

CÁC YẾU TỐ THỨC ĐẨY KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH ĐỒNG NAI TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA HỌC TẬP SUỐT ĐỜI

Phạm Đình Sửu¹

Email: dinhsuu.tptravel@gmail.com. ORCID: 0009-0007-6343-5529

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 06/07/2026

Ngày hoàn thành đánh giá: 05/10/2026

Ngày bài báo được duyệt đăng: 19/10/2026

DOI: 10.59266/houjs.2026.1498

Tóm tắt: Nghiên cứu kiểm định tác động của chất lượng đào tạo, năng lực số và hợp tác nhà trường - doanh nghiệp đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của nguồn nhân lực du lịch trẻ tại tỉnh Đồng Nai thông qua vai trò trung gian của học tập suốt đời. Dữ liệu từ 219 sinh viên năm cuối và người mới tốt nghiệp được phân tích bằng mô hình PLS-SEM trên phần mềm SmartPLS 4.0. Kết quả chỉ ra rằng chất lượng đào tạo, năng lực số và hợp tác nhà trường - doanh nghiệp đều tác động tích cực đến học tập suốt đời, trong đó năng lực số có ảnh hưởng mạnh nhất. Học tập suốt đời tác động tích cực có ý nghĩa thống kê đến khả năng thích ứng nghề nghiệp, đồng thời giữ vai trò trung gian chuyển hóa các nguồn lực môi trường và cá nhân thành năng lực thích ứng nghề nghiệp cho người học. Từ kết quả thực nghiệm, nghiên cứu đề xuất các hàm ý quản trị giúp cơ sở đào tạo và doanh nghiệp du lịch tại Đồng Nai nâng cao năng lực cạnh tranh, độ linh hoạt và khả năng hội nhập của nguồn nhân lực trẻ

Từ khóa: chất lượng đào tạo, học tập suốt đời, hợp tác nhà trường - doanh nghiệp, khả năng thích ứng nghề nghiệp, năng lực số

I. Đặt vấn đề

Hội nhập quốc tế và chuyển đổi số đang tái định hình ngành du lịch, mang lại cơ hội mở rộng thị trường nhưng cũng gia tăng áp lực cạnh tranh về chuẩn mực dịch vụ (OECD, 2022; World Economic Forum, 2025). Để đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp khu vực và quốc tế, nguồn nhân lực du lịch không chỉ cần kiến thức chuyên môn vững vàng mà còn phải có

khả năng thích ứng nghề nghiệp cao nhằm linh hoạt ứng phó trước sự thay đổi của công nghệ và việc làm (Savickas và Porfeli, 2012). Tại tỉnh Đồng Nai - vùng kinh tế động lực đang chuyển dịch mạnh sang du lịch sinh thái, công nghiệp và đón đầu dự án Cảng hàng không quốc tế Long Thành - việc phát triển lực lượng lao động chất lượng cao, linh hoạt là yêu cầu cấp thiết. Trong cơ cấu nguồn nhân lực địa

¹ Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, Hồ Chí Minh, Việt Nam

phương, nhóm lao động trẻ gồm sinh viên năm cuối và người mới tốt nghiệp chính là nguồn nhân lực kế cận trực tiếp bổ sung cho thị trường.

Khả năng thích ứng nghề nghiệp hình thành từ sự tương tác giữa nguồn lực môi trường đào tạo và năng lực cá nhân. Chất lượng đào tạo (CLĐT) trang bị hệ thống tri thức và kỹ năng chuẩn mực (Sree và cộng sự, 2025); năng lực số (NLS) giúp cá nhân làm chủ công nghệ và xử lý thông tin trong môi trường dịch vụ thông minh (Tzafilkou và cộng sự, 2022); trong khi hợp tác nhà trường - doanh nghiệp (HTND) tạo cơ hội cọ xát thực tế, gắn kết lý thuyết với đòi hỏi ngành nghề (Li và cộng sự, 2024; Bui và Kikkawa, 2024). Tuy nhiên, các nguồn lực môi trường và kỹ năng số không thể tự phát huy tác dụng nếu thiếu đi hành vi chủ động học hỏi của cá nhân.

