ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN THAM GIA HỌC KỲ DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔ

Nguyễn Quốc Trị, Nguyễn Trần Diệu Anh
Trường Đại học Thành Đô
Email: ntdanh@thanhdouni.edu.vn

Tóm tắt: *Nghiên cứu này đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp của sinh viên tham gia học kỳ doanh nghiệp tại Trường Đại học Thành Đô. Thông qua phương pháp điều tra khảo sát doanh nghiệp đối tác năm 2025 , kết quả chỉ ra mạng lưới liên kết của nhà trường đã phát triển mạnh mẽ về số lượng nhưng vẫn tồn tại sự phân hóa rõ rệt về quy mô tiếp nhận giữa các khối ngành . Doanh nghiệp bày tỏ sự hài lòng cao đối với chương trình đào tạo và đánh giá tốt năng lực sinh viên, nổi bật ở thái độ trách nhiệm, ý chí cầu tiến và khả năng tự chủ công việc. Tuy nhiên, năng lực ngoại ngữ và kỹ năng công nghệ thông tin vẫn là những hạn chế cốt lõi. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất nhà trường cần tăng cường đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng số, năng lực sáng tạo và duy trì cơ chế phản hồi thường xuyên từ doanh nghiệp*

Từ khóa*: học kỳ doanh nghiệp, hợp tác nhà trường - doanh nghiệp, thực hành nghề, sinh viên, Trường Đại học Thành Đô*

ASSESSING THE EXTENT TO WHICH ENTERPRISES MEET PROFESSIONAL REQUIREMENTS IN THE ENTERPRISE SEMESTER: A CASE STUDY AT THANH DO UNIVERSITY

Abstract: *This study assesses students' ability to meet professional requirements during their corporate semester at Thanh Do University . Based on a survey of partner enterprises in 2025 , the results indicate that the university's cooperation network has grown significantly but remains unevenly distributed across disciplines . Most enterprises highly appreciate the training program and students' performance, which is particularly outstanding in terms of work ethics, motivation, and self-reliance (with the highest score of for job autonomy) . However, English proficiency and IT skills remain key limitations.. On this basis, the study suggests that the university should enhance language and digital skills training, expand practical problem-solving tasks, and maintain a regular feedback mechanism with enterprises*

Keywords: *enterprise semester, university–industry collaboration, internship, students, Thanh Do University*

Nhận bài: 23/07/2026 *Phản biện: 23/08/2026* *Duyệt đăng: 26/08/2026*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số ngày càng sâu rộng, thị trường lao động đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực thực hành nghề nghiệp và khả năng thích ứng của sinh viên tốt nghiệp. Tuy nhiên, Kocsis cho thấy các năng lực được thị trường lao động coi trọng không phải lúc nào cũng trùng khớp với những kỹ năng mà sinh viên tốt nghiệp thực sự sở hữu (Kocsis, 2024). Tồn tại một khoảng cách đáng kể giữa kỹ năng kỳ vọng và kỹ năng thực tế ở các lĩnh vực: giải quyết vấn đề, quản lý thời gian, chuyên môn thực tiễn và quản lý xung đột. Từ đó khiến doanh nghiệp phải mất thêm thời gian đào tạo lại trước khi sinh viên có thể đáp ứng được công việc.

Nghị định số 48/2015/NĐ-CP đã quy định rõ quyền hạn và trách nhiệm của doanh nghiệp trong liên kết đào tạo với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó có việc tiếp nhận giáo viên, cán bộ quản lý đến tham quan, học hỏi và tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên thực hành, thực tập tại doanh nghiệp (Khoản 4, Điều 31). Vì vậy, học kỳ doanh nghiệp tổ chức cho SV trải nghiệm môi trường làm việc thực tế tại DN trong một khoảng thời gian xác định của chương trình đào tạo ngày càng được nhiều cơ sở giáo dục đại học lựa chọn triển khai. Nghiên cứu của Nguyễn Hồng Sơn (2015) chỉ ra rằng, một số trường đại học hiện nay đã đạt được kết quả tích cực trong việc đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của xã hội và doanh nghiệp. Thực tập giúp sinh viên nối lý thuyết với thực hành và chuẩn bị cho môi trường làm việc thực tế. Điều này được thể hiện qua tỷ lệ sinh viên có việc làm phù hợp với chuyên ngành đào tạo cũng như những phản hồi tích cực từ phía người sử dụng lao động.

