

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN HỢP TÁC ĐÀO TẠO VỚI DOANH NGHIỆP, ĐÁP ỨNG NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG TẠI VIỆT NAM

● HOÀNG ĐẠI THẮNG¹ - PHAN THỊ THANH TÂM²

¹Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp và Hỗ trợ HSSV,

Trường Cao đẳng Công nghiệp Việt Đức

²Khoa Kinh tế Công nghiệp,

Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp - Đại học Thái Nguyên

TÓM TẮT:

Bài viết phân tích thực trạng hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp của các trường cao đẳng tại Việt Nam, chỉ ra một số tồn tại về cơ chế, phương thức phối hợp, năng lực giảng viên và thông tin thị trường lao động. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất các nhóm giải pháp bao gồm: hoàn thiện chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo; tăng cường vai trò của doanh nghiệp trong quá trình xây dựng chương trình và đánh giá kết quả đào tạo; đổi mới nội dung và phương pháp dạy học theo hướng thực tiễn, linh hoạt; phát triển hệ thống thông tin kết nối cung - cầu lao động; nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên; và mở rộng hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp. Những giải pháp này được đề xuất nhằm xây dựng một hệ sinh thái đào tạo nghề hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm, đặc biệt trong lĩnh vực công thương.

Từ khóa: giáo dục nghề nghiệp, hợp tác đào tạo, nguồn nhân lực chất lượng cao, sự tham gia của doanh nghiệp, trường cao đẳng, nhu cầu thị trường lao động, lĩnh vực công thương.

1. Đặt vấn đề

Trong giai đoạn phát triển hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố then chốt quyết định năng suất lao động, năng lực cạnh tranh quốc gia và khả năng thích ứng với bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đặc biệt, trong các lĩnh vực sản xuất - công nghiệp và dịch vụ kỹ thuật, vai trò của lực lượng lao động trình độ cao đẳng - kỹ thuật viên ngày càng được khẳng định

như một “cầu nối” giữa trình độ sơ cấp và đại học, có khả năng vận hành công nghệ, thích ứng nhanh với thực tiễn sản xuất.

Tuy nhiên, một trong những thách thức lớn hiện nay là tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu lao động, đặc biệt là việc người học ra trường chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của doanh nghiệp cả về chuyên môn lẫn kỹ năng mềm. Theo thống kê của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2023), có đến 45% sinh viên sau tốt nghiệp cảm thấy

chương trình đào tạo chưa sát thực tiễn; trong khi đó, chỉ khoảng 15% doanh nghiệp thực sự tham gia vào việc xây dựng chương trình đào tạo tại các trường cao đẳng. Điều này phản ánh một thực tế rằng mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề tuy đã được đặt ra, nhưng vẫn còn lỏng lẻo, thiếu hiệu quả và chưa thực sự bền vững.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường hợp tác đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp là yêu cầu cấp thiết. Đây không chỉ là cách để gắn kết hoạt động đào tạo với thực tiễn sản xuất - kinh doanh, mà còn là nền tảng để xây dựng hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần thực hiện thành công chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2. Thực trạng về hoạt động hợp tác đào tạo với doanh nghiệp của các trường cao đẳng tại Việt Nam

Trong những năm gần đây, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực có trình độ tay nghề, kỹ năng và khả năng thích ứng với thị trường lao động, nhiều trường cao đẳng đã tích cực thúc đẩy hoạt động hợp tác đào tạo với doanh nghiệp. Theo báo cáo của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2023), có khoảng 65% cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên cả nước đã triển khai hợp tác với doanh nghiệp ở các mức độ khác nhau, trong đó chủ yếu tập trung ở các hình thức: đào tạo theo địa chỉ, tổ chức thực tập tại doanh nghiệp, và phối hợp xây dựng chương trình đào tạo.

Một số mô hình hợp tác tiêu biểu như: Trường Cao đẳng Công nghiệp Huế hợp tác với Công ty CP Ô tô Trường Hải (THACO) đào tạo kỹ thuật viên cơ khí ô tô theo hình thức “học kỳ doanh nghiệp”; Trường Cao đẳng Công nghiệp Việt Đức - Thái Nguyên với mô hình “Liên kết đào tạo - Thực tập có lương”; Trường Cao đẳng Kỹ nghệ Dung Quất ký kết hợp tác đào tạo và tuyển dụng với Công ty Doosan Vina, đảm bảo gần 90% sinh viên ra trường có việc làm tại chính doanh nghiệp này. Những mô hình như vậy đã góp phần gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp, đồng thời tạo điều kiện cho sinh viên tiếp cận công nghệ mới, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và đáp ứng yêu cầu tuyển dụng thực tế.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy hoạt động hợp tác đào tạo vẫn còn tồn tại nhiều bất cập. Theo điều tra của Viện Khoa học Giáo dục nghề nghiệp (2022), chỉ khoảng 35% doanh nghiệp được khảo sát có tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo và chưa đến 20% doanh nghiệp bố trí nhân sự tham gia giảng dạy hoặc hướng dẫn thực tập. Bên cạnh đó, sự thiếu đồng bộ trong cơ chế phối hợp, hạn chế về năng lực quản trị của một số trường và sự thiếu thông tin về nhu cầu nhân lực khiến việc hợp tác còn mang tính cục bộ, nhỏ lẻ.

