TĂNG CƯỜNG HỆ SINH THÁI LIÊN KẾT ĐẠI HỌC - DOANH NGHIỆP NHẰM NÂNG CAO SẴN SÀNG NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ

Trương Thế Khang[1], Đào Đức Anh[1], Lê Ngọc Quỳnh[1]
Nguyễn Nam Phương[1], Phạm Thuỳ Gia Hân[2]
Nguyễn Mai Phương[3], Vũ Thị Hồng Lam[4]
[1]Viện Đào tạo tiên tiến, Chất lượng cao và POHE, Đại học Kinh tế Quốc dân
[2]Khoa Quản trị Kinh doanh, Đại học Kinh tế Quốc dân
[3]Viện Thương mại và Kinh tế Quốc tế, Đại học Kinh tế Quốc dân
[4]Khoa Hệ thống thông tin quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân

Tóm tắt: *Bài viết phân tích liên kết đại học - doanh nghiệp nhằm nâng cao sẵn sàng nghề nghiệp cho sinh viên khối ngành kinh tế Việt Nam. Nghiên cứu kết hợp tổng quan tài liệu, phân tích chính sách và dữ liệu lao động quý I/2024-quý II/2026. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ tăng từ 27,8% lên 29,8%, trong khi thất nghiệp chung gần như ổn định; thất nghiệp thanh niên quý II/2026 đạt 8,67%. Bài viết đề xuất chuỗi sáu khâu từ dữ liệu thị trường lao động đến theo dõi chuyển tiếp 6-12 tháng, nhấn mạnh đồng thiết kế chương trình, trải nghiệm công việc, cố vấn kép, đánh giá xác thực và quản trị dựa trên kết quả.*

Từ khóa: *liên kết đại học - doanh nghiệp; sẵn sàng nghề nghiệp; khả năng có việc làm; sinh viên khối ngành kinh tế; học tập tích hợp công việc.*

STRENGTHENING THE UNIVERSITY-ENTERPRISE ECOSYSTEM TO IMPROVE WORK READINESS AMONG ECONOMICS AND BUSINESS STUDENTS IN VIETNAM

Abstract: *This article examines university-enterprise linkages and work readiness among economics and business students in Vietnam. It combines a focused literature review, policy analysis, and labour-market data from Q1/2024 to Q2/2026. Trained workers holding degrees or certificates rose from 27.8% to 29.8%, while youth unemployment reached 8.67%. A six-stage continuum is proposed, emphasizing co-designed curricula, workplace exposure, dual mentoring, authentic assessment, and transition tracking.*

Keywords: *university-enterprise linkage; work readiness; graduate employability; economics and business students; work-integrated learning.*

Nhận bài: 19/07/2026 Phản biện: 19/08/2026 Duyệt đăng: 22/08/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chuyển tiếp từ đại học sang việc làm là quá trình tích lũy qua nhiều năm học. Với sinh viên kinh tế, kết quả phụ thuộc vào kiến thức chuyên môn, kỹ năng số, giao tiếp, hiểu biết tổ chức, mạng lưới nghề và niềm tin năng lực. Vì vậy, tỷ lệ có việc làm chưa phản ánh đầy đủ chất lượng đào tạo; cần xem người học có thể thực hiện nhiệm vụ, học từ công việc và thích ứng hay không. Khả năng có việc làm đồng thời chịu ảnh hưởng của nguồn lực cá nhân và bối cảnh thị trường (Clarke, 2018).

Tại Việt Nam, yêu cầu gắn đào tạo với nhu cầu kinh tế - xã hội ngày càng rõ trong các quy định về chuẩn chương trình và thị trường lao động. Doanh nghiệp cần được xem là đối tác cung cấp tín hiệu kỹ năng, bối cảnh nghề, nhiệm vụ và phản hồi, thay vì chỉ tiếp nhận thực tập sinh. Nhà trường vẫn giữ quyền quyết định học thuật nhưng cần đưa thông tin thị trường vào các khâu hình thành và đánh giá năng lực.

Hợp tác thực tế vẫn dễ dừng ở biên bản ghi nhớ, tọa đàm, ngày hội việc làm hoặc một kỳ thực tập cuối khóa. Các hoạt động này có ích nhưng khó tạo thay đổi bền vững nếu tách khỏi chuẩn đầu ra và phản hồi có cấu trúc. Nghiên cứu tại Việt Nam ghi nhận rào cản về thời gian, mục tiêu và chi phí phối hợp khi doanh nghiệp tham gia học tập tích hợp công việc (Ha, 2022). Khoảng trống vì vậy nằm ở kiến trúc liên thông hơn là số lượng sự kiện.

