

TRÍ TUỆ NHÂN TẠO (AI) TÁC ĐỘNG ĐẾN TÂM LÝ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở CƠ SỞ ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC

Võ Minh Trí
Đại học Trà Vinh
Email: minhtritvu@tvu.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết nghiên cứu, phân tích tác động của Trí tuệ nhân tạo (AI) đến tâm lý của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đại học ở cơ sở đại học trong bối cảnh bùng nổ về công nghệ chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ. Bằng phương pháp nghiên cứu tài liệu và kết hợp phương pháp khảo sát thực tiễn tại Trường Đại học T, bài viết chỉ ra rằng AI mang lại những tác động tích cực đáng kể như nâng cao hiệu quả quản lý, tự động hóa quy trình thực hiện và mở rộng khả năng tiếp cận tri thức. Bên cạnh những mặt tích cực có được, thì AI cũng có những tác động tâm lý nghiêm trọng như lo ngại mất việc làm, tâm lý đạo đức khi sử dụng AI, nguy cơ phụ thuộc vào AI mất khả năng phán đoán, văn hóa nghề nghiệp bị xói mòn. Từ thực trạng đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm giúp cán bộ quản lý giáo dục đại học thích ứng với môi trường công nghệ số phát triển, đồng thời phát huy vai trò con người trong môi trường quản lý giáo dục có sự hỗ trợ của AI. Những giải pháp này với mục tiêu giúp đội ngũ cán bộ quản lý ổn định tâm lý, nâng cao năng lực chuyên môn, đóng góp trực tiếp vào việc nâng cao chất lượng quản lý giáo dục hiện đại.

Từ khóa: Trí tuệ nhân tạo (AI), tâm lý quản lý, tác động tích cực AI, tác động tiêu cực AI.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) IMPACT ON THE PSYCHOLOGY OF ADMINISTRATIVE STAFF IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract: This research paper analyzes the impact of Artificial Intelligence (AI) on the psychology of higher education administrators in the context of the rapid digital transformation. Using a combination of literature review and practical surveys at University T, the paper indicates that AI brings significant positive impacts such as improved management efficiency, automated processes, and expanded access to knowledge. However, alongside these positive aspects, AI also has serious psychological impacts such as concerns about job loss, ethical concerns regarding AI use, the risk of dependence on AI leading to impaired judgment, and the erosion of professional culture. Based on this reality, the paper proposes several solutions to help higher education administrators adapt to the developing digital environment while enhancing the role of humans in an AI-supported educational management environment. These solutions aim to help management staff stabilize their mental state, enhance their professional capabilities, and directly contribute to improving the quality of modern educational management.

Keywords: Artificial intelligence (AI), management psychology, positive impacts of AI, negative impacts of AI.

Nhận bài: 18/04/2026

Phản biện: 17/05/2026

Duyệt đăng: 20/05/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân loại đang bước vào kỷ nguyên số gắn với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo (AI), có tầm ảnh hưởng toàn diện đến các mặt đời sống xã hội, trong đó giáo dục đại học là một trong những lĩnh vực chịu ảnh hưởng sâu sắc. AI cung cấp các hệ thống công cụ như Chat GPT, Gemini, Copilot, ..., và nhiều ứng dụng chuyên biệt khác, đang dần làm thay đổi về cách thức giảng dạy, học tập, nghiên cứu, quản lý tại cơ sở đào tạo đại học ở toàn thế giới nói chung, ở Việt Nam nói riêng. Trong bối cảnh tình hình hiện nay có những thay đổi sâu sắc, toàn diện, đặc biệt là công nghệ số và trí tuệ nhân tạo đang dần tái định hình giáo dục đào tạo trên phạm vi toàn cầu, phải xác định tầm nhìn và chiến lược mới trong giáo dục trong tương lai.

Trước tình hình đó, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đại học là người có vai trò quan trọng trong việc định hướng chiến lược phát triển và đảm bảo chất lượng đào tạo trước những biến động của thời

đại kỷ nguyên số mà nhất là thời kỳ bùng nổ của trí tuệ nhân tạo. Cán bộ quản lý giáo dục cần phải trang bị cho bản thân một lượng kiến thức cơ bản về sử dụng trí tuệ nhân tạo; bên cạnh đó họ còn phải đối mặt với sự tác động tâm lý từ trí tuệ nhân tạo.