Ngoài ra, một số báo cáo địa phương cũng phản ánh chỉ khoảng 40% chương trình đào tạo của các trường cao đẳng có sự cập nhật thường xuyên theo nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng sinh viên sau khi tốt nghiệp vẫn cần đào tạo lại khi vào làm việc. Điều này cho thấy sự chưa gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động vẫn là một điểm nghẽn lớn.

Từ thực trạng nêu trên, có thể khẳng định hoạt động hợp tác đào tạo tuy đã có nhiều chuyển biến tích cực nhưng vẫn cần được đẩy mạnh hơn nữa. Cần có các chính sách hỗ trợ cụ thể để thúc đẩy mô hình “đào tạo gắn với doanh nghiệp”, xây dựng cơ chế phối hợp ba bên (nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp) rõ ràng, đồng thời nâng cao năng lực của đội ngũ quản lý và giảng viên nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế quốc tế.

3. Một số giải pháp trọng tâm nhằm tăng cường hiệu quả hợp tác đào tạo, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao

Nhằm nâng cao sự gắn kết giữa các cơ sở đào tạo nghề và DN, theo các tác giả, cần thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, hoàn thiện hành lang pháp lý và chính sách ưu đãi cho doanh nghiệp tham gia đào tạo.

Mặc dù Quốc hội (2014) và Chính phủ (2019) đã ban hành một số văn bản như Luật Giáo dục nghề nghiệp, Nghị định số 15/2019/NĐ-CP và các thông tư hướng dẫn, tuy nhiên việc triển khai các cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo đến nay vẫn còn nhiều bất cập trong thực tế. Theo Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2023), chỉ có 27% doanh nghiệp hiểu rõ chính sách ưu đãi khi hợp tác với nhà trường. Vì vậy, cần cụ thể hóa các chính sách miễn, giảm thuế, hỗ trợ tài chính hoặc đầu

thầu ưu tiên cho các doanh nghiệp có đóng góp vào đào tạo nguồn nhân lực.

Hai là, tăng cường vai trò chủ động của doanh nghiệp trong toàn bộ quy trình đào tạo.

Doanh nghiệp không nên chỉ là “người sử dụng lao động”, mà cần trở thành “đồng tác giả” của quá trình đào tạo. Tuy nhiên, theo điều tra của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2022), chỉ 15% doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo. Cần khuyến khích doanh nghiệp cùng nhà trường tham gia từ khâu xác định nhu cầu, thiết kế chương trình, giảng dạy và đánh giá kết quả học tập. Mô hình Hội đồng kỹ năng ngành (Sector Skill Council) là một đề xuất đáng cân nhắc.

Ba là, đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo theo hướng linh hoạt, thực tiễn.

Hiện nay, khoảng 45% sinh viên sau tốt nghiệp cho rằng chương trình học chưa sát thực tế công việc (GIZ & Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, 2023). Vì vậy, việc áp dụng mô hình đào tạo kép (dual training), học kỳ doanh nghiệp, đào tạo theo dự án... sẽ giúp người học tích lũy kỹ năng nghề, nâng cao năng lực làm việc thực tế. Một số mô hình thành công như tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Huế, Trường Cao đẳng Lilama 2... cho thấy tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp vượt 90%.

Bốn là, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý đào tạo.

Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2023), chỉ 35% giảng viên các trường cao đẳng có kinh nghiệm làm việc thực tiễn tại doanh nghiệp. Vì vậy, cần xây dựng chuẩn năng lực giảng viên theo hướng tích hợp kỹ năng thực tiễn, khuyến khích tham gia đào tạo thực tế tại doanh nghiệp, đồng thời mời chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy trong trường học.

Năm là, xây dựng hệ sinh thái kết nối cung - cầu lao động.

