việc thay thế Nghị định 13/2023/NĐ-CP không chỉ mang tính kỹ thuật lập pháp mà phản ánh sự thay đổi về cách tiếp cận, từ mô hình điều chỉnh phân tán sang mô hình quản trị dữ liệu dựa trên nguyên tắc trách nhiệm giải trình, minh bạch và kiểm soát rủi ro.

Về dữ liệu cá nhân, Nghị định đã liệt kê danh mục dữ liệu cá nhân cơ bản và danh mục dữ liệu cá nhân nhạy cảm. Trong đó, dữ liệu cá nhân nhạy cảm bao gồm dữ liệu tiết lộ nguồn gốc chủng tộc, nguồn gốc dân tộc; Quan điểm về chính trị, tôn giáo, tín ngưỡng; Thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình; Tình trạng sức khỏe; Dữ liệu sinh trắc học, đặc điểm di truyền; Dữ liệu tiết lộ đời sống tình dục, xu hướng tình dục của cá nhân;... [3]

Đối với các tổ chức sử dụng quản trị nhân sự số nói chung, các trường đại học ngành luật nói riêng, Nghị định 356/2025/NĐ-CP đưa ra yêu cầu pháp lý rõ ràng hơn về quản trị dữ liệu, trách nhiệm giải trình và kiểm soát rủi ro, qua đó nâng cao mức độ bảo đảm quyền riêng tư và an toàn thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số.

Có thể nhận định rằng Nghị định 356/2025/NĐ-CP đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao tính khả thi của Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân, tạo cơ sở để chuyển từ tư duy tuân thủ hình thức sang cơ chế quản trị dữ liệu mang tính chủ động, dựa trên đánh giá rủi ro và trách nhiệm giải trình. Tuy nhiên, do đây là lĩnh vực còn mới trong hệ thống pháp luật Việt Nam, việc áp dụng

Nghị định trong thực tiễn vẫn đòi hỏi tiếp tục có hướng dẫn chi tiết theo từng ngành, lĩnh vực và tăng cường năng lực thực thi tại các cơ quan, tổ chức. Dù vậy, xét tổng thể, Nghị định số 356/2025/NĐ-CP có thể được xem là bước tiến quan trọng trong quá trình hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân, góp phần xây dựng cơ chế bảo vệ quyền riêng tư phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số và tiệm cận với các chuẩn mực quốc tế về quản trị dữ liệu trong giai đoạn hiện nay.

### **3.3. Thực trạng bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư trong quản trị nguồn nhân lực tại các trường đại học đào tạo ngành luật tại Việt Nam**

#### **3.3.1. Những kết quả đạt được**

Trong những năm gần đây, chuyển đổi số trong giáo dục đại học tại Việt Nam đã có những bước tiến quan trọng, tạo nền tảng cho việc ứng dụng công nghệ số trong quản trị nguồn nhân lực tại các cơ sở đào tạo, các trường đại học nói chung và một số trường đào tạo ngành luật nói riêng đã bắt đầu đẩy mạnh chuyển đổi số trong công tác quản trị, bao gồm việc ứng dụng hệ thống quản trị nhân lực điện tử (HRM/HRIS), số hóa hồ sơ cán bộ, sử dụng chữ ký số và giao dịch điện tử trong một số thủ tục nội bộ.

Ở cấp độ chính sách, Đề án “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022–2025, định hướng đến năm 2030” được phê duyệt theo Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2022 đã xác định rõ mục tiêu đẩy mạnh số hóa quản trị, dữ liệu và hồ sơ trong các cơ sở giáo dục, coi đây là một trong những trụ cột của đổi mới quản trị giáo dục đại học.

Tên cơ sở định hướng đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Bộ chỉ số đánh giá mức độ chuyển đổi số đối với cơ sở giáo dục và đào tạo theo Quyết định số 3806/QĐ-BGDĐT ngày 29/11/2024, trong đó nhóm tiêu chí về quản trị nội bộ, quản trị dữ liệu và hạ tầng số được xác định là những chỉ số đánh giá quan trọng. Việc xây dựng bộ chỉ số này cho thấy quản trị số, bao gồm quản trị nguồn nhân lực số, đã được tiếp cận một cách hệ thống và có định hướng kiểm tra, đánh giá cụ

thể.

Ở cấp cơ sở, nhiều đại học lớn đã triển khai hệ thống quản trị nhân sự tập trung. Tại Báo cáo thường niên năm 2024 của Đại học Quốc gia Hà Nội cho thấy nhà trường đã đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản trị đại học, phát triển các hệ thống thông tin dùng chung, từng bước số hóa hồ sơ cán bộ, giảng viên và tích hợp các nền tảng quản lý nội bộ. Hệ thống quản lý nhân sự của Đại học Quốc gia Hà Nội đã vận hành cổng HRM nội bộ, cho phép đăng nhập SSO, quản lý hồ sơ, công tác, và một số chức năng giao dịch điện tử giữa cán bộ với phòng tổ chức cán bộ; đây là minh chứng cho xu hướng số hóa quản trị nhân lực trong môi trường đại học Việt Nam [4]. Thực tiễn này cho thấy quản trị nguồn nhân lực số không còn là định hướng lý thuyết mà đã được hiện thực hóa tại một số cơ sở giáo dục đại học quy mô lớn.

