

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

Cao Ngọc Hồng Nhung^{1,+},
Nguyễn Ngọc Thanh Huy²

¹Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia
Thành phố Hồ Chí Minh; ²Quỹ Tâm Nguyễn Việt
+Tác giả liên hệ • Email: caohongnhung.26@gmail.com

Article history

Received: 16/6/2025

Accepted: 21/7/2025

Published: 20/10/2025

Keywords

The career adaptability,
students, social work

ABSTRACT

Career adaptability is a key factor for social work students to meet job requirements in the current ever-changing context. A study surveying the career adaptability of social work undergraduates at the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University, Ho Chi Minh City, through four factors - concern, exploration, confidence, and control - shows that the students had high confidence and control but limited concern and exploration. These factors are closely related and influence each other during the adaptation process. The results emphasize the need to strengthen career guidance and practical experiences to enhance adaptability. This study contributes to shaping training policies and career development for students.

1. Mở đầu

Những năm gần đây, thị trường lao động Việt Nam chứng kiến nhiều biến chuyển mạnh mẽ dưới tác động của toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và tự động hóa không chỉ thay đổi cách thức vận hành của nền kinh tế mà còn làm thay đổi yêu cầu đối với nguồn nhân lực. Theo báo cáo của World Economic Forum (2023), đến năm 2025 có hơn 50% người lao động sẽ cần tái đào tạo hoặc nâng cao kỹ năng để thích nghi với sự dịch chuyển nhanh chóng của thị trường. Trong bối cảnh đó, khái niệm “thích ứng nghề nghiệp” từng được xem là kỹ năng bổ trợ, nay đã trở thành năng lực cốt lõi mà mỗi người lao động cần trang bị nếu muốn tồn tại và phát triển. Sự thích ứng nghề nghiệp được hiểu là khả năng của cá nhân trong việc điều chỉnh hành vi, kiến thức và thái độ nhằm đáp ứng các yêu cầu mới của công việc và môi trường lao động (Savickas, 1997). Đây không chỉ là sự linh hoạt trong tiếp cận công việc mà còn thể hiện năng lực đối phó với các tình huống bất định, thay đổi và áp lực trong môi trường nghề nghiệp thực tiễn. Đặc biệt với sinh viên (SV) mới tốt nghiệp thì việc thích ứng nghề nghiệp trở thành yếu tố quan trọng quyết định đến khả năng tìm việc, giữ việc và phát triển nghề nghiệp lâu dài.

Ngành Công tác xã hội (CTXH) là một trong những ngành nghề đặc thù, đòi hỏi người hành nghề không chỉ có kiến thức chuyên môn vững chắc mà còn cần năng lực thích ứng cao với nhiều nhóm đối tượng, bối cảnh làm việc và tình huống xã hội đa dạng. Payne (2014) nhận định CTXH là “nghề nghiệp của sự can thiệp”. Vì vậy, khả năng phản ứng linh hoạt, thích nghi với sự phức tạp và thay đổi của các hoàn cảnh xã hội là điều kiện thiết yếu. Tuy nhiên, trong thực tiễn đào tạo hiện nay, SV ngành CTXH ở Việt Nam vẫn đang gặp nhiều khó khăn khi bước ra thị trường lao động. Một số nghiên cứu gần đây cho thấy kỹ năng mềm của một số SV đáp ứng chưa hoàn toàn đủ so với nhu cầu thực tế công việc (Nguyễn Anh Tuấn và cộng sự, 2023).

Xuất phát từ thực trạng đó, bài báo này tập trung khảo sát và phân tích mức độ thích ứng nghề nghiệp của SV ngành CTXH tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh (USSH-VNUHCM). Thông qua việc tìm hiểu thực trạng mức độ về năng lực thích ứng nghề nghiệp của nhóm khách thể này, bài báo hướng đến việc cung cấp dữ liệu thực tiễn phục vụ cho quá trình cải tiến chương trình đào tạo, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành CTXH trong bối cảnh hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