Bài viết xem xét cơ chế nối hợp tác với sẵn sàng nghề nghiệp, bối cảnh chuyển tiếp qua dữ liệu lao động và chuỗi liên thông với sinh viên kinh tế. Trọng tâm là trải nghiệm thực và bằng chứng học tập.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận về sẵn sàng nghề nghiệp và liên kết đại học - doanh nghiệp

Khả năng có việc làm phản ánh mức độ người học huy động kiến thức, kinh nghiệm, quan hệ và nguồn lực tâm lý để tiếp cận và phát triển việc

làm. Clarke (2018) nhấn mạnh năng lực cá nhân chỉ phát huy giá trị khi tương tác với bối cảnh và cơ hội thị trường. Với sinh viên kinh tế, điều này quan trọng vì một nền tảng chuyên môn có thể dẫn đến nhiều vị trí nghề khác nhau.

Sẵn sàng nghề nghiệp gần với khả năng thực thi vai trò khi gia nhập tổ chức: hiểu kỳ vọng, xử lý nhiệm vụ, giao tiếp và tự điều chỉnh. Nghiên cứu với sinh viên kinh doanh cho thấy niềm tin về khả năng có việc làm thay đổi theo nhóm và tiến trình học (Bennett et al., 2022). Do đó, phát triển nghề nghiệp nên bắt đầu sớm và được đo bằng cả tiến bộ năng lực lẫn kết quả thị trường.

Học tập tích hợp công việc nối lớp học với môi trường nghề. Giá trị của trải nghiệm nằm ở việc gắn với mục tiêu học tập, nhiệm vụ thực, phản hồi và phản tư. Jackson và Bridgstock (2021) cho thấy trải nghiệm làm việc có cấu trúc đóng góp đáng kể cho khả năng có việc làm. Vì vậy, chương trình nên tăng dần độ khó từ quan sát nghề, mô phỏng đến dự án doanh nghiệp và thực tập có giám sát.

Đánh giá xác thực biến trải nghiệm thành bằng chứng năng lực. Sinh viên phải giải quyết vấn đề gần với nghề nghiệp, sử dụng dữ liệu, giải thích lựa chọn và chịu trách nhiệm về kết quả. Sokhanvar et al. (2021) cho thấy cách đánh giá này hỗ trợ kỹ năng phục vụ việc làm. Với khối ngành kinh tế, nhiệm vụ có thể là phân tích tín dụng, báo cáo kinh doanh, kế hoạch thị trường hoặc tình huống kiểm toán.

Ba cơ chế chính được xác định: chuyển giao năng lực khi kiến thức được vận dụng trong nhiều bối cảnh; tự hiệu quả và bản sắc nghề được củng cố qua phản hồi; và vốn xã hội - thông tin hình thành từ tiếp xúc nghề nghiệp lặp lại. Nếu thiếu các cơ chế này, hợp tác dễ dừng ở kết nối thay vì trở thành can thiệp giáo dục.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phân tích thứ cấp gồm ba hợp phần: tổng quan có trọng tâm các công trình về khả năng có việc làm, học tập tích hợp công việc và đánh giá xác thực; phân tích chính sách liên quan đến chương trình đào tạo và thị trường lao động; và thống kê mô tả số liệu lao động - việc làm chính thức. Bằng chứng quốc tế được đối chiếu với bối cảnh Việt Nam.

Chuỗi dữ liệu gồm 10 quý từ quý I/2024 đến quý II/2026, với tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ và tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động. Nghiên cứu tính trung bình, độ lệch chuẩn, thay đổi đầu - cuối và xu hướng $Y_t = \alpha + \beta t + \varepsilon_t$. Hệ số β phản ánh thay đổi mỗi quý, R^2 cho biết mức phù hợp với xu hướng; thất nghiệp thanh niên và NEET là chỉ báo bổ sung.

Dữ liệu không tách riêng người tốt nghiệp khối ngành kinh tế và không theo dõi cùng cá nhân theo thời gian, nên không cho phép suy luận nhân quả về hợp tác đại học - doanh nghiệp. Phân tích định lượng chỉ nhận diện bối cảnh; mô hình đề xuất được xây dựng bằng cách đối chiếu dữ liệu, lý thuyết và yêu cầu quản trị.