Việc thiếu dữ liệu thống nhất về nhu cầu nhân lực, kỹ năng nghề và các cơ sở liên kết khiến nhà trường gặp khó khăn trong việc xây dựng chương trình phù hợp. Do đó, cần thiết lập các trung tâm thông tin thị trường lao động và hỗ trợ hợp tác đào tạo tại từng địa phương hoặc cụm ngành. Hệ thống thông tin quốc gia có thể tích hợp dữ liệu từ doanh nghiệp, các sở ngành và trường học, góp phần dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành nghề và trình độ.

Sáu là, mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề.

Việc tiếp cận các chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế sẽ giúp người học nâng cao năng lực cạnh tranh. Hiện nay, nhiều trường đã hợp tác hiệu quả với Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc thông qua chương trình chuyển giao chương trình, thiết bị đào tạo và giảng viên. Theo đó, cần thúc đẩy hợp tác này theo hướng song phương - ba bên (nhà nước - doanh nghiệp - nhà trường) để tăng tính bền vững và chia sẻ rủi ro.

Bảy là, thiết lập cơ chế hợp tác công - tư (PPP) trong giáo dục nghề nghiệp.

Hợp tác công - tư (PPP) là mô hình phù hợp để thu hút doanh nghiệp tham gia sâu vào đầu tư, vận hành các chương trình đào tạo. Thông qua cơ chế PPP, Nhà nước có thể chia sẻ rủi ro, hỗ trợ ban đầu về tài chính, cơ sở vật chất, trong khi doanh nghiệp cung cấp công nghệ, chuyên gia và môi trường thực hành thực tế. Mô hình này đã được áp dụng thành công tại một số địa phương như Đồng Nai, Bình Dương trong các ngành cơ khí - chế tạo, điện tử, logistics...

Tám là, tăng cường đào tạo kỹ năng mềm và kỹ năng thích ứng cho người học.

Nhiều doanh nghiệp phản ánh rằng sinh viên tốt nghiệp dù có kỹ năng nghề nhưng còn thiếu kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề... Việc tích hợp các kỹ năng này trong chương trình đào tạo là cần thiết để người học có thể thích ứng nhanh với môi trường làm việc hiện đại. Nhà trường nên phối hợp với doanh nghiệp xây dựng các mô-đun đào tạo kỹ năng bổ trợ, tổ chức hoạt động ngoại khóa và trải nghiệm thực tiễn.

Chín là, áp dụng chuyển đổi số trong quản lý và kết nối đào tạo.

Chuyển đổi số là xu hướng tất yếu trong giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh hậu đại dịch Covid-19. Các trường cao đẳng tại Việt Nam cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong quản lý đào tạo, xây dựng nền tảng học liệu mở, đồng thời kết nối với hệ thống thông tin thị trường lao động để điều chỉnh chương trình sát với nhu cầu tuyển dụng. Doanh nghiệp có thể phối hợp cùng nhà trường xây dựng các lớp học mô phỏng, thực hành ảo (VR/AR), từ đó nâng cao chất lượng đào

tạo mà không phụ thuộc hoàn toàn vào không gian vật lý.

Mười là, thí điểm cơ chế đặt hàng đào tạo từ phía doanh nghiệp.

Thay vì nhà trường “đào tạo trước, tìm việc sau”, cơ chế đặt hàng từ doanh nghiệp cho phép trường chủ động tuyển sinh, đào tạo theo số lượng, vị trí việc làm cụ thể, có cam kết tuyển dụng sau tốt nghiệp. Mô hình này đã được triển khai thí điểm tại một số trường như Trường Cao đẳng Cơ điện Hà Nội, Cao đẳng Kỹ nghệ II, mang lại hiệu quả tích cực khi sinh viên vừa được bảo đảm đầu ra, vừa học tập gắn với công việc cụ thể.

4. Kết luận

Hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề nói chung và ở trình độ cao đẳng nói riêng, đã và đang trở thành yêu cầu tất yếu trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực - yếu tố then chốt bảo đảm năng lực cạnh tranh quốc gia trong giai đoạn chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Thực tế cho thấy, khi doanh nghiệp tham gia sâu vào quá trình đào tạo, chương trình học sẽ sát với yêu cầu thực tiễn, người học được rèn luyện trong môi trường nghề nghiệp thực tế, qua đó rút ngắn khoảng cách giữa “đào tạo” và “sử dụng lao động”.

Tuy nhiên, hoạt động hợp tác đào tạo hiện vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế như: mức độ tham gia của doanh nghiệp còn khiêm tốn; thiếu cơ chế phối hợp ổn định, dài hạn; năng lực thực tiễn của giảng viên còn hạn chế; chương trình đào tạo chưa cập nhật thường xuyên theo nhu cầu thị trường; thông tin

giữa các bên chưa được chia sẻ đầy đủ, kịp thời. Điều này đặt ra yêu cầu phải xây dựng một hệ sinh thái đào tạo nghề linh hoạt, hiệu quả, trong đó nhà trường và doanh nghiệp cùng đóng vai trò trung tâm, được kết nối bởi chính sách và công cụ hỗ trợ rõ ràng, thực chất.