Trong cơ chế đó, học tập suốt đời (HTSD) đóng vai trò là mắt xích chuyển hóa cốt lõi, thể hiện qua ý thức và hành vi liên tục cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp (Kirby và cộng sự, 2010; Wielkiewicz và Meuwissen, 2014). Dù các nghiên cứu gần đây đã chỉ ra mối liên hệ giữa năng lực số và học tập suốt đời (Amin và cộng sự, 2025), việc tích hợp đồng thời các nguồn lực môi trường (CLĐT, HTND) và năng lực cá nhân (NLS) nhằm giải thích khả năng thích ứng nghề nghiệp thông qua biến trung gian HTSD vẫn còn là khoảng trống thực nghiệm tại Việt Nam, đặc biệt là đối với nhân lực du lịch Đồng Nai.

Dựa trên Lý thuyết Nhận thức xã hội (Social Cognitive Theory - SCT) của Bandura (1986), nghiên cứu này kiểm định mô hình tác động của CLĐT, NLS và HTND đến khả năng thích ứng nghề

nh nghiệp thông qua vai trò trung gian của HTSD ở nguồn nhân lực trẻ ngành du lịch tại Đồng Nai. Kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm làm sáng tỏ cơ chế hình thành năng lực thích ứng, đồng thời gợi mở hàm ý quản trị thiết thực cho cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập.

II. Cơ sở lý thuyết

2.1. Lý thuyết Nhận thức xã hội (Social Cognitive Theory - SCT)

Lý thuyết Nhận thức xã hội (Bandura, 1986) giải thích sự phát triển tâm lý và hành vi con người thông qua mối quan hệ tương hỗ giữa ba yếu tố: Môi trường (Environment), Cá nhân (Person) và Hành vi (Behavior). Cá nhân là chủ thể chủ động học tập, tích lũy tri thức và tự điều chỉnh hành vi để đáp ứng đòi hỏi từ môi trường (Schunk và DiBenedetto, 2020). Trong nghiên cứu này, CLĐT và HTND đại diện cho yếu tố môi trường; NLS là nguồn lực nhận thức và kỹ năng cá nhân; còn HTSD là hành vi học hỏi liên tục. Theo SCT, môi trường thuận lợi cùng năng lực cá nhân sẽ kích hoạt hành vi học tập suốt đời, tạo nền móng vững chắc cho khả năng thích ứng nghề nghiệp của người học.

2.2. Phát triển các giả thuyết nghiên cứu

Chất lượng đào tạo, Năng lực số, Hợp tác nhà trường - doanh nghiệp và Học tập suốt đời:

CLĐT thể hiện qua chương trình học chuẩn mực, phương pháp giảng dạy tích cực và cơ sở vật chất đáp ứng tốt (Sree và cộng sự, 2025). Môi trường đào tạo tiên tiến khơi gợi tính tò mò học thuật và hình thành thói quen tự trau dồi chuyên môn (Bandura, 1986). Bên cạnh đó, NLS giúp

người học tự tin khai thác kho học liệu mở, tham gia các khóa học trực tuyến và tiếp cận các chuẩn mực nghề nghiệp quốc tế (Tzafilkou và cộng sự, 2022; Amin và cộng sự, 2025). Đồng thời, HTND mang lại trải nghiệm thực tập, cọ xát thực tế, giúp người học nhận diện khoảng cách kỹ năng của bản thân so với yêu cầu doanh nghiệp, từ đó nảy sinh nhu cầu cấp bách phải liên tục học hỏi (Li và cộng sự, 2024; Bui và Kikkawa, 2024). Do đó, các giả thuyết sau được đề xuất:

H1: *Chất lượng đào tạo có tác động tích cực đến học tập suốt đời của nguồn nhân lực du lịch.*

H2: *Năng lực số có tác động tích cực đến học tập suốt đời của nguồn nhân lực du lịch.*

H3: *Hợp tác nhà trường - doanh nghiệp có tác động tích cực đến học tập suốt đời của nguồn nhân lực du lịch.*

Học tập suốt đời và Khả năng thích ứng nghề nghiệp:

Khả năng thích ứng nghề nghiệp là nguồn lực tâm lý tự điều chỉnh, giúp cá nhân chuẩn bị và ứng phó hiệu quả với các nhiệm vụ và biến động công việc (Savickas và Porfeli, 2012). Trong ngành du lịch nhiều biến động, người có ý thức học tập suốt đời luôn chủ động cập nhật tri thức mới, rèn luyện kỹ năng dịch vụ và dễ

dàng hòa nhập vào môi trường đa văn hóa (Kirby và cộng sự, 2010; Wielkiewicz và Meuwissen, 2014). Hành vi học hỏi bền bỉ củng cố sự tự tin và giảm thiểu tâm lý e ngại trước thách thức nghề nghiệp. Vì vậy:

H4: *Học tập suốt đời có tác động tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của nguồn nhân lực du lịch.*

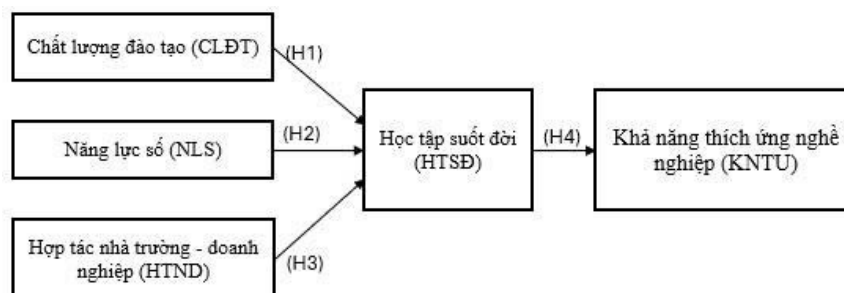
Vai trò trung gian của Học tập suốt đời:

Dưới góc độ SCT, môi trường đào tạo và năng lực cá nhân đóng vai trò tiền đề, nhưng chính hành vi học hỏi liên tục mới là cơ chế động lực trực tiếp chuyển hóa các nguồn lực đó thành năng lực thích ứng (Bandura, 1986). Môi trường đào tạo tốt, liên kết doanh nghiệp chặt chẽ và công nghệ số chỉ thực sự nâng cao độ linh hoạt nghề nghiệp khi chúng kích hoạt được thói quen tự học ở người lao động trẻ. Do đó:

H5: *Học tập suốt đời đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa (a) chất lượng đào tạo, (b) năng lực số, (c) hợp tác nhà trường - doanh nghiệp và khả năng thích ứng nghề nghiệp của nguồn nhân lực du lịch.*

2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở khung Lý thuyết Nhận thức xã hội (SCT) và các giả thuyết đã phát triển, mô hình nghiên cứu đề xuất được tổng hợp như Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Ghi chú: H5 (H5a, H5b, H5c) kiểm định vai trò trung gian của HTSD trong mối quan hệ giữa CLĐT, NLS, HTND và KNTU

Nguồn: Tác giả đề xuất, 2026

III. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Đối tượng khảo sát và quy trình chọn mẫu

Nghiên cứu sử dụng thiết kế định lượng cắt ngang bằng bảng hỏi cấu trúc. Đối tượng khảo sát là nguồn nhân lực trẻ kế cận, gồm sinh viên năm cuối và người mới tốt nghiệp trong vòng 12 tháng các ngành Du lịch, Quản trị Khách sạn, Quản trị Nhà hàng và Dịch vụ ăn uống, Quản trị Lễ hành tại các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, đã hoàn thành kỳ thực tập tại doanh nghiệp. Khảo sát thuận tiện kết hợp có chủ đích được thực hiện từ tháng 5 đến tháng 8/2026. Trong 250 phiếu phát ra, thu về 225 phiếu; sau khi làm sạch loại bỏ phiếu không hợp lệ, 219 quan sát hợp lệ được đưa vào phân tích (đạt 87,6%). Quy mô mẫu này đáp ứng tiêu chuẩn phân tích của PLS-SEM (Hair và cộng sự, 2022).

Cơ cấu mẫu: Nữ chiếm 61,6%, nam chiếm 38,4%; sinh viên năm cuối chiếm 72,1%, người mới tốt nghiệp chiếm 27,9%; chuyên ngành Quản trị Khách sạn - Nhà hàng chiếm 54,8%, Quản trị Lễ hành - Hướng dẫn du lịch chiếm 35,2%, các ngành liên quan khác chiếm 10,0%.