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân chính thức đưa vào sử dụng từ năm 2019 là một giải pháp toàn diện và duy nhất hiện nay đáp ứng mọi yêu cầu về quản lý nguồn nhân lực (PSC HRM), quản lý tài chính (PSC ERP) và quản lý đào tạo theo hệ thống tín chỉ (PSC UIS) cho một trường đại học phát triển theo mô hình trường đại học thông minh [5] Đại học Thái Nguyên đã tổ chức tập huấn, triển khai phần mềm quản lý nhân sự để rà soát, cập nhật dữ liệu cán bộ, viên chức lên phần mềm. Hệ thống phần mềm quản lý nhân sự hiện đang được phối hợp chuẩn hóa và tích hợp kho dữ liệu của Đại học Thái Nguyên, các trường thành viên, đảm bảo cập nhật thông tin nhanh, chính xác theo Công văn số 6714/BGDĐT-TCCB ngày 22/10/2025 của Bộ Giáo dục và Đào tạo. [6]

Báo cáo tự đánh giá cơ sở giáo dục theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo của Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2022 đã xác định mục tiêu vận hành hệ thống quản trị đại học dựa trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin và công nghệ quản lý. Trường đã ban hành Kế hoạch chuyển đổi số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 và thành lập Ban chỉ đạo chuyển đổi số, triển khai các ứng dụng quản lý đồng bộ nhằm hiện đại hóa quản trị

đại học. Nhà trường đã triển khai các phần mềm quản lý, bao gồm quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học, hành chính, nhân sự, tài chính và tài sản. [7]

Nhìn chung, những kết quả nêu trên cho thấy quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật ở Việt Nam đã có những bước tiến bước đầu về mặt chính sách, hạ tầng và nhận thức, tạo tiền đề cho việc triển khai các yêu cầu pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong giai đoạn tiếp theo.

### 3.3.2. Những tồn tại, hạn chế

Chuyển đổi số trong quản trị đại học đã có những bước tiến đáng ghi nhận tại một số cơ sở đào tạo quy mô lớn, song xét trên bình diện hệ thống, việc bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quản trị nguồn nhân lực số vẫn tồn tại những hạn chế mang tính cấu trúc. Các hạn chế này không chỉ là vấn đề kỹ thuật đơn lẻ, mà phản ánh sự chậm thích ứng của mô hình quản trị đại học truyền thống trước yêu cầu của môi trường dữ liệu số hóa. Nói cách khác, khoảng cách giữa “số hóa quy trình” và “quản trị dữ liệu dựa trên nguyên tắc pháp lý” vẫn chưa được lấp đầy một cách căn bản.

Mặc dù nhận thức về quyền riêng tư dữ liệu ngày càng gia tăng, nhiều nghiên cứu cho thấy các tổ chức vẫn thiếu khuôn khổ toàn diện để giải quyết các vấn đề đạo đức trong quản lý HRIS (Hệ thống Thông tin Nhân sự). Các nghiên cứu hiện có chủ yếu tập trung vào giải pháp kỹ thuật như mã hóa và kiểm soát truy cập, trong khi ít chú ý đến các hệ quả đạo đức của việc thu thập, lưu trữ và sử dụng dữ liệu [8]. Về phương diện pháp lý và chính sách nội bộ, nhiều cơ sở giáo dục, kể cả trường đại học đào tạo ngành luật, chưa có hoặc chưa hoàn thiện các quy định, quy trình nội bộ cụ thể về thu thập, xử lý, chia sẻ và lưu giữ dữ liệu nhân sự theo chuẩn bảo vệ dữ liệu. Dù Bộ GDĐT đã ban hành bộ chỉ số đánh giá chuyển đổi số [9] nhằm tạo khung đánh giá, nhưng các chỉ đạo này tập trung nhiều ở mức đánh giá chuyển đổi số tổng thể; các hướng dẫn chuyên ngành, mẫu quy trình bảo vệ dữ liệu nhân sự dành riêng cho cơ sở đào tạo vẫn còn hạn chế.

Về mặt kỹ thuật và an toàn hệ thống, bối cảnh

quốc gia cho thấy những thách thức lớn. Báo cáo an ninh mạng và các nghiên cứu chuyên ngành ghi nhận mức độ rò rỉ, tấn công dữ liệu gia tăng ở Việt Nam: theo một báo cáo chuyên môn, trong năm 2024 đã ghi nhận khoảng 14,5 triệu tài khoản ở Việt Nam bị rò rỉ dữ liệu [10], cho thấy rủi ro lớn đối với mọi tổ chức lưu trữ dữ liệu cá nhân trên mạng. Các báo cáo định kỳ của Cục An toàn thông tin (Bộ Khoa học và Công nghệ) cũng liên tục cảnh báo về các lỗ hổng, tên miền giả mạo, tấn công mã hóa và các sự cố an ninh mạng mà nhiều cơ quan, tổ chức phải đối mặt. Trong bối cảnh đó, nếu một trường đại học chưa có hệ thống an ninh thông tin đủ mạnh hoặc không thực hiện phân quyền truy cập, mã hóa, sao lưu an toàn và kiểm tra lỗ hổng định kỳ, thì dữ liệu nhân sự dễ bị xâm phạm. Những con số và cảnh báo này phản ánh thách thức thực tiễn mà các trường gặp phải khi triển khai HRM số.

Vấn đề rò rỉ dữ liệu không chỉ dừng lại ở thiệt hại kỹ thuật thuần túy mà kéo theo chuỗi hệ quả pháp lý, kinh tế nghiêm trọng. Về phương diện tội phạm học, dữ liệu cá nhân bị rò rỉ thường dẫn đến nguy cơ bị các đối tượng lợi dụng để lừa đảo chiếm đoạt tài sản, giả mạo danh tính, chiếm đoạt tài khoản ngân hàng, bôi nhọ danh dự, cưỡng đoạt tài sản... Các đối tượng phạm tội nắm giữ thông tin chi tiết về họ tên, chức danh, số điện thoại, email, quá trình công tác hoặc thậm chí thông tin thu nhập của giảng viên thì mức độ và khả năng phạm tội càng tăng lên. Trong môi trường đại học, nơi giảng viên thường tham gia giao dịch tài chính, chuyển khoản nghiên cứu hoặc trao đổi qua email học thuật, nguy cơ bị khai thác càng lớn. Đây không còn là lừa đảo ngẫu nhiên, mà là lừa đảo có nhắm đến đối tượng nhất định (là giảng viên). Dữ liệu rò rỉ có thể dẫn đến các cuộc tấn công xâm nhập hệ thống quy mô lớn. Thông tin tài khoản, mật khẩu hoặc cấu trúc tổ chức giúp đối tượng thực hiện các cuộc tấn công có chủ đích, cài mã độc, mã hóa dữ liệu và yêu cầu tiền chuộc hoặc làm tê liệt toàn bộ hệ thống quản trị của trường đại học với nhiều mục đích khác nhau.