2.3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

2.3.1. Bối cảnh định lượng của quá trình chuyển tiếp giáo dục - việc làm

Bảng 1. Diễn biến hai chỉ báo lao động - việc làm, quý I/2024-quý II/2026

Quý	Lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ (%)	Thất nghiệp trong độ tuổi lao động (%)
Q1/2024	27,8	2,24
Q2/2024	28,1	2,29
Q3/2024	28,5	2,23
Q4/2024	28,6	2,22
Q1/2025	28,8	2,20
Q2/2025	29,1	2,24
Q3/2025	29,3	2,21
Q4/2025	29,5	2,22
Q1/2026	29,6	2,21
Q2/2026	29,8	2,23

Nguồn: Tác giả tính toán từ Cục Thống kê (2026). Ghi chú: β và R^2 được ước lượng trên 10 quan sát theo quý; kết quả mang tính mô tả.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ tăng từ 27,8% lên 29,8%. Trung bình chuỗi là 28,91%, độ lệch chuẩn 0,66 điểm phần trăm; xu hướng đạt β = 0,218 điểm phần trăm mỗi quý và R^2 = 0,984. Thất nghiệp trong độ tuổi lao động dao động quanh 2,23%, với β xấp xỉ -0,004 và R^2 = 0,254. Đào tạo chính quy tăng khá đều nhưng chưa đi cùng thay đổi rõ rệt ở thất nghiệp chung.

Quý II/2026, thất nghiệp thanh niên 15-24 tuổi đạt 8,67%, cao gấp 3,89 lần mức chung. Khoảng 1,4 triệu thanh niên thuộc nhóm không có việc làm, không học tập hoặc đào tạo (NEET), tương đương 10,0% (Cục Thống kê, 2026). Số liệu không chứng minh sinh viên kinh tế thiếu kỹ năng, nhưng cho thấy mở rộng văn bằng chưa tự động bảo đảm chuyển tiếp thuận lợi.

2.3.2. Khoảng trống giữa hợp tác hiện có và một hệ thống liên thông

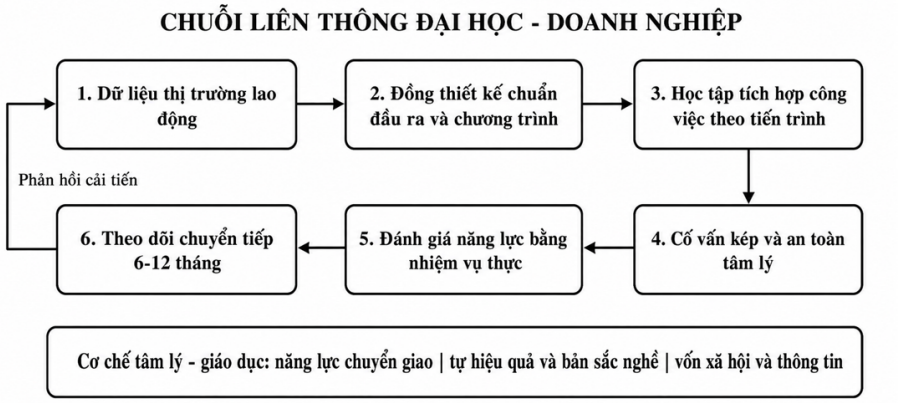
Khung chính sách hiện hành đã tạo nền cho liên kết sâu hơn thông qua yêu cầu về chuẩn đầu ra, sự tham gia của các bên liên quan, thực hành và dữ liệu cung - cầu lao động. Vấn đề là chuyển các định hướng này thành quy trình có trách nhiệm, tiêu chí và dữ liệu phản hồi. Nếu doanh nghiệp chỉ xuất hiện ở khâu tuyển dụng cuối cùng, thông tin thị trường khó tác động kịp thời đến chương trình.

Năm điểm nghẽn gồm: tín hiệu kỹ năng đến chương trình chậm; doanh nghiệp ít đồng sở hữu nhiệm vụ và tiêu chí; trải nghiệm nghề tập trung cuối khóa; chất lượng thực tập không đều; và dữ liệu sau tốt nghiệp thường dừng ở tỷ lệ "có việc". Các hạn chế này khiến nhà trường khó xác định khâu cần điều chỉnh và có thể làm tăng chênh lệch cơ hội. Rào cản phối hợp tại Việt Nam cũng được Ha (2022) ghi nhận.

Doanh nghiệp phải dành thời gian cố vấn, xử lý bảo mật dữ liệu và điều chỉnh lịch dự án. Nhà trường cần giảm chi phí phối hợp bằng nhiệm vụ rõ phạm vi, lịch cố định, mẫu thỏa thuận dữ liệu, phiếu tiêu chí chung và cơ chế ghi nhận cố vấn. Hợp tác chỉ bền khi lợi ích đủ rõ và quy trình có thể lặp lại.