Trong nghiên cứu này, các khái niệm cơ bản được làm rõ nhằm xác định hướng tiếp cận và xây dựng công cụ đo lường phù hợp. “Năng lực” được hiểu là sự tổng hợp các yếu tố bên trong con người như kiến thức, kỹ năng, thái độ, phẩm chất cá nhân... cho phép cá nhân thực hiện hiệu quả một hoạt động nhất định trong điều kiện cụ thể (Đặng

Thành Hưng, 2012). Thích ứng là quá trình điều chỉnh nhận thức, hành vi hoặc cảm xúc để phù hợp với hoàn cảnh, môi trường mới (Vũ Dũng, 2008). Khái niệm “thích ứng” mang tính chủ động, linh hoạt hơn so với “thích nghi”, thể hiện khả năng phản ứng tích cực trước sự thay đổi. Nghề nghiệp là lĩnh vực hoạt động lao động ổn định của con người, gắn với chuyên môn, kỹ năng và trách nhiệm xã hội nhất định. Nghề nghiệp không chỉ là công việc kiếm sống mà còn là con đường phát triển bản thân và đóng góp cho cộng đồng (Nguyễn Văn Hộ và Nguyễn Thị Thanh Huyền, 2006). Như vậy, “thích ứng nghề nghiệp” được hiểu là khả năng điều chỉnh để phù hợp với yêu cầu, điều kiện, hoàn cảnh và sự thay đổi trong môi trường nghề nghiệp. Đây là yếu tố quan trọng trong việc ổn định và phát triển sự nghiệp cá nhân. Từ các khái niệm trên, theo chúng tôi, “năng lực thích ứng nghề nghiệp” là sự kết hợp giữa khả năng thích nghi và năng lực nghề nghiệp nhằm giúp cá nhân đối mặt hiệu quả với những yêu cầu và biến động trong công việc. Đây được xem như là một hình thức thể hiện của trình độ, thái độ, hành vi mà mỗi cá nhân sử dụng để hòa hợp với công việc. Năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ngành CTXH được thao tác hóa gồm các thành tố: quan tâm về nghề nghiệp, tìm hiểu về nghề, tự tin trong nghề và khả năng kiểm soát nghề nghiệp nhằm đánh giá mức độ sẵn sàng và khả năng hòa nhập của SV khi bước vào môi trường làm việc thực tế.

Theo Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT của Bộ GD-ĐT ban hành ngày 19/5/2017 quy định về kiểm định chất lượng đào tạo cơ sở giáo dục đại học, Điều 25 nêu rõ một trong những tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo là khả năng có việc làm của người học sau khi tốt nghiệp (Bộ GD-ĐT, 2017). Khả năng thích ứng với công việc đóng vai trò chủ yếu trong việc giúp người học đã tốt nghiệp có thể hòa nhập tốt trong môi trường làm việc, nhanh chóng học hỏi và tích lũy kiến thức thực tế để đáp ứng nhu cầu của thị trường. Tuy nhiên, SV trong mỗi nhóm ngành nghề khác nhau được đào tạo, học tập và có năng lực cá nhân khác nhau, dẫn đến sự khác biệt giữa các nhóm SV các ngành nghề. Ngành CTXH với những đặc điểm đào tạo đặc trưng hướng đến tính ứng dụng cao trong hoạt động nghề nghiệp, biểu hiện qua hệ thống nội dung giảng dạy và khung chương trình đào tạo được thiết kế gia tăng số tín chỉ thực hành, thực tập. SV tốt nghiệp ngành CTXH là người trực tiếp làm việc với đối tượng yếu thế và các tổ chức nhằm đảm bảo an sinh, hướng đến việc xây dựng và phát triển xã hội.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Cỡ mẫu: Nghiên cứu khảo sát trên 105 SV khóa 2019-2023 và khóa 2020-2024 ngành CTXH tại USSH-VNUHCM. Việc xác định cỡ mẫu nghiên cứu theo trường hợp sử dụng phương pháp phân tích nhân tố (EFA) của Hair và cộng sự (2006) cho rằng “kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn sẽ là 100 và tỉ lệ số quan sát/biến đo lường là 5/1, nghĩa là cứ mỗi biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát” (dẫn theo Lưu Thị Bình Ngọc và cộng sự, 2021).