3.2. Đo lường các biến và tiêu chí rút gọn thang đo

Tất cả các biến quan sát sử dụng thang Likert 5 mức độ (1 = “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 = “Hoàn toàn đồng ý”). Thang đo kế thừa từ các nghiên cứu quốc tế đã công bố: CLĐT (3 chỉ báo) từ Sree và cộng sự (2025); NLS (3 chỉ báo) từ

SDiCoS của Tzafilkou và cộng sự (2022); HTND (3 chỉ báo) từ Li và cộng sự (2024) và Ankrah và Al-Tabbaa (2015); HTSD (4 chỉ báo) từ Kirby và cộng sự (2010).

Riêng đối với biến Khả năng thích ứng nghề nghiệp (KNTU), thang đo gốc CAAS của Savickas và Porfeli (2012) gồm 4 khía cạnh: Quan tâm, Kiểm soát, Tò mò và Tự tin. Để tối ưu hóa độ dài bảng hỏi, tránh mệt mỏi cho người trả lời mà vẫn bảo đảm tính đại diện của khái niệm, nghiên cứu chọn lọc mỗi khía cạnh một chỉ báo có trọng số cao nhất (KNTU1 đến KNTU4) hình thành cấu trúc đơn chiều tổng thể theo thông lệ nghiên cứu ứng dụng rút gọn (Bảng 1).

IV. Kết quả và thảo luận

4.1. Đánh giá sai lệch phương pháp chung (Common Method Bias)

Để kiểm soát nguy cơ sai lệch do dữ liệu tự báo cáo cùng thời điểm, nghiên cứu thực hiện kiểm định đơn yếu tố Harman (Harman’s Single Factor Test). Kết quả cho thấy phương sai giải thích của yếu tố đầu tiên đạt 36,42% (nhỏ hơn ngưỡng 50%), khẳng định sai lệch phương pháp chung không phải là vấn đề nghiêm trọng.

4.2. Đánh giá mô hình đo lường

Mô hình đo lường dạng phản ánh được kiểm định về độ tin cậy của chỉ báo, tính nhất quán nội bộ, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt theo các tiêu chí của Hair và cộng sự (2022) cùng Fornell và Larcker (1981).

Bảng 1. Nội dung biến quan sát và kết quả đánh giá thang đo

Cấu trúc / Biến quan sát	Nội dung mục hỏi	Outer Loading	VIF
Chất lượng đào tạo (CLĐT) (Sree và cộng sự, 2025)			
CLĐT1	Chương trình đào tạo ngành du lịch cập nhật và phù hợp với thực tiễn hội nhập.	0,875	2,565
CLĐT2	Giảng viên có trình độ chuyên môn cao và phương pháp giảng dạy tích cực.	0,897	2,778