2.3.3. Mô hình chuỗi liên thông sáu khâu

Bài viết đề xuất chuỗi sáu khâu như một dòng liên tục của dữ liệu, nhiệm vụ, phản hồi và trách nhiệm giữa đại học với doanh nghiệp. Mỗi khâu tạo đầu vào cho khâu tiếp theo, còn dữ liệu chuyển tiếp quay lại cải tiến chương trình. Nhà trường giữ quyền quyết định học thuật; doanh nghiệp bổ sung bối cảnh nghề và thông tin về yêu cầu thực tế.



Hình 1. Mô hình chuỗi liên thông đại học - doanh nghiệp

Nguồn: Tác giả đề xuất trên cơ sở tổng hợp lý thuyết và kết quả phân tích

Khâu 1 chuyển dữ liệu tuyển dụng, khảo sát nhà tuyển dụng và cựu sinh viên thành bản đồ nhiệm vụ, công cụ và năng lực theo nhóm vị trí. Khâu 2 chuyển bản đồ này thành chuẩn đầu ra có thể quan sát, đồng thời xác định học phần chịu trách nhiệm hình thành, luyện tập và đánh giá từng năng lực. Doanh nghiệp hỗ trợ kiểm tra tính xác thực, còn nhà trường bảo đảm tính hệ thống của chương trình.

Khâu 3 tổ chức trải nghiệm công việc theo tiến trình: quan sát nghề và dữ liệu công khai ở giai đoạn đầu; tình huống, mô phỏng và dự án nhỏ ở giai đoạn giữa; dự án sống và thực tập có giám sát ở giai đoạn cuối. Khâu 4 là cố vấn kép: giảng viên bảo đảm mục tiêu học tập, cố vấn doanh nghiệp hỗ trợ tiêu chuẩn nghề. Cách bố trí này phù hợp với giá trị của trải nghiệm có cấu trúc và gắn với chương trình (Jackson & Bridgstock, 2021).

Khâu 5 đánh giá bằng nhiệm vụ thực với tiêu chí về độ chính xác, lập luận dữ liệu, đạo đức, giao tiếp và tự điều chỉnh; phản hồi doanh nghiệp là một nguồn bằng chứng, không thay thế phán đoán học thuật (Sokhanvar et al., 2021). Khâu 6 theo dõi sau 6 và 12 tháng về thời gian tìm việc,

phù hợp ngành, mức sử dụng năng lực, loại hợp đồng và cơ hội học tập. Kết quả được phân tách theo nhóm và quay lại Khâu 1.

Toàn chuỗi vận hành qua chuyển giao năng lực, tự hiệu quả - bản sắc nghề và vốn xã hội - thông tin. Các cơ chế này được hình thành qua trải nghiệm lặp lại thay vì một kỳ thực tập duy nhất. Nhờ đó, hợp tác doanh nghiệp trở thành một phần của quá trình học tập và tạo bằng chứng năng lực, thay vì chỉ phục vụ truyền thông hoặc tuyển dụng.

2.3.4. Giải pháp triển khai đối với khối ngành kinh tế

Thứ nhất, mỗi chương trình cần đầu mối tổng hợp dữ liệu thị trường lao động và phản hồi doanh nghiệp, từ đó xây bản đồ nhu cầu theo nhóm nghề để khoa thẩm định trước khi điều chỉnh học phần. Cách làm giúp chương trình phản ứng với thay đổi nhưng tránh chạy theo công cụ ngắn hạn.

Thứ hai, chuyển hợp tác từ ngoại khóa sang chuỗi trải nghiệm được đánh giá. Sinh viên cần nhiều điểm chạm doanh nghiệp trước kỳ thực tập và ít nhất một nhiệm vụ xác thực với tiêu chí công khai. Dự án có thể kéo dài 4-8 tuần, dùng dữ liệu ẩn danh và phạm vi phù hợp; với doanh nghiệp nhỏ, trường có thể tổ chức nhóm dự án chung do giảng viên điều phối.

Thứ ba, bồi dưỡng giảng viên và cố vấn doanh nghiệp. Giảng viên cần kỹ năng thiết kế nhiệm vụ, điều phối dự án và đánh giá sản phẩm; cố vấn cần hiểu mục tiêu học tập và cách phản hồi. Hướng dẫn ngắn, phiếu phản hồi chuẩn và cơ chế ghi nhận thời gian cố vấn sẽ giảm phụ thuộc vào thiện chí cá nhân.

Thứ tư, sử dụng hồ sơ năng lực số bên cạnh bảng điểm, gồm sản phẩm, vai trò, công cụ, phản hồi và minh chứng cải tiến. Mục tiêu là giúp sinh viên trình bày bằng chứng về vấn đề đã xử lý, quyết định, kết quả, giới hạn và trách nhiệm đạo đức, thay vì chỉ tích lũy chứng nhận.