Về quản trị nội bộ và năng lực con người, thực tế cho thấy nhiều Phòng tổ chức cán bộ tại

các trường vẫn vận hành theo thói quen quản lý hồ sơ truyền thống; năng lực về an toàn thông tin, bảo mật dữ liệu và kiến thức pháp luật về dữ liệu cá nhân của cán bộ làm công tác nhân sự còn hạn chế. Nhiều trường chưa bổ nhiệm hoặc chưa có cán bộ chuyên trách về bảo vệ dữ liệu (Data Protection Officer) hoặc chưa xây dựng đội ngũ bảo vệ an toàn thông tin chuyên sâu, nên việc quản lý phân quyền, kiểm soát truy cập, xử lý yêu cầu của chủ thể dữ liệu (xem, chỉnh sửa, xóa dữ liệu) chưa được thực hiện một cách hệ thống.

Một trong những hạn chế đối với quản trị nguồn nhân lực số tại các cơ sở giáo dục đại học hiện nay là việc sử dụng dịch vụ bên thứ ba như Software as a Service (SaaS), nhà cung cấp dịch vụ đám mây (cloud provider) hoặc nhà cung cấp phần mềm quản lý nhân sự (HRM vendor). Vấn đề này không chỉ đơn thuần là lựa chọn công nghệ mà gắn liền với các thách thức về mặt pháp lý, an ninh và kiểm soát dữ liệu. Khi dữ liệu cá nhân, bao gồm thông tin nhạy cảm của giảng viên, người lao động khác, được lưu trữ và xử lý trên máy chủ do nhà cung cấp thứ ba quản lý, quyền kiểm soát trực tiếp của tổ chức đối với dữ liệu bị chuyển giao phần lớn sang nhà cung cấp, dẫn đến các rủi ro liên quan đến tuân thủ pháp luật, bảo đảm an toàn thông tin và trách nhiệm giải trình.

Ở góc độ thực tiễn quản trị, khi dữ liệu được đặt trên cơ sở hạ tầng đám mây do bên thứ ba quản lý – đặc biệt là máy chủ ở nước ngoài, việc tuân thủ các quy định về chuyển dữ liệu xuyên biên giới càng trở nên phức tạp. Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025 yêu cầu xác định rõ điều kiện chuyển dữ liệu ra nước ngoài, quyền và cam kết của nhà cung cấp dịch vụ lưu trữ dữ liệu, cũng như biện pháp bảo mật phù hợp với yêu cầu pháp luật Việt Nam. Điều này đặt ra yêu cầu hợp đồng dịch vụ (service level agreement – SLA) giữa trường đại học và nhà cung cấp phải bao gồm các điều khoản ràng buộc về tính tuân thủ pháp luật, bảo mật, phân quyền truy cập và quyền của chủ thể dữ liệu. Trong bối cảnh chưa có hướng dẫn chi tiết về việc áp dụng Đánh giá tác động Bảo vệ dữ liệu (Data Protection Impact Assessment – DPIA) trong môi

trường học thuật tại Việt Nam, sẽ dẫn đến thiếu các chuẩn mực để đánh giá rủi ro bảo vệ dữ liệu khi sử dụng nhà cung cấp dịch vụ bên ngoài.

Về phía người lao động, mức độ ý thức về dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư chưa đồng đều. Một mặt, đội ngũ giảng viên, nhất là những người lớn tuổi, khả năng tiếp cận công nghệ còn hạn chế, do đó việc đọc kỹ các điều khoản cho phép xử lý dữ liệu khi ký vào các biểu mẫu điện tử chưa thực sự được quan tâm đúng mức. Mặt khác, việc thiếu các hướng dẫn và cảnh báo cần thiết để tìm hiểu kĩ hơn về quyền lợi, quyền truy cập, yêu cầu xóa hoặc sửa dữ liệu khiến cho người lao động bị lúng túng khi cung cấp và cập nhật thông tin.

Bên cạnh đó, nguồn lực tài chính và đầu tư cho an toàn thông tin cũng là một khó khăn thách thức không nhỏ đối với nhiều trường đại học, đặc biệt là đối với việc đầu tư cho hạ tầng bảo mật, mã hóa, sao lưu an toàn, kiểm toán hệ thống định kỳ, cũng như tuyển dụng nhân sự công nghệ thông tin chuyên trách. Các trường đại học lớn đã hình thành mô hình “đại học số” tương đối hoàn chỉnh, trong khi nhiều trường địa phương mới ở giai đoạn số hóa ban đầu [11]. Nhiều trường đại học, nhất là những trường địa phương hoặc cơ sở đào tạo nhỏ, gặp khó khăn trong việc cân đối ngân sách để đầu tư đầy đủ các giải pháp kỹ thuật bảo vệ dữ liệu, do đó dễ rơi vào tình trạng dùng giải pháp giá rẻ, kém an toàn hoặc thuê ngoài mà không có kiểm soát chặt chẽ. Điều này trực tiếp làm giảm khả năng thực thi các yêu cầu pháp lý và dẫn tới rủi ro xâm phạm dữ liệu. Đánh giá chung, mức độ triển khai giữa các trường có sự khác biệt rõ rệt, phản ánh sự chênh lệch về nguồn lực, năng lực công nghệ và chiến lược phát triển.