Thang đo: Chúng tôi sử dụng Thang đo năng lực thích ứng nghề nghiệp CAAS phiên bản 2.0 của Savickas và Porfeli (2012) và sau đó được nhóm tác giả Lưu Thị Bình Ngọc và cộng sự (2021) thực hiện xây dựng và kiểm định thang đo với 4 nhân tố (với tổng cộng 27 biến quan sát) theo mẫu khảo sát CAAS Quốc tế (CAAS International). Bộ công cụ được xây dựng dựa trên cơ sở mẫu khảo sát chuẩn CAAS với 4 khía cạnh chính liên quan đến khả năng thích ứng nghề nghiệp: (1) Sự quan tâm: là năng lực quan tâm đến nghề nghiệp hiện tại và sự phát triển sự nghiệp của mình trong tương lai; (2) Sự tò mò khám phá: là năng lực khám phá, tìm hiểu, nhận biết những sự thay đổi của môi trường xung quanh và cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình một cách có hiệu quả; (3) Sự tự tin: là sự tự tin khi đưa ra các quyết định liên quan đến nghề nghiệp và các nhiệm vụ được giao; (4) Sự kiểm soát: là năng lực kiểm soát những vấn đề có thể xảy ra trong công việc, làm chủ được vấn đề phù hợp với môi trường nghề nghiệp của mình. Nghiên cứu tiến hành kiểm định độ tin cậy 4 nhân tố, kết quả thu được:

Bảng 1. Kiểm định độ tin cậy nhân tố Năng lực quan tâm về nghề nghiệp

Mệnh đề	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Suy nghĩ về mục tiêu nghề nghiệp tương lai của bản thân.	20,88	9,571	0,666	0,758
2. Lập kế hoạch rõ ràng để thực hiện mục tiêu.	21,23	10,524	0,493	0,789
3. Nhận thấy tầm quan trọng trong việc lựa chọn nghề nghiệp.	20,49	10,31	0,482	0,791
4. Có sự chuẩn bị về kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp để đáp ứng các mục tiêu trong tương lai.	20,89	9,852	0,628	0,765
5. Biết được bản thân cần học những gì để đạt được mục tiêu nghề nghiệp trong tương lai.	20,79	10,186	0,590	0,773
6. Quan tâm đến sự thăng tiến nghề nghiệp trong tương lai.	20,55	9,903	0,536	0,782
7. Có phân tích giữa những mục tiêu để tránh rủi ro.	21,18	10,169	0,421	0,806

Nhân tố “Năng lực quan tâm về nghề nghiệp” (QT) được đo lường bởi 7 biến quan sát. Kết quả (bảng 1) cho thấy hệ số Cronbach’s Alpha đều lớn hơn 0.7 (so với tiêu chuẩn 0.6) nên nhân tố đạt được độ tin cậy. Hệ số tương quan biến - tổng đều lớn hơn so với tiêu chuẩn (0.3) nên không có biến quan sát nào bị loại. Cột Cronbach’s Alpha if Item Deleted cho biết hệ số Cronbach’s Alpha nếu loại một biến quan sát nào đó; giả sử loại biến QT6 (tương quan biến - tổng chỉ đạt 0.333) thì Cronbach’s Alpha sẽ tăng nhưng không đáng kể. Về lý thuyết, Cronbach’s Alpha càng cao càng tốt nhưng không vượt quá 0.95; do đó việc không loại bất kì biến nào trong nhân tố này là phù hợp.

Bảng 2. Kiểm định độ tin cậy nhân tố Năng lực tìm hiểu về nghề nghiệp

Mệnh đề	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach’s Alpha if Item Deleted
1. Thích tìm hiểu về điều mới mẻ trong môi trường nghề nghiệp.	17,53	7,905	0,538	0,773
2. Thích tìm hiểu về những cơ hội để phát triển bản thân.	17,58	7,265	0,664	0,742
3. Có thể nhanh chóng phát hiện ra những cơ hội nghề nghiệp cho bản thân.	18,06	7,727	0,545	0,771
4. Mong muốn chinh phục các cơ hội mới trong công việc.	17,63	7,890	0,548	0,770
5. Phân tích kĩ các cơ hội mới để lựa chọn.	18,00	7,769	0,557	0,768
6. Chú ý quan sát để giải quyết các khó khăn về cơ hội việc làm.	17,87	8,251	0,476	0,786