Bài viết nghiên cứu mối quan hệ tác động của AI đến tâm lý của cán bộ quản lý giáo dục đại học trong môi trường số hiện nay. Bài viết làm sáng tỏ mối quan hệ giữa công nghệ và tâm lý con người trong thời đại bùng nổ về công nghệ số nhất là AI, giúp cho họ hiểu rõ hơn và có phương án chuẩn bị tiếp nhận và ứng phó để không bị ảnh hưởng đến tâm lý, phát huy tối đa năng lực con người trong thời đại AI.

Bài viết tập trung phân tích sự ảnh hưởng của AI đến tâm lý của cán bộ quản lý giáo dục đại học về mặt tích cực và tiêu cực, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm tối ưu hóa lợi ích và giảm thiểu tối đa các tác động tiêu cực trong quá trình sử dụng AI vào công tác quản lý giáo dục đại học.

II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu kết hợp với phương pháp khảo sát thực tiễn. Phương pháp nghiên cứu tài liệu được dùng để hệ thống hóa cơ sở lý luận về tác động của trí tuệ nhân tạo đến tâm lý cán bộ quản lý giáo dục, thông qua việc phân tích các văn bản chính sách (Nghị quyết số 71-NQ/TW, Nghị quyết số 57-NQ/TW), khuyến nghị của UNESCO về đạo đức trí tuệ nhân tạo và các công trình nghiên cứu có liên quan.

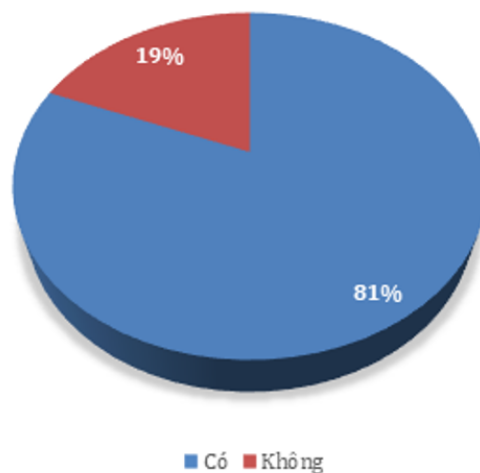
Phương pháp khảo sát được thực hiện tại Trường Đại học T nhằm thu thập dữ liệu thực tiễn về mức độ sử dụng AI, hiệu quả ứng dụng AI, mức độ phụ thuộc vào AI và cách thức sử dụng nội dung do AI cung cấp trong công tác quản lý

giáo dục. Kết quả khảo sát được trình bày dưới dạng biểu đồ (Hình 1, Hình 2, Hình 3, Hình 4) và là cơ sở thực tiễn cho các phân tích ở phần Kết quả nghiên cứu.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trí tuệ nhân tạo bùng nổ về công nghệ, sức lan tỏa với tốc độ nhanh và phạm vi ngày càng mở rộng ở mọi lĩnh vực nói chung, lĩnh vực quản lý giáo dục đào tạo nói riêng. AI không chỉ là công cụ hỗ trợ đơn thuần mà là công cụ hỗ trợ quan trọng giúp cho cán bộ quản lý giáo dục giảm tải áp lực, nâng cao hiệu quả công việc, AI thâm nhập vào từng hoạt động quản lý của cán bộ giáo dục đào tạo, từng quy trình thực hiện, mức độ có sử dụng AI vào công việc được thể hiện qua Hình 1.