### 3.3.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Những tồn tại, hạn chế nêu trên xuất phát từ một số nguyên nhân sau:

Thứ nhất, về mặt khung pháp lý và hướng dẫn chuyên ngành. Mặc dù việc ban hành Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 và Nghị định số 356/2025/NĐ-CP đã tạo ra một bước tiến quan trọng trong việc hoàn thiện khung pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Việt Nam, nhưng xét trên

tổng thể, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn bộc lộ một số hạn chế nhất định, đặc biệt khi đặt trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra nhanh và phạm vi xử lý dữ liệu ngày càng mở rộng. Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 và Nghị định 356/2025/NĐ-CP đã quy định tương đối đầy đủ về nguyên tắc xử lý dữ liệu, quyền của chủ thể dữ liệu, nghĩa vụ của bên kiểm soát và bên xử lý dữ liệu, cũng như các yêu cầu về đánh giá tác động, chuyển dữ liệu ra nước ngoài và bảo đảm an toàn thông tin. Tuy nhiên, các quy định này chủ yếu được thiết kế theo hướng khung, áp dụng chung cho mọi cơ quan, tổ chức, trong khi thực tiễn xử lý dữ liệu ở các lĩnh vực như giáo dục, y tế, tài chính, lao động hay quản trị nhân sự có những đặc thù rất khác nhau. Việc thiếu các văn bản hướng dẫn chuyên ngành khiến nhiều tổ chức, trong đó có các trường đại học, gặp khó khăn khi chuyển hóa các quy định pháp luật thành quy trình nội bộ cụ thể, đặc biệt trong các hoạt động như quản trị nguồn nhân lực số, đánh giá hiệu suất, lưu trữ hồ sơ điện tử hoặc sử dụng dịch vụ công nghệ bên thứ ba.

Thứ hai, về năng lực quản lý và chuyên môn, nhiều cán bộ phụ trách nhân sự chưa được đào tạo bài bản về an toàn thông tin và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Quản trị dữ liệu cá nhân trong môi trường số đòi hỏi không chỉ kiến thức hành chính về lao động mà còn hiểu biết pháp lý chuyên sâu và kiến thức kỹ thuật để phối hợp với đội ngũ CNTT. Trong thực tế nhiều phòng tổ chức cán bộ thiếu cán bộ có kỹ năng này, trong khi đội ngũ CNTT của trường thì thường phải đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ khác nhau. Sự phân công và phối hợp giữa bộ phận pháp chế, tổ chức cán bộ và CNTT chưa được cập nhật đầy đủ trong bối cảnh hiện tại, dẫn đến trách nhiệm pháp lý khi xảy ra vi phạm không được xác định rõ ràng. Điều này làm giảm hiệu lực thực thi các chính sách bảo vệ dữ liệu.

Thứ ba, về quan hệ với nhà cung cấp dịch vụ (vendor management), nhiều trường chưa có mẫu hợp đồng dịch vụ công nghệ thông tin quy định rõ trách nhiệm bảo vệ dữ liệu, cam kết kỹ thuật, yêu cầu chứng nhận an toàn thông tin, quy trình xử lý sự cố và quy định chuyển giao dữ liệu xuyên biên

giới. Khi mua giải pháp HRM/SaaS, nếu hợp đồng không đặt ra các ràng buộc pháp lý và kỹ thuật chặt chẽ thì nhà trường sẽ khó kiểm soát việc sao lưu, sao chép, chia sẻ dữ liệu và việc chuyển dữ liệu vượt khỏi phạm vi lãnh thổ Việt Nam.

Thứ tư, về thói quen và nhận thức của chủ thể dữ liệu, nhiều giảng viên, chuyên viên, người lao động chưa thực sự coi dữ liệu cá nhân là tài sản cần được bảo vệ tích cực; việc đồng ý xử lý dữ liệu khi tham gia các hệ thống hay các phần mềm ứng dụng mà chưa kiểm tra, rà soát các điều khoản, thiếu hiểu biết về quyền được xem, chỉnh sửa, xóa và quyền khiếu nại. Một nghiên cứu đã chỉ ra “quyền riêng tư dữ liệu trở thành vấn đề bền vững vì liên quan đến tác động lâu dài đối với xã hội và quyền con người. Việc sử dụng dữ liệu không đúng có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến các nhóm yếu thế, làm trầm trọng bất bình đẳng xã hội [12]. Vì vậy, sự thiếu kiểm soát hoặc xem nhẹ quyền riêng tư của cá nhân có thể dẫn đến những rủi ro về lộ, lọt thông tin cá nhân tăng cao.

### **3.4. Giải pháp tăng cường bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quản trị nguồn nhân lực số tại các trường đại học đào tạo ngành luật**

Thứ nhất, hoàn thiện khung pháp lý và cơ chế nội bộ về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quản trị nguồn nhân lực số.

Trong bối cảnh Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 chính thức có hiệu lực, các trường đại học đào tạo ngành luật cần khẩn trương rà soát, ban hành và hoàn thiện hệ thống văn bản nội bộ điều chỉnh hoạt động quản trị nguồn nhân lực số. Trọng tâm của giải pháp này là chuyển hóa các quy định mang tính khung của pháp luật nhà nước thành các quy chế, quy trình cụ thể, phù hợp với điều kiện tổ chức và đặc thù quản trị của từng cơ sở đào tạo.

Theo đó, mỗi trường cần xây dựng quy chế bảo vệ dữ liệu cá nhân áp dụng riêng cho lĩnh vực quản trị nhân sự, trong đó xác định rõ phạm vi dữ liệu được thu thập, mục đích xử lý, thời hạn lưu trữ, quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan, cũng như cơ chế xử lý vi phạm và bồi thường thiệt hại. Việc ban hành quy chế nội bộ không chỉ là yêu cầu

tuân thủ pháp luật mà còn là cơ sở pháp lý quan trọng để nhà trường kiểm soát rủi ro và chứng minh trách nhiệm giải trình khi có thanh tra, kiểm tra.

Đối với các trường đào tạo ngành luật, việc hoàn thiện cơ chế nội bộ còn mang ý nghĩa nêu gương và thực hành pháp luật trong chính môi trường đào tạo pháp lý. Điều này góp phần thu hẹp khoảng cách giữa lý luận pháp luật được giảng dạy và thực tiễn quản trị trong nhà trường.

Giải pháp này trực tiếp khắc phục nguyên nhân thứ nhất (thiếu khung pháp lý chuyên biệt và hướng dẫn chi tiết), bằng cách chuyển hóa quy định pháp luật thành quy chế nội bộ cụ thể. Nó thu hẹp khoảng cách giữa quy định của pháp luật và thực thi của tổ chức. Đồng thời giải quyết tình trạng “khoảng trống trách nhiệm” khi chưa xác định rõ ai là bên kiểm soát dữ liệu.