Nhân tố thứ hai là “Năng lực tìm hiểu về nghề nghiệp” (TH) được đo lường bởi 6 biến đều đạt hệ số Cronbach’s Alpha lớn hơn 0.7, do vậy nhân tố “Năng lực tìm hiểu về nghề nghiệp” đạt độ tin cậy. Hệ số tương quan biến - tổng đều lớn hơn so với tiêu chuẩn (0.3) nên không có biến quan sát nào bị loại.

Bảng 3. Kiểm định độ tin cậy nhân tố Năng lực tự tin trong nghề nghiệp

Mệnh đề	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach’s Alpha if Item Deleted
1. Tự tin thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao.	18,95	7,046	0,440	0,731
2. Luôn suy nghĩ về những điều tích cực.	18,92	6,321	0,433	0,743
3. Luôn cố gắng hết sức làm tròn trách nhiệm của bản thân để đạt kết quả tốt.	18,63	6,601	0,579	0,695
4. Sẵn sàng học hỏi kĩ năng mới.	18,50	6,829	0,465	0,725
5. Hoàn thành nhiệm vụ phù hợp với năng lực của bản thân.	18,64	6,791	0,530	0,708
6. Sẵn sàng vượt qua trở ngại.	18,74	6,866	0,553	0,704
7. Tự tin tìm được giải pháp hiệu quả cho một vấn đề.	18,95	7,046	0,440	0,731

Thứ ba là nhân tố “Năng lực tự tin trong nghề nghiệp” (TT) được đo lường bởi 7 biến. Bảng 3 cho kết quả Cronbach’s Alpha đều lớn hơn so với tiêu chuẩn (0.6) nên nhân tố này cũng được chấp nhận được về độ tin cậy. Hệ số tương quan biến - tổng đều lớn hơn so với tiêu chuẩn (0.3) nên không có biến quan sát nào bị loại.

Bảng 4. Kiểm định độ tin cậy nhân tố Năng lực kiểm soát nghề nghiệp

Mệnh đề	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach’s Alpha if Item Deleted
1. Luôn giữ bình tĩnh, lạc quan trong mọi tình huống.	25,32	14,894	0,550	0,838
2. Tự tin đưa ra các quyết định trong bất kì tình huống nào.	25,19	14,252	0,595	0,832
3. Thích nghi nhanh chóng môi trường mới.	25,44	14,556	0,583	0,834
4. Chịu được áp lực công việc cao.	25,09	14,175	0,625	0,829
5. Luôn giải quyết vấn đề dựa trên cơ sở thực tế.	25,24	13,702	0,683	0,821
6. Làm theo những gì mà bản thân cho là đúng đắn.	25,13	14,309	0,644	0,827
7. Chịu trách nhiệm về hành động của bản thân.	25,10	15,249	0,480	0,846

Cuối cùng, nhân tố “Năng lực kiểm soát nghề nghiệp” (KS) được đo lường bởi 7 biến quan sát và có hệ số Cronbach’s Alpha đều lớn hơn 0.8 cho nên nhân tố đạt độ tin cậy tốt và có tương quan biến - tổng đạt tiêu chuẩn.

2.3. Kết quả và bình luận

2.3.1. Đánh giá khả năng thích ứng nghề nghiệp

Kết quả phân tích (bảng 5) cho thấy tất cả chỉ báo đều đạt trung bình trở lên và điểm trung bình (ĐTB) chung là 3.593/5. ĐTB thấp nhất được nhận định ở biến “Lập kế hoạch rõ ràng để thực hiện mục tiêu” (3,105/5) và ĐTB cao nhất được đánh giá là “Sẵn sàng học hỏi kĩ năng mới” (3,981/5).