Cấu trúc / Biến quan sát	Nội dung mục hỏi	Outer Loading	VIF
CLĐT3	Cơ sở vật chất, phòng thực hành và tài nguyên học liệu số đáp ứng tốt nhu cầu học tập.	0,832	1,558
Năng lực số (NLS) (Tzafilkou và cộng sự, 2022)			
NLS1	Tôi có khả năng sử dụng thành thạo các phần mềm và ứng dụng phục vụ ngành du lịch.	0,796	1,906
NLS2	Tôi có kỹ năng tìm kiếm, phân loại và khai thác thông tin số một cách chính xác.	0,861	2,244
NLS3	Tôi tự tin ứng dụng các công cụ công nghệ số để nâng cao hiệu quả học tập và công việc.	0,884	2,389
Hợp tác nhà trường - doanh nghiệp (HTND) (Li và cộng sự, 2024)			
HTND1	Cơ sở đào tạo thường xuyên tổ chức cho người học tham quan, kiến tập tại doanh nghiệp du lịch.	0,854	1,752
HTND2	Kỳ thực tập tại doanh nghiệp giúp tôi cọ xát và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp thực tế.	0,877	1,808
HTND3	Các chuyên gia từ doanh nghiệp thường xuyên tham gia chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn.	0,743	1,404
Học tập suốt đời (HTSĐ) (Kirby và cộng sự, 2010)			
HTSĐ1	Tôi luôn chủ động cập nhật những kiến thức và xu hướng mới trong ngành du lịch.	0,854	1,652
HTSĐ2	Tôi thường xuyên tham gia các khóa học ngắn hạn hoặc tự học để hoàn thiện bản thân.	0,720	1,413
HTSĐ3	Tôi xem việc học tập và rèn luyện kỹ năng mới là quá trình cần duy trì liên tục.	0,832	1,402
HTSĐ4	Tôi sẵn sàng tìm tòi cách làm mới để giải quyết các vấn đề phát sinh trong công việc.	0,758	1,420
Khả năng thích ứng nghề nghiệp (KNTU) (Savickas và Porfeli, 2012)			
KNTU1	Tôi luôn chú trọng suy nghĩ và định hướng cho tương lai nghề nghiệp của mình (Quan tâm).	0,850	2,557
KNTU2	Tôi có ý thức làm chủ và tự kiểm soát con đường phát triển sự nghiệp của bản thân (Kiểm soát).	0,861	2,785
KNTU3	Tôi luôn tò mò, khám phá các cơ hội phát triển nghề nghiệp khác nhau trong ngành du lịch (Tò mò).	0,796	1,628
KNTU4	Tôi tự tin vượt qua các thách thức và trở ngại trong môi trường làm việc thực tế (Tự tin).	0,818	2,037

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả bằng SmartPLS 4.0.

Kết quả Bảng 1 cho thấy hệ số tải ngoài (Outer Loadings) của toàn bộ các biến quan sát đều dao động từ 0,720 đến 0,897, vượt ngưỡng khuyến nghị 0,708. Hệ

số VIF của các chỉ báo dao động từ 1,402 đến 2,785, thấp hơn mức 5, cho thấy không có vấn đề cộng tuyến chỉ báo.

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt

Cấu trúc	CA	CR	AVE	CLĐT	HTSĐ	HTND	KNTU	NLS
CLĐT	0,837	0,902	0,754	(0,868)				
HTSĐ	0,829	0,887	0,663	0,425	(0,814)			
HTND	0,776	0,870	0,691	0,181	0,568	(0,831)		
KNTU	0,862	0,906	0,706	0,285	0,621	0,769	(0,840)	
NLS	0,731	0,845	0,647	0,199	0,637	0,608	0,601	(0,804)

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả bằng SmartPLS 4.0

Ghi chú: CA = Cronbach Alpha; CR = Composite Reliability; AVE = Average Variance Extracted. Các giá trị trong ngoặc đơn trên đường chéo chính là căn bậc hai của AVE theo tiêu chuẩn Fornell và Larcker (1981); các giá trị bên dưới là tỷ lệ Heterotrait-Monotrait (HTMT).

Bảng 2 cho thấy hệ số Cronbach Alpha (0,731 - 0,862) và CR (0,845 - 0,906) đều lớn hơn 0,70; AVE (0,647 - 0,754) lớn hơn 0,50, khẳng định độ tin cậy và giá trị hội tụ của các thang đo đạt chuẩn (Fornell và Larcker, 1981; Hair và cộng sự, 2022). Giá trị HTMT cao nhất là 0,769 (giữa HTND và KNTU), thấp hơn ngưỡng khắt khe 0,85, đồng thời căn bậc hai của AVE đều lớn hơn các hệ số tương quan cặp tương ứng, chứng minh tính phân biệt rõ ràng giữa các cấu trúc.

4.3. Đánh giá mô hình cấu trúc và kiểm định giả thuyết

Mô hình cấu trúc được đánh giá thông qua kiểm tra đa cộng tuyến nội bộ (Inner VIF dao động từ 1,000 đến 1,607, hoàn toàn nằm trong mức an toàn), hệ số giải thích R^2 , và kỹ thuật Bootstrapping 5.000 mẫu lặp để xác định ý nghĩa thống

kê của các mối quan hệ (Hair và cộng sự, 2022).