Thứ hai, thiết lập mô hình quản trị dữ liệu nhân sự theo tiêu chuẩn quốc tế ISO 27701

Trong bối cảnh dữ liệu nhân sự ngày càng được số hóa và xử lý trên các nền tảng công nghệ, việc thiết lập một mô hình quản trị dữ liệu dựa trên tiêu chuẩn quốc tế là yêu cầu mang tính tất yếu nhằm bảo đảm tính hệ thống, nhất quán và khả năng kiểm soát rủi ro. Tiêu chuẩn ISO 27701, với tư cách là phần mở rộng về quản lý thông tin riêng tư của hệ thống quản lý an toàn thông tin ISO 27001, cung cấp một khuôn khổ quản trị toàn diện đối với dữ liệu cá nhân, đặc biệt phù hợp với các tổ chức xử lý lượng lớn dữ liệu nhân sự như các trường đại học.

Việc áp dụng tiêu chuẩn ISO 27701 trong quản trị dữ liệu nhân sự tại các trường đại học đào tạo ngành luật cho phép nhà trường tiếp cận vấn đề bảo vệ dữ liệu cá nhân theo cách tiếp cận quản trị rủi ro, thay vì xử lý rời rạc từng khâu kỹ thuật hoặc pháp lý. Theo đó, dữ liệu nhân sự được quản lý xuyên suốt theo vòng đời dữ liệu, từ khâu thu thập, lưu trữ, sử dụng, chia sẻ đến hủy hoặc ẩn danh dữ liệu, với các biện pháp kiểm soát cụ thể gắn với từng giai đoạn.

Đặc biệt, ISO 27701 giúp làm rõ vai trò và trách nhiệm của các chủ thể trong quá trình xử lý dữ liệu, bao gồm bên kiểm soát dữ liệu và bên xử

lý dữ liệu. Trong môi trường đại học, điều này có ý nghĩa quan trọng khi dữ liệu nhân sự thường được xử lý đồng thời bởi nhiều đơn vị nội bộ (phòng tổ chức – cán bộ, phòng công nghệ thông tin, phòng tài chính) và các nhà cung cấp dịch vụ công nghệ bên ngoài. Việc xác định rõ trách nhiệm theo mô hình quản trị chuẩn giúp giảm thiểu tình trạng “khoảng trống trách nhiệm” khi xảy ra sự cố rò rỉ hoặc vi phạm dữ liệu.

Từ góc độ pháp lý, mô hình quản trị theo ISO 27701 có khả năng hỗ trợ hiệu quả cho việc tuân thủ các nguyên tắc và nghĩa vụ được quy định trong Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, đặc biệt là các yêu cầu về trách nhiệm giải trình, đánh giá tác động xử lý dữ liệu và bảo đảm an toàn dữ liệu cá nhân. Đối với các trường đào tạo ngành luật, việc áp dụng một mô hình quản trị dữ liệu theo tiêu chuẩn quốc tế còn mang ý nghĩa nêu gương, thể hiện sự nghiêm túc trong thực hành các chuẩn mực pháp lý và đạo đức nghề nghiệp mà chính nhà trường đang giảng dạy và nghiên cứu.

Tuy nhiên, tiêu chuẩn ISO 27701 không phải là một “khuôn mẫu cứng nhắc” mà cần được điều chỉnh phù hợp với điều kiện thực tế của từng cơ sở đào tạo. Việc triển khai cần gắn với năng lực tài chính, hạ tầng công nghệ và nguồn nhân lực của nhà trường, tránh áp dụng hình thức hoặc chạy theo chứng nhận mà không tạo ra giá trị thực chất trong quản trị dữ liệu nhân sự.

Giải pháp này giải quyết các hạn chế về thiếu khuôn khổ quản trị toàn diện; tình trạng chỉ tập trung vào kỹ thuật mà thiếu cấu trúc trách nhiệm; Sự phân tán trách nhiệm giữa phòng tổ chức cán bộ, CNTT, pháp chế; Chênh lệch giữa các trường về năng lực quản trị. Việc thiết lập mô hình quản trị dữ liệu nhân sự theo tiêu chuẩn quốc tế ISO 27701 cung cấp khung quản trị cho các trường đại học đào tạo ngành luật dựa trên vòng đời dữ liệu và phân định vai trò kiểm soát – xử lý, từ đó khắc phục tình trạng quản trị rời rạc. Giải pháp này đặc biệt xử lý hạn chế mang tính cấu trúc và hệ thống, chứ không chỉ giải quyết sự cố đơn lẻ.

Thứ ba, chuẩn hóa quy trình quản trị dữ liệu nhân sự số theo vòng đời dữ liệu và nguyên tắc

bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Một trong những hạn chế lớn hiện nay là việc số hóa dữ liệu nhân sự diễn ra nhanh nhưng thiếu quy trình quản trị thống nhất theo vòng đời dữ liệu. Do đó, các trường đại học cần xây dựng và áp dụng quy trình quản trị dữ liệu nhân sự số bao quát toàn bộ các giai đoạn từ thu thập, lưu trữ, sử dụng, chia sẻ đến hủy hoặc ẩn danh dữ liệu.

Quy trình này phải bảo đảm tuân thủ các nguyên tắc xử lý dữ liệu cá nhân đã được luật hóa, đặc biệt là nguyên tắc minh bạch, đúng mục đích và tối thiểu hóa dữ liệu. Trong thực tiễn quản trị nhân lực số, điều này đòi hỏi nhà trường chỉ thu thập những dữ liệu thực sự cần thiết cho mục đích quản lý, tránh tình trạng thu thập tràn lan hoặc sử dụng dữ liệu cho các mục đích ngoài phạm vi đã được thông báo và chấp thuận.

Đồng thời, cần thiết lập cơ chế phân quyền truy cập dữ liệu nhân sự theo vị trí việc làm, bảo đảm mỗi cá nhân hoặc bộ phận chỉ được tiếp cận những dữ liệu phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mình. Việc chuẩn hóa quy trình quản trị dữ liệu không chỉ nâng cao hiệu quả quản lý mà còn là biện pháp quan trọng để phòng ngừa rủi ro xâm phạm quyền riêng tư trong môi trường số.