Các giải pháp được đề xuất trong bài viết như: hoàn thiện hành lang pháp lý, tăng cường vai trò của doanh nghiệp, đổi mới chương trình đào tạo, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, phát triển hệ thống thông tin kết nối cung - cầu lao động, mở rộng hợp tác quốc tế... là những hướng đi then chốt, có khả năng triển khai ngay ở nhiều trường cao đẳng thuộc lĩnh vực công thương và các ngành kinh tế kỹ thuật. Đây cũng là nền tảng để các trường xây dựng mô hình đào tạo “mở, linh hoạt, gắn kết và thích ứng” - phù hợp với tinh thần của Chiến lược Phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030.

Trong thời gian tới, để hợp tác đào tạo thực sự đi vào chiều sâu và phát huy hiệu quả lâu dài, cần sự phối hợp chặt chẽ và chủ động hơn nữa từ các bên: Nhà nước giữ vai trò kiến tạo và định hướng; doanh nghiệp đóng vai trò dẫn dắt thị trường kỹ năng; còn các trường cao đẳng là đơn vị trực tiếp chuyển hóa nhu cầu thành chương trình và hành động cụ thể. Khi các bên cùng chia sẻ trách nhiệm và lợi ích một cách minh bạch, chắc chắn hoạt động hợp tác đào tạo sẽ trở thành động lực mạnh mẽ giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2024). Luật Giáo dục nghề nghiệp, số 74/2014/QH13.

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2023). Báo cáo về một số nội dung liên quan nhóm vấn đề chất vấn gửi đại biểu Quốc hội tại Kỳ họp thứ 6, Quốc hội khóa XV, truy cập tại <https://www.molisa.gov.vn/baiviet/239158>.

Chính phủ (2019). Nghị định số 15/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 02 năm 2019 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Giáo dục nghề nghiệp.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023). Báo cáo tổng kết công tác giáo dục nghề nghiệp năm 2023 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2024. Hà Nội.

GIZ & Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2023). Báo cáo đánh giá thực trạng hợp tác doanh nghiệp - Cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam. Hà Nội.

Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2022). Niên giám thống kê giáo dục nghề nghiệp Việt Nam năm 2021-2022. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.

Viện Khoa học Giáo dục nghề nghiệp (2022). Kết quả khảo sát doanh nghiệp về sự phù hợp của chương trình đào tạo trình độ Cao đẳng. Tạp chí Giáo dục Nghề nghiệp và Việc làm, 12, 15-23.

Nguyễn Thị Hải Yến (2022). Hoàn thiện cơ chế thúc đẩy doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề, Tạp chí Tài chính, truy cập tại <https://tapchitaichinh.vn/hoan-thien-co-che-thuc-day-doanh-nghiep-tham-gia-dao-tao-nghe.html>.

ADB (2021). Technical and Vocational Education and Training in the Southeast Asia: Success Stories and Policy Lessons. Asian Development Bank. Retrieved from <https://www.adb.org>

OECD (2020). Work-based Learning in Vocational Education and Training. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4e8bf9bd-en>.

Ngày nhận bài: 4/3/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/3/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 6/4/2025

ENHANCING TRAINING COOPERATION WITH BUSINESSES IN VIETNAMESE COLLEGES TO MEET THE DEMAND FOR HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES

● **HOANG DAI THANG¹**

● **PHAN THI THANH TAM²**

¹Center for Business Cooperation and Student Support,
Viet Duc Industrial College

²Faculty of Industrial Economics,
University of Industrial Technology - Thai Nguyen University

ABSTRACT:

This study examines the current state of training cooperation in vocational colleges, identifying key challenges related to policy frameworks, coordination mechanisms, faculty capacity, and the availability of labor market information. Based on this assessment, the study proposes a set of strategic solutions to enhance the effectiveness of vocational education. These include improving policies to encourage enterprise involvement in training; strengthening the role of businesses in curriculum design and training assessment; updating training content and methods to align with practical demands; developing comprehensive labor market information systems; enhancing the professional capacity of instructors; and expanding international cooperation in vocational training. Collectively, these measures aim to foster a more integrated and responsive vocational training ecosystem, ultimately contributing to the development of a high-quality workforce, particularly in industrial and commercial sectors.

Keywords: vocational education, training cooperation, high-quality human resources, business participation, colleges, labor market needs, industry and trade sector.