Hệ số R^2 của biến Học tập suốt đời đạt 0,541 (R^2 hiệu chỉnh = 0,534), nghĩa là CLĐT, NLS và HTND giải thích được 54,1% sự biến thiên của HTSĐ. Đối với Khả năng thích ứng nghề nghiệp, R^2 đạt 0,385 (R^2 hiệu chỉnh = 0,383), phản ánh HTSĐ giải thích được 38,5% phương sai của năng lực thích ứng nghề nghiệp. Trong nghiên cứu này, các tác động trực tiếp từ CLĐT, NLS và HTND đến KNTU không được đưa vào giả thuyết chính nhằm tập trung kiểm định mô hình trung gian gián tiếp theo định hướng lý thuyết SCT (Bandura, 1986). Việc các khoảng tin cậy 95% Bootstrap của hiệu ứng gián tiếp không chứa giá trị 0 xác nhận vai trò trung gian có ý nghĩa thống kê của HTSĐ trong cả ba mối quan hệ.

Bảng 3. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Mối quan hệ tác động	Hệ số (β)	Sai số chuẩn (STDEV)	Giá trị t	Giá trị p	95% CI (Bootstrap)	Kết luận
Tác động trực tiếp							
H1	CLĐT HTSĐ	0,294	0,054	5,432	< 0,001	[0,188; 0,398]	Chấp nhận
H2	NLS HTSĐ	0,421	0,067	6,277	< 0,001	[0,289; 0,551]	Chấp nhận
H3	HTND HTSĐ	0,260	0,073	3,544	< 0,001	[0,118; 0,402]	Chấp nhận
H4	HTSĐ KNTU	0,621	0,044	13,976	< 0,001	[0,528; 0,701]	Chấp nhận
Tác động gián tiếp (Trung gian)							
H5a	CLĐTHTSĐKNTU	0,183	0,034	5,392	< 0,001	[0,119; 0,253]	Chấp nhận
H5b	NLSHTSĐ KNTU	0,261	0,042	6,189	< 0,001	[0,179; 0,346]	Chấp nhận
H5c	HTNDHTSĐ KNTU	0,161	0,053	3,063	0,002	[0,068; 0,273]	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả bằng SmartPLS 4.0.

Kết quả Bảng 3 cho thấy các giả thuyết tác động trực tiếp H1, H2, H3, H4 đều đạt mức ý nghĩa $p < 0,001$. Trong các tiền tố tác động đến Học tập suốt đời, Năng lực số có hệ số tác động lớn nhất ($\beta = 0,294$), tiếp theo là Chất lượng đào tạo ($\beta = 0,260$) và Hợp tác nhà trường - doanh nghiệp ($\beta = 0,260$). Học tập suốt đời thể hiện tác động rất mạnh mẽ đến Khả năng thích ứng nghề nghiệp ($\beta = 0,621$).

Về tác động gián tiếp, khoảng tin cậy 95% Bootstrap của cả ba đường truyền qua HTSD đều không chứa giá trị 0. Hiệu ứng gián tiếp từ NLS đến KNTU là lớn nhất ($\beta = 0,261$; $p < 0,001$), kế tiếp là từ CLĐT ($\beta = 0,183$; $p < 0,001$) và từ HTND ($\beta = 0,161$; $p = 0,002$). Kết quả này khẳng định Học tập suốt đời giữ vai trò trung gian có ý nghĩa trong việc kết nối các nguồn lực môi trường đào tạo và năng lực công nghệ với năng lực thích ứng nghề nghiệp của người học.

4.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Về các yếu tố tiền đề thúc đẩy Học tập suốt đời: Năng lực số là yếu tố có tác động mạnh mẽ nhất đến tinh thần học tập suốt đời của nguồn nhân lực du lịch trẻ tại Đồng Nai ($\beta = 0,421$). Kết quả này hoàn toàn tương thích với các nghiên cứu của Amin và cộng sự (2025) và Tzafilkou và cộng sự (2022). Trong môi trường hội nhập và chuyển đổi số, sinh viên có kỹ năng công nghệ vững sẽ dễ dàng tự học qua các khóa học trực tuyến, tìm kiếm học liệu ngoại ngữ và tự giải quyết các thách thức nghiệp vụ. Bên cạnh đó, Chất lượng đào tạo ($\beta = 0,294$) và Hợp tác nhà trường - doanh nghiệp ($\beta = 0,260$) cung cấp nền tảng lý thuyết và môi trường cọ xát thực tế, khẳng định tính đúng đắn của Lý thuyết Nhận thức xã hội: các yếu tố môi trường

thuận lợi là chất xúc tác kích hoạt hành vi tự chủ học tập của cá nhân (Bandura, 1986; Sree và cộng sự, 2025; Li và cộng sự, 2024).