Giải pháp này trực tiếp xử lý vấn đề “số hóa nhanh nhưng thiếu quy trình quản trị”. Điều này giúp chuyển quản trị dữ liệu từ trạng thái hành chính truyền thống sang quản trị theo nguyên tắc pháp lý hiện đại, tránh tình trạng thu thập dữ liệu tràn lan, thiếu kiểm soát mục đích hay thiếu cơ chế phân quyền truy cập, tránh tụt hậu lộ lọt dữ liệu do không kiểm soát vòng đời lưu trữ hay chưa thực hiện đầy đủ nguyên tắc minh bạch, đúng mục đích.

Thứ tư, nâng cao năng lực pháp lý và năng lực số của đội ngũ làm công tác quản trị nhân sự và công nghệ thông tin.

Con người là yếu tố quyết định hiệu quả thực thi các quy định pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Do đó, các trường đại học đào tạo ngành luật cần đặc biệt chú trọng nâng cao năng lực pháp lý và năng lực số cho đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức – nhân sự, pháp chế và công nghệ thông tin. Các trường cần tổ chức các chương trình bồi

dưỡng chuyên sâu về pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân, an toàn thông tin và quản trị rủi ro số, gắn với các tình huống thực tiễn trong quản trị nhân sự của nhà trường. Đối với các trường đào tạo ngành luật, việc bồi dưỡng này cần được thực hiện một cách bài bản, kết hợp giữa kiến thức pháp lý và kỹ năng vận hành hệ thống số, tránh tình trạng hiểu luật nhưng không đủ năng lực triển khai, hoặc vận hành công nghệ nhưng thiếu nhận thức pháp lý.

Bên cạnh đó, cần xem xét bố trí hoặc kiêm nhiệm vị trí phụ trách bảo vệ dữ liệu cá nhân trong nhà trường, có nhiệm vụ tư vấn, giám sát và phối hợp xử lý các vấn đề liên quan đến dữ liệu nhân sự. Đây là bước đi cần thiết để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về trách nhiệm giải trình của tổ chức trong bối cảnh pháp luật về dữ liệu cá nhân được hoàn thiện. Đây là giải pháp xử lý trực tiếp nguyên nhân thứ hai (năng lực quản lý và chuyên môn hạn chế), giúp chuyển trọng tâm từ phụ thuộc vào công nghệ sang nguồn nhân lực đủ năng lực vận hành công nghệ theo chuẩn pháp lý.

Thứ năm, tăng cường đầu tư hạ tầng kỹ thuật và áp dụng các biện pháp công nghệ bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Việc bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quản trị nguồn nhân lực số không thể chỉ dựa vào quy định pháp lý mà phải được hỗ trợ bởi các giải pháp công nghệ phù hợp. Do đó, các trường đại học cần đầu tư có trọng tâm vào hạ tầng công nghệ thông tin và an toàn dữ liệu, phù hợp với quy mô và điều kiện tài chính của mình.

Các giải pháp công nghệ cần hướng tới việc bảo đảm tính bảo mật, toàn vẹn và khả dụng của dữ liệu nhân sự, bao gồm mã hóa dữ liệu, sao lưu an toàn, kiểm soát truy cập, ghi nhận nhật ký truy cập và kiểm tra an ninh định kỳ. Đối với các trường sử dụng dịch vụ công nghệ của bên thứ ba, cần lựa chọn nhà cung cấp có uy tín, đáp ứng các tiêu chuẩn an toàn thông tin và có cam kết rõ ràng về bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Việc đầu tư hạ tầng kỹ thuật không chỉ nhằm phòng ngừa rủi ro rò rỉ dữ liệu mà còn giúp nhà trường đáp ứng các yêu cầu pháp lý mới về thông báo và xử lý sự cố dữ liệu cá nhân theo Luật Bảo

vệ dữ liệu cá nhân năm 2025. Giải pháp này xử lý nhóm hạn chế về kỹ thuật – an ninh hệ thống và hậu quả tội phạm, trực tiếp giảm nguy cơ bị khai thác dữ liệu phục vụ lừa đảo, mạo danh hoặc tấn công an ninh mạng.

Thứ sáu, xây dựng văn hóa tôn trọng và bảo vệ dữ liệu cá nhân, tăng cường truyền thông nội bộ trong môi trường đại học đào tạo ngành luật.

Bên cạnh các giải pháp pháp lý và kỹ thuật, việc xây dựng văn hóa tôn trọng và bảo vệ dữ liệu cá nhân có ý nghĩa lâu dài và bền vững. Các trường đại học đào tạo ngành luật cần lồng ghép nội dung bảo vệ dữ liệu cá nhân vào hoạt động truyền thông nội bộ, sinh hoạt chuyên môn và đào tạo, nhằm nâng cao nhận thức của giảng viên, cán bộ về giá trị của quyền riêng tư trong môi trường số.

Việc khuyến khích giảng viên, cán bộ chủ động thực hiện và bảo vệ quyền dữ liệu cá nhân của mình, đồng thời tôn trọng dữ liệu của người khác, sẽ góp phần hình thành môi trường quản trị minh bạch, trách nhiệm và tuân thủ pháp luật. Đối với các trường đào tạo ngành luật, văn hóa này còn có ý nghĩa lan tỏa các giá trị pháp quyền ra xã hội thông qua hoạt động đào tạo và nghiên cứu.

Truyền thông nội bộ về quyền riêng tư của người lao động giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bảo đảm hiệu quả thực thi các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Thực tiễn cho thấy, nhiều vi phạm về dữ liệu cá nhân không chỉ xuất phát từ lỗ hổng công nghệ hay thiếu quy trình, mà còn từ hạn chế về nhận thức của cả người quản lý và người lao động trong việc hiểu và thực hiện quyền, nghĩa vụ liên quan đến dữ liệu cá nhân.