Hình 1. Tỷ lệ có sử dụng AI vào công việc (nguồn khảo sát Trường Đại học T)



Có 149 cán bộ quản lý có giữ chức vụ quản lý tại Trường Đại học T tham gia khảo sát, với tỷ lệ 81% có sử dụng công AI vào công việc quản lý, còn lại 19% không sử dụng AI. Công cụ AI mà Trường Đại học T sử dụng là Gemini, nó được xem như trợ lý AI cốt lõi nhằm thúc đẩy chiến lược chuyển đổi số. Gemini đồng hành cùng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên trong việc tối ưu hóa quản lý, soạn thảo giáo án và đổi mới phương pháp giảng dạy, giúp nâng cao năng lực công nghệ cho toàn trường, góp phần khẳng định chất lượng giáo dục theo chuẩn kiểm định quốc tế.

Bên cạnh đó, việc thực hiện đẩy mạnh công tác chuyển đổi số trong môi trường giáo dục đại học theo Nghị quyết số 71-NQ/TW và Nghị quyết số 57-NQ/TW, cũng chính vì điều này mà nó đã tạo ra tác động tâm lý không nhỏ nhất là đối với đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục hiện nay theo hai hướng tích cực và tiêu cực.

3.1. Tác động tích cực đến tâm lý cán bộ quản lý

3.1.1. Hiệu quả quản lý hoạt động

Tác động đầu tiên cho chúng ta thấy rõ nhất là hiệu quả quản lý hoạt động được nâng cao, giảm bớt được gánh nặng thực hiện thủ tục hành chính, quy trình lặp đi lặp lại. Cán bộ quản lý giáo dục đại học phải dành nhiều thời gian để xử lý hồ sơ, sắp xếp hồ sơ phù hợp, tổng hợp báo cáo hàng tháng, quý, năm, những công việc cứ lặp đi lặp lại làm cho người quản lý tốn nhiều thời gian.

Khi AI tham gia vào công tác quản lý của đội ngũ cán bộ thì việc hỗ trợ các công việc hành chính trở nên nhanh chóng hơn, hiệu quả tăng lên, kiểm soát được công việc và nhất là khả năng sáng tạo trong công việc được chú ý hơn.

Kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ số người đồng ý khi sử dụng AI vào công việc có hiệu quả có tỷ lệ 67%, vậy có thể cho ta thấy việc sử dụng AI vào công việc sẽ giúp ích rất nhiều cho công việc, giải phóng được sức lao động, 22% thấy hiệu quả bình

thường, và 11% cho rằng không hiệu quả. Ở tỷ lệ hiệu quả bình thường hoặc không hiệu quả, có thể là đội ngũ này chưa thật sự hiểu và biết cách dùng AI để giúp ích cho công việc.

3.1.2. Tự động hóa quy trình thực hiện

Chuyển đổi số trong môi trường giáo dục đại học thì AI đóng góp không kém phần quan trọng trong việc làm cho tự động hóa thực hiện các quy trình, nó làm giảm bớt các công việc thường nhật hàng ngày. Sự tham gia của AI vào việc quản lý giáo dục đào tạo là nó thực hiện chuyển đổi từ kiểu vận hành quy trình theo kinh nghiệm, thủ tục hồ sơ giấy sang kiểu vận hành quy trình bằng dữ liệu. AI giúp giảm đi các công việc lặp đi lặp lại, tốn nhiều thời gian, nó giúp cho cán bộ quản lý giảm bớt đi sự căng thẳng do công việc hành chính hàng ngày mang lại, để cho cán bộ quản lý tập trung vào tư duy, quyết định mang tính chiến lược cho đơn vị.

3.1.3. Quản trị dựa trên dữ liệu

Môi trường chuyển đổi số là hình thức chuyển đổi dữ liệu được lưu trữ bằng giấy chuyển sang môi trường lưu trữ số, nên tất cả dữ liệu được lưu trữ đám mây. Mà AI là hệ thống chuyên về tập hợp, phân tích các nguồn dữ liệu khổng lồ ở các mặt khác nhau nhưng trong đó có công tác điều hành. Từ đó, nó có thể cung cấp nhiều thông tin chuẩn xác có liên quan cho đội ngũ làm công tác quản lý giáo dục, giúp cho cán bộ quản lý có thể tự tin hơn trong quá trình ra quyết định