Về vai trò của Học tập suốt đời đối với Khả năng thích ứng nghề nghiệp: Học tập suốt đời tác động rất mạnh đến khả năng thích ứng nghề nghiệp ($\beta = 0,621$). Điều này phù hợp với quan điểm của Savickas và Porfeli (2012) và Kirby và cộng sự (2010): nguồn nhân lực thường xuyên trau dồi tri thức sẽ phát triển tốt 4 năng lực tự điều chỉnh (quan tâm tương lai, làm chủ bản thân, tò mò khám phá và tự tin hành động), từ đó không bị bỏ lỡ trước những thay đổi của thị trường.

Về cơ chế trung gian: Phân tích gián tiếp khẳng định rằng để các nguồn lực môi trường đào tạo (CLĐT, HTND) và năng lực công nghệ (NLS) thực sự mang lại khả năng thích ứng nghề nghiệp cho người học, chúng cần phải được chuyển hóa thông qua thói quen và ý thức học tập suốt đời. Nếu người học chỉ tiếp nhận đào tạo thụ động mà không hình thành tinh thần tự học liên tục, họ sẽ nhanh chóng gặp khó khăn khi đối mặt với các tiêu chuẩn dịch vụ khắt khe và các công nghệ mới trong môi trường hội nhập du lịch quốc tế.

V. Kết luận

5.1. Kết luận chính

Nghiên cứu đã kiểm định thành công mô hình giải thích khả năng thích ứng nghề nghiệp của nguồn nhân lực du lịch (tiếp cận từ nhóm sinh viên năm cuối và người mới tốt nghiệp) tại Đồng Nai dựa trên khung Lý thuyết Nhận thức xã hội. Kết quả thực nghiệm khẳng định Năng lực số, Chất lượng đào tạo và Hợp tác nhà trường - doanh nghiệp là những động

lực quan trọng thúc đẩy Học tập suốt đời, trong đó Năng lực số giữ vai trò nổi bật nhất. Đồng thời, Học tập suốt đời đóng vai trò là chiếc cầu nối trung gian quan trọng, giúp chuyển giao các nguồn lực bên ngoài và năng lực cá nhân thành khả năng thích ứng nghề nghiệp vững vàng cho người lao động trẻ.

5.2. Hàm ý quản trị thực tiễn

Từ kết quả nghiên cứu, một số kiến nghị nhằm nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của nguồn nhân lực du lịch đáp ứng yêu cầu hội nhập được đề xuất:

Đối với các cơ sở đào tạo: Cần liên tục rà soát, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận các tiêu chuẩn du lịch quốc tế và khu vực; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và học liệu số vào giảng dạy nhằm phát triển năng lực số cho sinh viên. Đồng thời, nâng cao chất lượng hợp tác với các doanh nghiệp du lịch tại Đồng Nai và khu vực lân cận, xây dựng các kỳ thực tập thực chất, tạo cơ hội cho người học tiếp xúc với môi trường làm việc thực tế và rèn luyện tác phong chuyên nghiệp.

Đối với các doanh nghiệp du lịch: Cần chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo trong việc đặt hàng nhân lực, hỗ trợ chuyên gia tham gia chia sẻ thực tế và tạo điều kiện làm việc thực tập chuyên nghiệp cho sinh viên. Doanh nghiệp cũng cần kiến tạo môi trường làm việc khuyến khích đổi mới sáng tạo, tạo cơ hội để nhân viên mới duy trì học tập và tự nâng cao trình độ.

Đối với người học và người lao động trẻ: Cần chủ động trang bị năng lực số, kỹ năng ngoại ngữ và hình thành thói quen học tập suốt đời. Việc tích cực tham gia các hoạt động thực tế và tự giác cập nhật

kiến thức sẽ là chìa khóa giúp cá nhân nâng cao khả năng cạnh tranh và thích ứng với mọi biến động trong nghề nghiệp.