Trong môi trường quản trị nguồn nhân lực số, người lao động vừa là chủ thể dữ liệu, vừa là đối tượng chịu tác động trực tiếp của các hệ thống quản trị số. Do đó, việc truyền thông nội bộ cần hướng tới việc giúp người lao động hiểu rõ các quyền cơ bản của mình đối với dữ liệu cá nhân, như quyền được biết, quyền đồng ý, quyền truy cập, chỉnh sửa, xóa dữ liệu và quyền khiếu nại khi dữ liệu bị xử lý trái pháp luật.

Đối với các trường đại học đào tạo ngành

luật, truyền thông nội bộ về quyền riêng tư không chỉ dừng lại ở việc phổ biến quy định pháp luật, mà còn cần được triển khai như một hoạt động giáo dục pháp lý nội bộ, gắn với đặc thù nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên luật. Việc lồng ghép nội dung bảo vệ dữ liệu cá nhân vào các buổi sinh hoạt chuyên môn, tập huấn quản lý hoặc cổng thông tin nội bộ sẽ góp phần hình thành nhận thức rằng bảo vệ quyền riêng tư không phải là gánh nặng thủ tục, mà là một giá trị cốt lõi của quản trị hiện đại và nhà nước pháp quyền.

Truyền thông nội bộ hiệu quả còn giúp tăng cường tính minh bạch trong quản trị nhân sự số. Khi người lao động được thông tin đầy đủ về mục đích, phạm vi và thời hạn xử lý dữ liệu nhân sự, sự đồng thuận của họ sẽ mang tính thực chất hơn, từ đó giảm thiểu rủi ro tranh chấp và khiếu nại phát sinh. Đồng thời, việc khuyến khích người lao động chủ động giám sát và phản ánh các dấu hiệu vi phạm cũng góp phần nâng cao khả năng phòng ngừa rủi ro cho nhà trường.

Về lâu dài, truyền thông nội bộ về quyền riêng tư cần được đặt trong chiến lược xây dựng văn hóa tổ chức, nơi quyền con người và quyền dữ liệu cá nhân được tôn trọng như một chuẩn mực hành xử. Đối với các trường đại học đào tạo ngành luật, việc xây dựng được văn hóa này không chỉ nâng cao hiệu quả quản trị nội bộ mà còn góp phần lan tỏa các giá trị pháp quyền ra xã hội thông qua hoạt động đào tạo và nghiên cứu.

Giải pháp này xử lý nguyên nhân thứ tư (thói quen và nhận thức của chủ thể dữ liệu), giúp giải quyết phần “mềm” của quản trị dữ liệu, yếu tố văn hóa tổ chức, vốn không thể khắc phục bằng kỹ thuật hoặc văn bản pháp lý đơn thuần.

Thứ bảy, giải pháp về mối quan hệ giữa ba bên

Trong quản trị nguồn nhân lực số, trách nhiệm pháp lý không thể được “kỹ thuật hóa” hoàn toàn. Nhà quản lý tại các trường đại học không thể viện dẫn việc thuê ngoài để giảm nhẹ nghĩa vụ bảo vệ dữ liệu. Việc thuê ngoài các dịch vụ không làm thay đổi vị trí pháp lý của họ với tư cách là bên quyết định mục đích và phương thức xử lý dữ liệu.

Chính nhà trường là chủ thể xác định vì sao dữ liệu được thu thập, dùng để đánh giá, lưu giữ trong bao lâu và chia sẻ với ai. Nhà cung cấp không thể ẩn sau vai trò trung gian kỹ thuật. Trong nhiều trường hợp, nhà cung cấp không chỉ lưu trữ dữ liệu mà còn thiết kế cấu trúc hệ thống, thuật toán phân tích, cơ chế phân quyền truy cập. Những yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ bảo vệ dữ liệu và quyền của chủ thể dữ liệu. Người sử dụng (các giảng viên, người lao động trong trường) không thể bị đặt ra ngoài quá trình kiểm soát dữ liệu của chính mình. Nếu họ không được tiếp cận thông tin về mục đích, phạm vi xử lý hoặc không có cơ chế thực tế để yêu cầu chỉnh sửa, hạn chế xử lý hay xóa dữ liệu, thì quyền kiểm soát dữ liệu của họ chỉ tồn tại trên danh nghĩa. Vì vậy, cần khẳng định rằng bảo vệ dữ liệu trong quản trị nhân lực số phải được thiết kế như một cơ chế trách nhiệm tích hợp, trong đó công nghệ chỉ là công cụ, còn nền tảng cốt lõi vẫn là nguyên tắc pháp lý về trách nhiệm giải trình, minh bạch và tôn trọng quyền con người. Chỉ khi nhìn nhận đúng bản chất này, các chủ thể mới tránh được xu hướng “đổ lỗi cho hệ thống” hoặc “ẩn sau hợp đồng kỹ thuật” khi rủi ro dữ liệu xảy ra.

Từ những phân tích trên, chúng tôi đề xuất giải pháp như sau:

Về phía nhà trường cần chính thức hóa cấu trúc trách nhiệm bảo vệ dữ liệu trong sơ đồ tổ chức, thay vì để phân tán trong các phòng ban hành chính. Cần xác định rõ trường là bên kiểm soát dữ liệu đối với toàn bộ dữ liệu nhân sự. Từ đó nghiên cứu ban hành Quy chế bảo vệ dữ liệu cá nhân nội bộ, quy định cụ thể về mục đích xử lý, thời hạn lưu trữ, phân quyền truy cập, xử lý sự cố; Phát triển nguồn nhân lực chuyên trách hoặc đơn vị phụ trách bảo vệ dữ liệu, có chức năng giám sát độc lập. Việc này nhằm chuyển trách nhiệm từ trạng thái ngầm định sang thể chế hóa, tránh tình trạng khi xảy ra vi phạm không xác định được chủ thể chịu trách nhiệm nội bộ.