3.1.4. Tương tác và hỗ trợ

Hiện nay, AI có nhiều hệ thống nhưng nhìn chung có cùng chức năng là tổng hợp nguồn dữ liệu để giải quyết những câu hỏi do con người đặt ra, chính vì thế người ta gọi AI là trợ lý ảo lý tưởng. Chính vì vậy, trong công tác quản lý giáo dục đại học thì AI giúp đưa ra những phương án hoặc giải đáp các thắc mắc cho đội ngũ cán bộ xem xét lựa chọn để giải quyết; AI tổng hợp cung cấp chính sách, hỗ trợ soạn thảo văn bản, sự hỗ trợ liên tục từ các công cụ AI tạo ra cảm giác được đồng hành trong việc xử lý các vấn đề phức tạp trong công việc.

3.1.5. Kích thích nhu cầu học tập

Thời đại công nghệ, là thời đại của sự thay đổi về công nghệ và tri thức đòi hỏi cán bộ quản lý giáo dục đại học không thể dừng lại ở cái kiến thức mà chúng ta đã được trang bị từ lúc còn ngồi trên ghế nhà trường, hay thông qua các buổi tập huấn, mà chúng ta phải không ngừng học tập để trau dồi thêm kinh nghiệm, nắm vững kiến thức để thích ứng với tốc độ thay đổi không ngừng của công nghệ.

AI có thể phân tích được nhu cầu, khả năng học tập và năng lực của từng cá nhân để đề xuất nội dung và tiến độ học tập phù hợp, chính vì vậy mà nó mang ý nghĩa quan trọng đối với đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục khi các cán bộ quản lý bị cuốn vào công việc bận rộn và không có thời gian để tập trung cho việc học tập. Việc học tập và phát triển bản thân của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục không chỉ nâng cao chuyên môn mà còn làm tăng tính tự tin hiệu quả của công việc, đây chính là nền tảng của tâm lý quan trọng nhất cho cán bộ quản lý vượt qua rào cản tâm lý lo sợ lạc hậu, thách thức của công nghệ.

Môi trường học tập cùng AI, giúp cho cán bộ quản lý cảm thấy an toàn về mặt tâm lý, nơi học mà không có sự phán xét khi mắc lỗi, chính điều này đã khuyến khích tinh thần cán bộ quản lý cởi mở hơn để đón nhận lượng kiến thức mới cần thiết cho quản lý giáo dục trong thời đại mới.

3.1.6. Phát hiện và ngăn ngừa rủi ro

AI là hệ thống tập hợp các nguồn dữ liệu khổng lồ. AI có thể phân tích, đánh giá mức độ rủi ro, kịp thời cảnh báo, cho nên người làm công tác quản lý có thể làm việc yên tâm hơn, với tinh thần thoải mái hơn. Công việc được giải quyết nhẹ nhàng và tiết kiệm thời gian hơn nhiều, giảm thiểu rủi ro sai sót xuống mức thấp nhất.

3.2. Tác động tiêu cực đến tâm lý cán bộ quản lý

Bên cạnh những lợi ích tích cực mà AI mang lại cho đội ngũ quản lý giáo dục đại học từ nâng cao hiệu quả quản lý, giúp tự động hóa thực hiện các quy trình, giúp cán bộ quản lý đưa ra các quyết định mang tính chiến lược thì cũng có những mặt tiêu cực mà AI mang lại cho đội ngũ quản lý hàng loạt các thách thức tâm lý nghiêm trọng. Chúng ta có thể nhận diện các mặt tiêu cực để có phương hướng sử dụng AI trong công tác quản lý một cách hiệu quả và bền vững.

3.2.1. Nguy cơ phụ thuộc vào AI mất khả năng phán đoán độc lập

Đây cũng là một trong những tâm lý mà cán bộ quản lý giáo dục đáng lo ngại nhất khi sử dụng AI vào trong công tác quản lý. Qua kết quả khảo sát ở Hình 1, mức độ sử dụng AI lên đến 81% nhưng ở mặt khác tỷ lệ phụ thuộc hoàn toàn vào AI đạt đến 38%, còn ít phụ thuộc là 41%. Qua đó cho ta thấy tỷ lệ chênh lệch gần như không đáng kể.