Bảng 5. Tổng hợp các giá trị thống kê thang đo năng lực thích ứng nghề nghiệp

Nhân tố	ĐTB	ĐLC
1. Suy nghĩ về mục tiêu nghề nghiệp trong tương lai của bản thân.	3,46	0,760
2. Lập kế hoạch rõ ràng để thực hiện mục tiêu.	3,10	0,706
3. Nhận thấy tầm quan trọng trong việc lựa chọn nghề nghiệp	3,85	0,769
4. Có sự chuẩn bị về kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp để đáp ứng các mục tiêu trong tương lai.	3,45	0,734
5. Biết được bản thân cần học những gì để đạt được mục tiêu nghề nghiệp trong tương lai.	3,54	0,694
6. Quan tâm đến sự thăng tiến nghề nghiệp trong tương lai.	3,78	0,808
7. Có phân tích giữa những mục tiêu để tránh rủi ro.	3,15	0,875
8. Thích tìm hiểu về điều mới mẻ trong môi trường nghề nghiệp.	3,80	0,765
9. Thích tìm hiểu về những cơ hội để phát triển bản thân	3,75	0,806
10. Có thể nhanh chóng phát hiện ra những cơ hội nghề nghiệp cho bản thân.	3,28	0,803
11. Có mong muốn chinh phục những cơ hội mới trong công việc.	3,70	0,759
12. Phân tích kỹ các cơ hội mới để lựa chọn.	3,33	0,780
13. Chú ý quan sát để giải quyết các khó khăn về cơ hội việc làm.	3,47	0,735
14. Tự tin thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao.	3,52	0,722
15. Luôn suy nghĩ về những điều tích cực.	3,55	0,940
16. Luôn cố gắng hết sức làm tròn trách nhiệm của bản thân để đạt kết quả tốt.	3,85	0,718
17. Sẵn sàng học hỏi kỹ năng mới	3,98	0,759
18. Hoàn thành nhiệm vụ phù hợp với năng lực của bản thân	3,84	0,709
19. Sẵn sàng vượt qua trở ngại.	3,73	0,669
20. Tự tin tìm được giải pháp hiệu quả cho một vấn đề	3,43	0,732
21. Luôn giữ bình tĩnh, lạc quan trong mọi tình huống.	3,56	0,808
22. Tự tin đưa ra các quyết định trong bất kỳ tình huống nào.	3,31	0,764
23. Thích nghi nhanh chóng môi trường mới.	3,67	0,793
24. Chịu được áp lực công việc cao.	3,51	0,822
25. Luôn giải quyết vấn đề dựa trên cơ sở thực tế.	3,62	0,752
26. Làm theo những gì mà bản thân cho là đúng đắn.	3,65	0,734
27. Chịu trách nhiệm về hành động của bản thân.	4,00	0,747
ĐTB chung	3,593	0,462

Đánh giá 4 nhân tố của thang đo bao gồm: (1) Năng lực quan tâm về nghề nghiệp; (2) Năng lực tìm hiểu về nghề nghiệp; (3) Năng lực tự tin trong nghề nghiệp; (4) Năng lực kiểm soát nghề nghiệp cho kết quả như sau:

Bảng 6. Tổng hợp giá trị 4 nhân tố trong thang đo năng lực thích ứng nghề nghiệp

Nhân tố	ĐTB	ĐLC
Năng lực quan tâm về nghề nghiệp	3,476	0,521
Năng lực tìm hiểu về nghề nghiệp	3,556	0,548
Năng lực tự tin trong nghề nghiệp	3,746	0,507
Năng lực kiểm soát nghề nghiệp	3,594	0,538
ĐTB	3,593	0,462

Theo bảng 6, nhân tố được đánh giá cao nhất là năng lực tự tin trong nghề nghiệp (3,746/5), tiếp theo là năng lực kiểm soát về nghề nghiệp (3,594/5), năng lực tìm hiểu nghề nghiệp (3,556/5) và thấp nhất là năng lực quan tâm về nghề nghiệp (3,476/5). Độ lệch chuẩn trung bình là 0,462 cho thấy mức độ chênh lệch của 4 yếu tố không quá lớn.