Tại Trường Đại học Thành Đô, học kỳ doanh nghiệp đã được triển khai trong nhiều năm với mạng lưới DN hợp tác ngày càng mở rộng. Tuy nhiên, hiệu quả của học kỳ doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào mức độ đáp ứng của sinh viên đối với các yêu cầu về kiến thức chuyên ngành và kỹ năng nghề nghiệp từ phía doanh nghiệp.

Xuất phát từ những lý do trên, bài viết tập trung đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp của DN trong học kỳ doanh nghiệp tại Trường Đại học Thành Đô, thông qua hai luận điểm chính: (1) thực trạng địa điểm thực hành nghề và mức độ mở rộng mạng lưới hợp tác DN, (2) mức độ hài lòng của DN đối với CTĐT và năng lực nghề nghiệp của SV. Từ đó nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức học kỳ doanh nghiệp trong thời gian tới.

II. NỘI DUNG

2.1. Địa điểm tổ chức học kỳ doanh nghiệp và mạng lưới đối tác

a. Mạng lưới hợp tác tổ chức học kỳ doanh nghiệp

Trong những năm vừa qua, số lượt SV tự tìm địa điểm thực tập tốt nghiệp vẫn còn nhiều mà vấn đề quản lý đối với những SV tự tìm địa điểm thực tập này khá phức tạp. Nhiều SV không nhận thức được tầm quan trọng của việc thực tập nên lựa chọn nơi thực tập là những chỗ quen, thân, dễ dàng để có thể xin được kết quả cao nên không đảm bảo chất lượng vì vậy nhà trường cần tăng cường vai trò tổ chức của các đơn vị chức năng trong việc gắn kết doanh nghiệp, địa điểm thực hành được khảo sát, thẩm định kỹ lưỡng về điều kiện lao động và mức độ phù hợp chuyên ngành trước khi đưa SV đến (Plewa và cs., 2013) mới đạt hiệu quả, đảm bảo mục tiêu của đợt thực tập.

Bảng 1: Số lượng DN tham gia hoạt động việc làm giai đoạn 2021-2025

Năm	Số DN
2021	15
2022	22
2023	18
2024	24
2025	34

Bảng 1 cho thấy số lượng doanh nghiệp tham gia hoạt động việc làm tại Trường Đại học Thành Đô giai đoạn 2021–2025 có xu hướng tăng nhưng chưa ổn định. Số doanh nghiệp tăng từ 15 đơn vị năm 2021 lên 34 đơn vị năm 2025, tương ứng tăng 126,7%. Tuy nhiên, năm 2023 ghi nhận sự sụt giảm từ 22 xuống 18 doanh nghiệp trước khi phục hồi và tăng mạnh trong hai năm tiếp theo. Kết quả cho thấy mạng lưới doanh nghiệp hợp tác ngày càng được mở rộng, tạo điều kiện thuận lợi để tăng cơ hội việc làm và trải nghiệm nghề nghiệp cho sinh viên..

Sự gia tăng này có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng gắn với thực tiễn. Thông qua việc mở rộng kết nối DN, Nhà trường tạo điều kiện để SV được trải nghiệm môi trường làm việc thực tế, tham gia thực tập, kiến tập và tiếp cận cơ hội việc làm ngay từ khi còn trên ghế nhà trường. Đây là minh chứng cho định hướng đào tạo theo mô hình gắn kết "Nhà trường - DN", giúp SV không chỉ học lý thuyết mà còn được "nhúng mình" vào môi trường nghề nghiệp, nâng cao kỹ năng, thái độ và năng lực thích ứng với thị trường lao động.

b. Mạng lưới hợp tác doanh nghiệp của nhà trường trong hoạt động thực hành nghề

Bảng 2: Thống kê một số DN nổi bật tiếp nhận SV thực tập qua các năm học (Số liệu tổng hợp từ các Viện liên quan)

TT	Khối ngành	Tên DN	Số tiếp nhận 2022-2025 (Đơn vị: SV)
1	Viện quản trị Công nghệ	Công ty TNHH FPT Software	96
		Công ty Cổ phần NIQ Việt Nam	25
		Công ty TNHH Go Technology Solution JSC	36
		Công ty CP Công nghệ và Sáng tạo Trẻ Teky	65
		Công ty TNHH Viettel IDC	8
2	Viện Y dược	Bệnh viện Xây dựng Việt Trì	80
		Bệnh viện Châm cứu Trung ương	74