Qua những số liệu khảo sát minh chứng, tỷ lệ cán bộ quản lý phụ thuộc hoàn toàn vào AI trong công tác sẽ còn tăng lên, vì nhóm tỷ lệ ít phụ thuộc đã đạt 41% có nguy cơ nhóm này sẽ chuyển sang phụ thuộc hoàn toàn nếu không có sự can thiệp về nhận thức. Công nghệ AI được cập nhật liên

tục hàng ngày, hàng giờ, nó giúp đưa ra các lời khuyên cáo, phân tích chuyên sâu các nội dung mà người quản lý muốn tìm hiểu, chính vì điều này sẽ làm cho đội ngũ cán bộ quản lý sẽ phụ thuộc hoàn toàn vào AI chỉ là thời gian.

3.2.2. Đạo đức khi sử dụng AI

Cán bộ quản lý giáo dục đại học hiện nay đặt ra nhiều vấn đề về đạo đức khi sử dụng AI trong công tác quản lý, cũng vì điều này mà nó trở thành áp lực tâm lý lên chính bản thân người quản lý, nhiều cán bộ quản lý với tâm lý lo lắng khi sử dụng dữ liệu mà AI cung cấp, họ không biết là cơ chế làm việc của AI khi mà AI đưa ra các quyết định tham khảo cho người dùng, mà khi người quản lý dựa vào những thông tin mà AI cung cấp lại đưa ra quyết định vào công tác quản lý, thì chính bản thân người quản lý phải chịu trách nhiệm với quyết định của mình, mà trong khi đó AI lại không phải chịu bất kỳ trách nhiệm hay cơ chế ràng buộc nào.

Qua dữ liệu khảo sát cho thấy, việc cán bộ quản lý giáo dục sử dụng nội dung mà AI hoàn toàn là 15%, với tỷ lệ này vẫn còn ở mức thấp, đối với việc sử dụng một phần chiếm tới 52%, còn việc sử dụng có chọn lọc thông tin chiếm tới 28%, sử dụng để tham khảo chỉ có 5%. Mức độ sử dụng nội dung mà AI cung cấp, người lãnh đạo sử dụng một phần chiếm tỷ lệ khá cao, từ đó mà dẫn đến tâm lý nhà lãnh đạo quản lý lo lắng khi sử dụng, không biết khi sử dụng thông tin mà không có cơ sở vững chắc dễ dẫn đến tâm lý bất an. Tâm lý này kéo dài sẽ ảnh hưởng đến công việc quản lý. Đạo đức AI đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đào tạo đạo đức AI cho các nhà lãnh đạo trong tổ chức như một giải pháp then chốt để giảm thiểu áp lực tâm lý và rủi ro đạo đức trong quá trình ứng dụng công nghệ.

3.2.3. Nguồn thông tin quá tải mà AI cung cấp

Mặc dù AI là hệ thống hỗ trợ đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đại học ra quyết định mang tính chiến lược, cung cấp rất nhiều dữ liệu để tham khảo. Nhưng mặt trái của nó lại gây cho người quản lý một nỗi sợ thật sự là có rất nhiều nguồn thông tin. Cũng như đã nói, AI là hệ thống tổng hợp dữ liệu khổng lồ từ nhiều nguồn, khi nhà quản lý đặt ra vấn đề cho AI thì câu trả lời AI sẽ gom từ nhiều nguồn thông tin khác nhau. Chính vì điều này, mà làm cho nhà quản lý không biết sẽ lựa chọn thông tin nào cho phù hợp, khi đọc xem xét các nguồn thông tin mà AI cung cấp. Nguồn thông tin tham khảo nhiều, sẽ dẫn đến tiếp nhận, phân tích sẽ quá tải đối với người quản lý, khi ra quyết định sẽ lúng túng, không hài lòng với quyết định vừa đưa ra, rồi sẽ dẫn tới tâm trạng lo âu cho người quản lý.