Nhìn chung, với 27 biến được chia thành 4 yếu tố về năng lực thích ứng nghề nghiệp thể hiện rõ đặc điểm của nhóm SV năm 3, 4 sắp tốt nghiệp. Các yếu tố về nội tại thể hiện mạnh mẽ ở năng lực tự tin và kiểm soát nghề nghiệp, SV thể hiện năng lực sẵn sàng học hỏi điều mới để trau dồi kiến thức và kinh nghiệm làm việc, kiểm soát tốt các vấn đề trong quá trình bước vào công việc ("*Luôn giải quyết vấn đề dựa trên cơ sở thực tế*"). Các yếu tố xúc tác trong quá trình thích ứng nghề nghiệp bao gồm: tìm hiểu và quan tâm nghề nghiệp có biểu hiện thấp hơn.

2.3.2. Mối tương quan giữa các yếu tố năng lực thích ứng nghề nghiệp

Kết quả khảo sát 105 SV khoa CTXH tại USSH-VNUHCM cho thấy, 4 khía cạnh liên quan đến năng lực thích ứng nghề nghiệp có sự tương quan với nhau, bao gồm: năng lực quan tâm nghề nghiệp (QT), năng lực tìm hiểu về nghề nghiệp (TH), năng lực tự tin về nghề nghiệp (TT) và năng lực kiểm soát nghề nghiệp (KS). Kết quả kiểm tra mức độ tương quan trình bày trong bảng 7:

Bảng 7. Mối tương quan giữa các yếu tố trong năng lực thích ứng nghề nghiệp

		QT	TH	TT	KS
QT	Hệ số tương quan	-	.757**	.513**	.628**

	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
TH	Hệ số tương quan		-	.628**	.663**
	Sig. (2-tailed)			0,000	0,000
TT	Hệ số tương quan			-	.715**
	Sig. (2-tailed)				0,000
KS	Hệ số tương quan				-
	Sig. (2-tailed)				

** Tương quan có ý nghĩa thống kê ở mức 0.01 (kiểm định hai phía).

Kết quả cho thấy tất cả các hệ số tương quan giữa các cặp biến đều có ý nghĩa thống kê ở mức 0,01 ($p < 0,01$), chứng tỏ mối liên hệ giữa các yếu tố là đáng tin cậy và có ý nghĩa giữa 4 nhân tố. Cụ thể, hệ số tương quan cao nhất được ghi nhận giữa hai yếu tố “Quan tâm nghề nghiệp” và “Tìm hiểu nghề nghiệp” ($r = 0,757$), cho thấy những cá nhân có sự quan tâm đến nghề nghiệp thường có xu hướng tự chủ hơn trong việc tìm hiểu về các ngành nghề và phát triển nghề nghiệp cho bản thân. Mối tương quan giữa “Quan tâm nghề nghiệp” với “Kiểm soát nghề nghiệp” ($r = 0,628$) và “Tự tin nghề nghiệp” ($r = 0,513$) cũng ở mức từ trung bình đến mạnh, phản ánh mối liên hệ tích cực giữa sự quan tâm nghề nghiệp và các yếu tố nội tại liên quan đến việc làm chủ bản thân. Ngoài ra, mối tương quan giữa năng lực “Tìm hiểu nghề nghiệp” và “Kiểm soát nghề nghiệp” ($r = 0,663$), cũng như giữa “Tìm hiểu về nghề nghiệp” và “Tự tin nghề nghiệp” ($r = 0,628$), đều cho thấy rằng người có khả năng tìm hiểu về các nghề, tường tận về ngành của bản thân thường cũng có khả năng tự tin và kiểm soát tốt hành vi nghề nghiệp của mình. Đáng chú ý, mối tương quan giữa “Tự tin nghề nghiệp” và “Kiểm soát nghề nghiệp” đạt mức cao ($r = 0,715$), phản ánh sự gắn kết chặt chẽ giữa niềm tin vào năng lực bản thân và khả năng làm chủ các tình huống trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Nhìn chung, kết quả phân tích cho thấy các yếu tố trong thang đo có mối quan hệ chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau, góp phần làm rõ cấu trúc của năng lực thích ứng nghề nghiệp.