5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu có một số hạn chế nhất định.

Thứ nhất, dữ liệu thu thập theo phương pháp cắt ngang và lấy mẫu thuận tiện tại địa bàn Đồng Nai với cỡ mẫu $N = 219$, đối tượng chủ yếu là sinh viên năm cuối và người mới tốt nghiệp, do đó tính đại diện tổng quát cho toàn bộ các nhóm lao động thâm niên khác trong ngành du lịch còn chùng mực. Nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng quy mô mẫu trên nhiều đối tượng lao động và nhiều địa phương khác nhau.

Thứ hai, các nghiên cứu tương lai có thể tiếp cận theo thiết kế nghiên cứu dọc hoặc bổ sung các yếu tố tâm lý khác (như trí tuệ cảm xúc, động lực phụng sự hay năng lực tự học) để kiểm tra toàn diện hơn sự phát triển của khả năng thích ứng nghề nghiệp trong kỷ nguyên số.

Tài liệu tham khảo

- Amin, S. M., Mahgoub, S. A. E., Tawfik, A. F., Khalil, D. E., El-Sayed, A. A. I., Atta, M. H. R., Albzia, A., & Mohamed, S. R. M. (2025). Nursing education in the digital era: The role of digital competence in enhancing academic motivation and lifelong learning among nursing students. *BMC Nursing*, 24, Article 571. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03199-2>
- Ankrah, S., & Al-Tabbaa, O. (2015). Universities-industry collaboration: A systematic review. *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), 387-408. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2015.02.003>

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bui, V. T. T., & Kikkawa, T. (2024). Exploring university-industry collaboration in Vietnam: An in-depth review of types and influencing factors. *Industry and Higher Education*, 38(6), 499-514. <https://doi.org/10.1177/09504222241249040>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Kirby, J. R., Knapper, C., Lamon, P., & Egnatoff, W. J. (2010). Development of a scale to measure lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education*, 29(3), 291-302. <https://doi.org/10.1080/02601371003700584>
- Li, H., Khattak, S. I., & Shamim, M. A. (2024). Quality culture, university-industry collaboration, and perceived employability among vocational students in China: A Yanpei Huang perspective. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1439097. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439097>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *OECD tourism trends and policies 2022*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a8dd3019-en>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, Article 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Sree, G. S., Ramlal, P., & Yadav, R. (2025). Trainees' experienced vocational education and training quality: Formative assessment of scale development and validation. *International Journal of Educational Management*, 39(4), 916-936. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2023-0429>
- Tzafilkou, K., Perifanou, M., & Economides, A. A. (2022). Development and validation of students' digital competence scale (SDiCoS). *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 19, Article 30. <https://doi.org/10.1186/s41239-022-00330-0>
- Wielkiewicz, R. M., & Meuwissen, A. S. (2014). A lifelong learning scale for research and evaluation of teaching and curricular effectiveness. *Teaching of Psychology*, 41(3), 220-227. <https://doi.org/10.1177/0098628314537971>
- World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. World Economic Forum.

ACTORS PROMOTING CAREER ADAPTABILITY OF TOURISM HUMAN RESOURCES IN DONG NAI IN THE CONTEXT OF INTEGRATION: THE MEDIATING ROLE OF LIFELONG LEARNING

Pham Dinh Suu¹

Abstract: *This study examines the effects of training quality, digital competence, and university-industry collaboration on the career adaptability of young tourism human resources in Dong Nai Province through the mediating role of lifelong learning. Data collected from 219 final-year students and recent graduates were analyzed using PLS-SEM on SmartPLS 4.0. The findings reveal that training quality, digital competence, and university-industry collaboration positively affect lifelong learning, with digital competence exerting the strongest impact. Lifelong learning significantly promotes career adaptability and mediates the relationships between environmental/individual resources and career adaptability. Based on these empirical findings, practical implications are proposed for higher education institutions and tourism enterprises in Dong Nai to enhance workforce competitiveness and integration capability.*

Keywords: *career adaptability, digital competence, lifelong learning, training quality, university-industry collaboration*

¹Nguyen Tat Thanh University, Ho Chi Minh, Viet Nam