3.2.4. Áp lực về công nghệ số

Sự chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ từ những năm gần đây, đặc biệt là công nghệ về sử dụng AI trong công tác quản lý, điều này bắt buộc các nhà quản lý không ngừng trau dồi kỹ năng về công nghệ cho bản thân, với tâm lý cũng phải cập nhật thường xuyên, nếu không sẽ bị lạc hậu về công nghệ, bị bỏ lại phía sau. Điều này có thể gây ra mức ảnh hưởng nghiêm trọng đối với sức khỏe tinh thần của nhà quản lý. Hiện nay, cuộc đua về công nghệ, sự cạnh tranh khốc liệt của các hệ thống AI, nếu thiếu sự chuẩn bị thì có thể gây thêm căng thẳng cho đội ngũ quản lý giáo dục đại học.

3.2.5. Xói mòn văn hóa nghề nghiệp

Tác động sâu sắc nhất của AI đối với cán bộ quản lý giáo dục là về văn hóa nghề nghiệp, từ những việc tự tay bản thân mình làm giờ thì chỉ cần gõ những lệnh thì máy sẽ cung cấp như là toàn bộ, ví dụ: gõ vào hộp chat AI, yêu cầu soạn thảo văn bản thông báo chiêu sinh, thì chỉ cần ngồi chờ vài phút thì AI sẽ cung cấp cho người quản lý file soạn thảo gần như hoàn chỉnh. Chính vì điều này, người cán bộ quản lý có cảm giác sẽ mất dần đi ý nghĩa nghề nghiệp, công việc mà mình đang đảm nhận. Khi mà AI dần thay thế, thì khi xem xét giải quyết một vấn đề gì đó cần phải có sự tinh tế, xem xét từng khía cạnh và giá trị khác nhau thì có thể bị xói mòn do AI.

3.2.6. Tâm lý lo lắng mất việc

Ảnh hưởng tiêu cực không hề nhỏ đến tâm lý của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục do AI. Đó là tâm lý lo sợ mất nghề hay là sợ bị thay thế một phần, khi mà các hệ thống AI đang dần trở nên mạnh mẽ và xâm lấn vào công việc hàng ngày của cán bộ quản lý giáo dục, trước đây để xử lý công việc cần phải có kinh nghiệm thực tiễn được tích lũy và kiến thức nhưng nay thì không, công việc được giải quyết bằng những câu lệnh, những biểu mẫu cung cấp cho AI để xử lý.

IV. GIẢI PHÁP

Từ thực trạng được phân tích trên, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm giúp cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đại học có cái nhìn tích cực và thích nghi hơn trong môi trường công nghệ số hiện đại như hiện nay, đồng thời cũng giúp ích hơn trong việc bảo vệ tâm lý cá nhân và phát huy vai trò của người làm công tác quản lý.

Một là, cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năng lực số liên tục cho đội ngũ làm công tác quản lý giáo dục, thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp cho từng nhóm đối tượng, từng trình độ khác nhau; tránh cho người tham gia bồi dưỡng có cảm giác như bị lạc hậu, tụt lại phía sau. Đặc biệt, khi thiết kế chương trình đào tạo,

bồi dưỡng phải có yếu tố tâm lý, bắt đầu từ những việc nhỏ, những việc làm gần gũi, thực tế thường ngày của cán bộ quản lý. Người tham gia hướng dẫn cũng cần phải nắm vững tâm lý chia sẻ đồng hành hơn là áp đặt. Để cho đội ngũ quản lý từng bước tự tin hơn để chuyển sang những cái phức tạp hơn.

Hai là, lãnh đạo đơn vị cần thiết phải xây dựng văn hóa cởi mở tiếp nhận với sự thay đổi của công nghệ. Phải đảm bảo truyền thông rõ ràng đối với đội ngũ làm công tác quản lý là AI là công cụ hỗ trợ cho công việc quản lý, không thay thế được cho con người. Lãnh đạo đơn vị tiên phong trong việc học hỏi và ứng dụng công nghệ AI vào công việc của mình.