Như vậy, với 27 biến quan sát được chia thành 4 yếu tố trong thang đo năng lực thích ứng nghề nghiệp đã phản ánh rõ nét đặc điểm của nhóm SV ngành CTXH. Trong đó, các yếu tố nội tại như năng lực tự tin và kiểm soát nghề nghiệp thể hiện nổi bật, cho thấy SV có sự chủ động trong việc học hỏi, sẵn sàng tiếp thu kiến thức và kinh nghiệm mới, đồng thời có khả năng kiểm soát tốt các tình huống phát sinh trong quá trình làm việc - minh chứng qua nhận thức thực tế và khả năng giải quyết vấn đề. Ngược lại, các yếu tố xúc tác như năng lực tìm hiểu và quan tâm đến nghề nghiệp lại thể hiện mức độ thấp hơn, cho thấy nhu cầu định hướng sớm và hỗ trợ tăng cường nhận thức nghề nghiệp ở SV vẫn còn cần được đẩy mạnh. Thực tế này cho thấy chương trình đào tạo hiện hành đã phát huy hiệu quả trong việc trang bị kỹ năng nghề nghiệp cho SV, đặc biệt là các kỹ năng cá nhân. Tuy nhiên, để nâng cao năng lực thích ứng một cách toàn diện, cần có thêm các giải pháp hỗ trợ SV tăng cường tìm hiểu về thị trường lao động, đặc điểm ngành nghề, cũng như khuyến khích việc lập kế hoạch nghề nghiệp cá nhân từ sớm. Sự chuẩn bị này không chỉ giúp SV chủ động hơn trong quá trình lựa chọn công việc phù hợp mà còn tạo động lực học tập, rèn luyện và phát triển bản thân một cách bền vững.

Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng chỉ ra rằng các yếu tố cấu thành năng lực thích ứng nghề nghiệp có mối tương quan chặt chẽ với nhau. Điều này cho thấy việc cải thiện một yếu tố - chẳng hạn như khả năng quan tâm đến nghề nghiệp - có thể kéo theo sự phát triển tích cực ở các yếu tố còn lại như tự tin, kiểm soát hay tìm hiểu nghề nghiệp. Việc tạo điều kiện cho SV suy nghĩ sớm về mục tiêu nghề nghiệp, xác định định hướng chuyên môn, xây dựng kế hoạch phát triển bản thân sẽ là nền tảng quan trọng để họ tiếp cận công việc một cách chủ động, sẵn sàng học hỏi, vượt qua khó khăn và thích nghi hiệu quả trong môi trường nghề nghiệp đầy biến động.

Theo Trần Thị Lệ Hiền (2020), mức độ thích nghi của nhân viên với những thay đổi trong công việc có liên hệ chặt chẽ với sự gắn kết và trách nhiệm đạo đức trong nghề. Người lao động có khả năng thích nghi cao thường có ý thức trách nhiệm rõ ràng và cam kết nghề nghiệp mạnh mẽ hơn. Đây cũng chính là mục tiêu dài hạn mà đào tạo đại học cần hướng đến trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa hiện nay. Đối với ngành CTXH, một lĩnh vực đòi hỏi sự nhạy bén, linh hoạt và khả năng làm việc trong môi trường luôn thay đổi, năng lực thích ứng càng đóng vai trò then chốt. Nếu SV chưa được thúc đẩy đủ trong việc quan tâm và tìm hiểu về nghề ngay từ khi còn học, họ sẽ khó hình dung được những áp lực nghề nghiệp thực tiễn, từ đó ảnh hưởng đến sự tự tin và hiệu quả kiểm soát khi bước vào công việc. Do đó, cần thiết lập các hoạt động hỗ trợ như: tư vấn hướng nghiệp chuyên sâu, tổ chức các buổi giao lưu với người làm nghề thực tế, thực tập tại các cơ sở CTXH đa dạng, từ đó giúp SV định hình rõ hơn con đường nghề nghiệp tương lai. Việc tăng cường trải nghiệm thực tiễn không chỉ giúp họ khám phá sở trường, sở thích cá nhân mà còn rèn luyện phản xạ nghề nghiệp và năng lực ứng phó trong các tình huống phát sinh. Đồng thời, các chương trình đào tạo cần điều chỉnh để tích hợp yếu tố “thích ứng” như một năng lực cốt lõi trong chuẩn đầu ra, thay