Thứ năm, coi công bằng tiếp cận là tiêu chuẩn chất lượng. Thực tập không lương, ở xa hoặc dựa vào tự tìm kiếm có thể bất lợi cho người học ít nguồn lực. Nhà trường cần phương án dự án từ xa hoặc tại địa phương, phân bổ minh bạch và kênh phản ánh độc lập; đồng thời so sánh chất lượng nhiệm vụ giữa các nhóm.

Thứ sáu, mở rộng bộ chỉ báo kết quả. Ngoài tỷ lệ có việc, cần theo dõi tiến bộ năng lực, thời gian tìm việc, phù hợp ngành, mức sử dụng năng lực, loại hợp đồng và cơ hội học trong công việc. Dữ liệu định lượng nên đi cùng phản hồi của sinh viên, doanh nghiệp và cựu sinh viên để tránh tối ưu một chỉ tiêu dễ báo cáo.

Thứ bảy, triển khai theo logic thí điểm - đánh giá - mở rộng. Giai đoạn đầu chỉ chọn một số học phần và bài toán doanh nghiệp phù hợp, đo thay đổi năng lực và theo dõi chuyển tiếp. Chỉ mở rộng khi quy trình ổn định, lợi ích học tập rõ và không làm tăng chênh lệch cơ hội.

2.3.5. Điều kiện bảo đảm và hàm ý quản trị

Ở cấp quản lý nhà nước, cần chuẩn hóa dữ liệu truy vết sau tốt nghiệp. Ở cấp trường, thỏa thuận hợp tác cần quy định bảo mật, khối lượng cố vấn, tiêu chí phản hồi và quyền lợi sinh viên. Ở cấp khoa, mỗi chuẩn đầu ra phải có địa chỉ hình thành, luyện tập và đánh giá để phản hồi doanh nghiệp dẫn tới điều chỉnh cụ thể.

Quản trị không nên quy toàn bộ trách nhiệm cho sinh viên vì khả năng có việc làm chịu ảnh hưởng của cả năng lực cá nhân và bối cảnh (Clarke, 2018). Người học cần chủ động, nhưng doanh nghiệp cũng phải cung cấp nhiệm vụ có ý nghĩa và phản hồi công bằng.

III. KẾT LUẬN

Gắn giáo dục đại học với việc làm không có nghĩa biến đại học thành nơi đào tạo ngắn hạn theo đơn đặt hàng. Nhà trường vẫn phải hình thành tri thức nền, tư duy phản biện, đạo đức và năng lực học suốt đời; doanh nghiệp cung cấp bối cảnh để các năng lực đó được thử nghiệm và chuyển giao. Dữ liệu 2024-2026 cho thấy tỷ lệ lao động có bằng, chứng chỉ tăng khá đều nhưng thất nghiệp thanh niên vẫn cao hơn nhiều mức chung.

Chuỗi sáu khâu nối dữ liệu thị trường, đồng thiết kế chương trình, trải nghiệm công việc, cố vấn kép, đánh giá xác thực và theo dõi sau tốt nghiệp bằng vòng phản hồi liên tục. Thành công nên được đo bằng tiến bộ năng lực, chất lượng việc làm, khả năng thích ứng và công bằng, không phải số biên bản hợp tác. Nghiên cứu tiếp theo cần dùng dữ liệu dọc để kiểm định từng cấu phần.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bennett, D., Ananthram, S., Lindsay, S., Benati, K., & Jevons, C. (2022). Employability beliefs of business students by gender and year of study: Implications for higher education. The International Journal of Management Education, 20(2), 100654. https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100654

Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. Studies in Higher Education, 43(11), 1923-1937. https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152

Cục Thống kê. (2026). Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý II và sáu tháng đầu năm 2026. https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2026/07/Thong-cao-bao-chi-Lao-dong-viec-lam-QII.2026.pdf

Ha, N. T. N. (2022). The involvement of industry professionals and barriers to involvement in work-integrated learning: The case of the profession-oriented higher education framework in Vietnam. Journal of Education and Work, 35(1), 92-107. https://doi.org/10.1080/13639080.2021.2018408

Jackson, D., & Bridgstock, R. (2021). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. Higher Education, 81, 723-739. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x

Sokhanvar, Z., Salehi, K., & Sokhanvar, F. (2021). Advantages of authentic assessment for improving the learning experience and employability skills of higher education students: A systematic literature review. Studies in Educational Evaluation, 70, 101030. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101030