Ba là, cấp thiết phải xây dựng quy định về đạo đức và pháp lý khi sử dụng AI, mà vấn đề quan trọng khi soạn thảo quy định phải có sự tham gia của đội ngũ quản lý giáo dục. Quy định cần phải nêu rõ là phạm vi và giới hạn của việc sử dụng AI; trách nhiệm giải trình; phải có cơ chế kiểm tra, giám sát; quyết định kết quả cuối cùng là con người; hướng xử lý khi mà AI đưa ra kết quả bị sai, lệch hoặc là thiên vị.

Bốn là, cán bộ quản lý giáo dục đại học cần phải có thời gian nghỉ ngơi, tạo ranh giới rõ ràng giữa công việc và cuộc sống ngoài giờ làm việc, hạn chế giao việc ngoài giờ. Thực hiện các biện pháp để ngăn ngừa mệt mỏi, kiệt sức vì công việc và duy trì sức khỏe tâm lý ổn định lâu dài.

Năm là, phải nhất quán, khẳng định vai trò của con người là quan trọng, không phải là công cụ AI; con người không cạnh tranh với AI, mà con người phải phát huy tối đa năng lực của mình mà AI không thể thay thế được, đó chính là tư duy phê phán, trí tuệ, cảm xúc và khả năng đồng cảm;

khả năng tư duy giải quyết vấn đề; kỹ năng lãnh đạo truyền cảm hứng đối với nhân viên, những vấn đề này chỉ có con người mới thực hiện được, mà AI thì không.

V. KẾT LUẬN

Thời đại bùng nổ về công nghệ số, nhất là trí tuệ nhân tạo đã và đang tiếp tục tác động đến tâm lý của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đại học. Những tác động này mang tính tích cực và tiêu cực, AI giúp nâng cao hiệu quả quản lý, cải thiện chất lượng quyết định và thúc đẩy phát triển nghề nghiệp; bên cạnh đó, nó cũng tạo ra những ảnh hưởng tâm lý nghiêm trọng như lo lắng mất việc làm, áp lực công nghệ số, nguồn thông tin quá tải, và nguy cơ phụ thuộc công nghệ AI.

Cần khẳng định tác động của AI không phải là tất yếu mà phụ thuộc cách thức tổ chức, chính sách triển khai thích ứng với sự thay đổi. Một môi trường làm việc hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng tốt cho đội ngũ cán bộ quản lý, văn hóa tổ chức tích cực giúp cán bộ quản lý vượt qua được những thách thức của thời đại số, mà còn phát triển mạnh mẽ hơn trong môi trường đó.

Tóm lại, Trí tuệ nhân tạo dù là công cụ hỗ trợ mạnh mẽ đến đâu chăng nữa thì quyết định cuối cùng cũng là con người, đồng thời công tác giáo dục vẫn là hoạt động của con người. Người làm công tác quản lý giáo dục với trí tuệ, bản lĩnh, đạo đức nghề nghiệp, khả năng lãnh đạo truyền cảm hứng và thấu hiểu nhân viên, không có một công nghệ nào có thể thay thế được. Nhiệm vụ của chúng ta nói chung, đội ngũ quản lý giáo dục nói riêng là xây dựng mối quan hệ hài hòa giữa con người và công cụ AI, trong đó khẳng định sứ mệnh của AI là hỗ trợ công tác giáo dục ngày càng phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.
- Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22 tháng 12 năm 2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.
- UNESCO (2021), Khuyến nghị về đạo đức trí tuệ nhân tạo. Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hợp Quốc.
- Nguyễn Thị Lan Phương và cộng sự (2022), Tác động của chuyển đổi số đến quản lý giáo dục đại học tại Việt Nam. Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, 18(5), 1-15.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), Chương trình chuyển đổi số ngành giáo dục giai đoạn 2021-2030. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn Hùng, Vũ Hùng Cường (2024), “*Xây dựng pháp luật về trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm ở một số quốc gia và khuyến nghị đối với Việt Nam*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, [<https://danchuphapluat.vn/xay-dung-phap-luat-ve-tri-tue-nhan-cao-co-trach-nhiem-o-mot-so-quoc-gia-va-kyuyen-nghi-doi-voi-viet-nam-617.html>] (truy cập ngày 19/5/2026).