Hợp đồng giữa nhà trường và nhà cung cấp dịch vụ cần xây dựng các điều khoản xác định rõ vai trò kiểm soát, xử lý dữ liệu, các nghĩa vụ bảo mật, các tiêu chuẩn kỹ thuật bắt buộc, nghĩa vụ bồi

thường khi vi phạm nghĩa vụ bảo mật, cam kết không sử dụng dữ liệu ngoài phạm vi ủy quyền, cam kết tuân thủ pháp luật Việt Nam về chuyển dữ liệu ra nước ngoài (nếu máy chủ đặt ngoài lãnh thổ Việt Nam).

Đối với giảng viên và người lao động làm việc tại trường cần được thông báo rõ mục đích, phạm vi và thời gian lưu trữ dữ liệu; được cung cấp bản sao dữ liệu khi yêu cầu và biết rõ dữ liệu có được chuyển cho bên thứ ba hay không. Các thông tin cung cấp cho người sử dụng phải mô tả bằng ngôn ngữ dễ hiểu, không chỉ thông qua điều khoản kỹ thuật phức tạp.

Giải pháp này trực tiếp xử lý nguyên nhân thứ ba và khắc phục cấu trúc rủi ro khi sử dụng các dịch vụ ngoài, giúp tái thiết lập tam giác trách nhiệm: Nhà trường = bên kiểm soát dữ liệu; Nhà cung cấp = bên xử lý dữ liệu có nghĩa vụ kỹ thuật và pháp lý; Người lao động = chủ thể có quyền kiểm soát.

#### 4. Kết luận

Quản trị nguồn nhân lực số trong các trường đại học đào tạo ngành luật không chỉ là quá trình ứng dụng công nghệ mà là sự tái cấu trúc toàn diện mô hình quản trị trên nền tảng pháp quyền và bảo vệ quyền con người. Nghiên cứu cho thấy mặc dù chuyển đổi số đã đạt được những kết quả bước đầu, việc bảo vệ dữ liệu cá nhân vẫn tồn tại các hạn chế mang tính cấu trúc, từ thiếu khuôn khổ nội bộ, năng lực chuyên môn, kiểm soát nhà cung cấp đến nhận thức của chủ thể dữ liệu. Sự ra đời của Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 đặt ra yêu cầu chuyển từ tư duy “số hóa hành chính” sang “quản trị dữ liệu dựa trên trách nhiệm giải trình”. Các giải pháp được đề xuất trong bài viết hướng tới thiết lập cơ chế trách nhiệm tích hợp giữa nhà trường, nhà cung cấp và người lao động, kết hợp chuẩn mực pháp lý, mô hình quản trị quốc tế và văn hóa tổ chức. Chỉ khi đó, chuyển đổi số mới thực sự đồng hành cùng bảo vệ quyền riêng tư và giá trị của nhà nước pháp quyền.

#### Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2023). Luật Giao dịch điện tử năm 2023, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

- [2] Quốc hội (2025). Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
- [3] Chính phủ (2025). Nghị định số 356/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật bảo vệ dữ liệu cá nhân, Chính phủ.
- [4] Đại học Quốc gia Hà Nội. (2024). VNU Annual Report 2024. ([https://cdnportal.vnu.edu.vn/data/upload/2025/01/36367/file/VNU%20ANNUAL%20REPORT%202024\\_web.pdf](https://cdnportal.vnu.edu.vn/data/upload/2025/01/36367/file/VNU%20ANNUAL%20REPORT%202024_web.pdf), truy cập ngày 02/04/2026).
- [5] Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2019). “Hệ thống phần mềm quản lý đào tạo đại học theo hướng đại học thông minh tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân”, Cổng thông tin đào tạo, (<https://daotao.neu.edu.vn/vi/tin-tuc-1689/he-thong-phan-mem-quan-ly-dao-cao-dai-hoc-theo-huong-dai-hoc-thong-minh-tai-truong-dai-hoc-kinh-te-quoc-dan>, truy cập ngày 08/12/2025)
- [6] Đại học Thái Nguyên (2025). “Tập huấn, triển khai hướng dẫn rà soát, cập nhật dữ liệu phần mềm quản lý nhân sự”, (<https://tnu.edu.vn/tin-dai-hoc-thai-nguyen/tap-huan-trien-khai-huong-dan-ra-soat-cap-nhat-du-lieu-phan-mem-quan-ly-nhan-su.html>, truy cập ngày 12/12/2025)
- [7] Trường Đại học Luật Hà Nội (2022). “Báo cáo tự đánh giá cơ sở giáo dục (chu kỳ 3) theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học”, ([https://dbcldt.hlu.edu.vn/Images/Post/files/Bao%20cao%20TDG%20CSGD\\_HLU%20\(%C4%91%C4%83ng%20web%2016\\_3.pdf](https://dbcldt.hlu.edu.vn/Images/Post/files/Bao%20cao%20TDG%20CSGD_HLU%20(%C4%91%C4%83ng%20web%2016_3.pdf), truy cập ngày 01/12/2025)
- [8] Idowu, E. (2025). Ethical Considerations in Managing Employee Data Privacy in HR Information Systems. SSRN. ([https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=5469431](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5469431), truy cập ngày 02/04/2026).
- [9] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024). Quyết định số 3806/QĐ-BGDĐT ngày 29/11/2024 ban hành Bộ chỉ số đánh giá mức độ chuyển đổi số đối

với cơ sở giáo dục và đào tạo, Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- [10] VietnamPlus (2024). “14,5 triệu tài khoản bị rò rỉ vì lộ, lọt dữ liệu ở Việt Nam năm 2024”, (<https://www.vietnamplus.vn/145-trieu-tai-khoan-bi-ro-ri-vi-lo-lot-du-lieu-o-viet-nam-nam-2024-post1024110.vnp>, truy cập ngày 01/12/2025)
- [11] Tô Vĩnh Sơn (2025). Chuyển đổi số trong giáo dục đại học ở Việt Nam: Thực tiễn, thách

thức và hàm ý quản trị cho trường Đại học Bạc Liêu,

(<https://www.vjol.info.vn/index.php/jshou/article/download/120991/100600/>)

- [12] Balan, A. (2024). Examining the ethical and sustainability challenges of legal education's AI revolution. *International Journal of the Legal Profession*, 31(3), 323-348. doi:10.1080/09695958.2024.2421179.