vì chỉ xem đó là kỹ năng phụ trợ. Chỉ khi đó, năng lực thích ứng nghề nghiệp mới thực sự trở thành lợi thế cạnh tranh của SV trên thị trường lao động đầy biến động hiện nay.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu trên nhóm khách thể là SV ngành CTXH tại USSH-VNUHCM cho thấy, các yếu tố cấu thành năng lực thích ứng nghề nghiệp, bao gồm: năng lực quan tâm nghề nghiệp, năng lực tìm hiểu nghề nghiệp, năng lực tự tin và năng lực kiểm soát nghề nghiệp - đều đạt mức độ trung bình khá trở lên. Đặc biệt, năng lực tự tin trong nghề nghiệp được đánh giá cao nhất, phản ánh sự chủ động và sẵn sàng của SV trong việc đối mặt với các tình huống thực tiễn công việc. Tuy nhiên, năng lực quan tâm và tìm hiểu về nghề nghiệp - những yếu tố nền tảng trong việc hoạch định và phát triển sự nghiệp lại có mức độ thấp hơn, cho thấy một khoảng trống nhận thức và sự định hướng nghề nghiệp từ sớm ở một bộ phận SV. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết cho các cơ sở đào tạo, đặc biệt là ngành đặc thù như CTXH cần thiết kế thêm các chương trình hỗ trợ hướng nghiệp, tư vấn nghề nghiệp và tăng cường cơ hội tiếp xúc thực tiễn cho SV trong suốt quá trình học. Bên cạnh đó, mối tương quan chặt chẽ giữa các yếu tố trong thang đo cho thấy các năng lực thích ứng nghề nghiệp có tính hỗ trợ và tương tác lẫn nhau. Việc tăng cường một yếu tố (ví dụ như sự quan tâm nghề nghiệp) có thể thúc đẩy sự phát triển của các yếu tố khác (có tương quan), từ đó nâng cao tổng thể năng lực thích ứng nghề nghiệp. Chính vì vậy, các chương trình can thiệp hoặc đào tạo kỹ năng nên được thiết kế một cách tích hợp, toàn diện, thay vì chỉ chú trọng vào một khía cạnh đơn lẻ.

Nghiên cứu đã góp phần cung cấp dữ liệu thực tiễn về mức độ và đặc điểm năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ngành CTXH tại một cơ sở đào tạo lớn ở phía Nam (Việt Nam). Kết quả không chỉ cho thấy năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ngành CTXH khá tốt mà từ các khám phá trên có thể đưa ra một số hướng phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp cho SV, duy trì năng lực tự tin trong nghề nghiệp và đẩy mạnh các hoạt động bổ sung năng lực tìm hiểu về nghề nghiệp cho SV. Đồng thời phát triển các hoạt động câu lạc bộ, Đoàn - Hội, các chương trình rèn luyện cho SV trong trường, xây dựng các chiến lược hỗ trợ SV chuyển tiếp thành công từ môi trường học đường sang môi trường lao động chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động hiện đại.

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT (2017). *Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19/5/2017 ban hành quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học*.
- Đặng Thành Hưng (2012). *Giáo dục học đại cương*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- 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 Anh Tuấn, Nguyễn Bá Ngọc, Nguyễn Thanh Tú (2023). Đánh giá những yếu tố ảnh hưởng đến năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội. *Tạp chí Giáo dục*, 23(4), 52-58.
- Nguyễn Văn Hộ, Nguyễn Thị Thanh Huyền (2006). *Hoạt động giáo dục hướng nghiệp và giảng dạy kỹ thuật trong trường trung học phổ thông*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Payne, M. (2014). *Modern social work theory (4th ed.)*. Oxford University Press.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Trần Thị Lệ Hiền (2020). Mối quan hệ giữa sự suy kiệt cảm xúc, khả năng thích nghi và sự gắn kết của nhân viên người Việt trong các công ty đa quốc gia trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh - Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, 15(3), 180-192.
- World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Vũ Dũng (2008). *Từ điển Tâm lý học*. NXB Từ điển Bách khoa.