		Bệnh viện Đa khoa huyện Hoài Đức	95
		Bệnh viện Đa khoa huyện Thanh Oai	80
		Bệnh viện Thể thao Việt Nam	85
3	Viện Ngôn ngữ - Văn Hóa quốc tế	Công ty Cổ phần EKF Việt Nam	247
		Công ty Cổ phần Truyền thông Kim Cương	80
		Công ty TNHH Tư vấn A - One	60
		Trường TH&THCS Unigo	65
		Công ty Cổ phần cáp treo Bà Nà Hill	247

Xét trên góc độ học thuật về mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, số liệu tại Bảng 2 phản ánh rõ nét sự phân hóa về mức độ hợp tác chiến lược so với hợp tác vệ tinh trong mạng lưới doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên thực tập của Nhà trường. Về mặt định lượng, độ lệch giữa doanh nghiệp có số lượng tiếp nhận cao nhất và thấp nhất trong cùng một khối ngành là khá lớn, điển hình như Viện Quản trị Công nghệ, biên độ dao động từ 8 đến 96 sinh viên, cho thấy mức độ tập trung nguồn lực thực tập còn cao, tiềm ẩn rủi ro phụ thuộc vào một số ít đối tác "đầu tàu" như FPT Software, thay vì phân bổ đồng đều trên toàn hệ sinh thái doanh nghiệp. Ngược lại, khối Viện Y dược thể hiện tính đồng đều hóa rõ rệt hơn, với độ lệch giữa các cơ sở y tế chỉ dao động trong khoảng 74-95 sinh viên, điều này phù hợp với đặc thù đào tạo khối ngành sức khỏe, nơi thực tập lâm sàng mang tính bắt buộc, được quy chuẩn hóa theo khung chương trình và chịu sự điều tiết của hệ thống y tế công lập, do đó ít phụ thuộc vào ý chí hợp tác đơn phương của từng đơn vị. Đáng chú ý, ở Viện Ngôn ngữ - Văn hóa quốc tế, khi hai doanh nghiệp là EKF Việt Nam và Bà Nà Hills cùng đạt mức tiếp nhận vượt trội (247 sinh viên/ đơn vị), cao hơn 3-4 lần so với các đối tác còn lại bởi đặc thù ngành nghề thâm dụng lao động thời vụ, luân phiên theo ca (như ngôn ngữ, du lịch,..), cho phép doanh nghiệp tiếp nhận số lượng lớn sinh viên trong thời gian ngắn mà không đòi hỏi năng lực kèm cặp chuyên sâu như các ngành kỹ thuật hay y tế.

2.2. Đánh giá của doanh nghiệp về chương trình đào tạo và mức độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp của sinh viên

a. Nội dung đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo và năng lực nghề nghiệp của SV

Bảng 3: Mã hóa các biến yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động/ DN đối với SV tham gia học kỳ doanh nghiệp

Biến	Tiêu chí
KT1	Kiến thức chuyên ngành
KT2	Các kỹ năng làm việc
KT3	Thái độ với công việc
KT4	Ý chí tiến thủ trong công việc
KT5	Sự đóng góp của SV Trường Đại học Thành Đô đối với Quý cơ quan, DN
KT6	Tự chủ công việc
KT7	Kỹ năng giao tiếp (với đồng nghiệp, khách hàng)
KT8	Kỹ năng làm việc nhóm
KT9	Kỹ năng công nghệ thông tin
KT10	Kỹ năng giải quyết vấn đề
KT11	Khả năng học hỏi
KT12	Khả năng sáng tạo
KT13	Khả năng ngoại ngữ
KT14	Khả năng thích nghi, hội nhập
KT15	Khả năng đề xuất phương án cải tiến kỹ thuật, quy trình công nghệ của SV
KT16	Khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tiễn công việc

CT1	Chương trình, nội dung đào tạo thiết kế phù hợp so với yêu cầu công việc của đơn vị
CT2	Các kiến thức chuyên môn được đào tạo có hữu ích cho công việc của đơn vị
CT3	Tỷ lệ phân bổ giữa lý thuyết và thực hành trong chương trình đào tạo
CT4	Chương trình đào tạo có chuẩn đầu ra ngành học và chuẩn đầu ra học phần phù hợp với đề cương chi tiết học phần
CT5	Chuẩn đầu ra của SV về kiến thức, kỹ năng, thái độ và năng lực thực hành nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu tuyển dụng

b. Mức độ hài lòng về chương trình đào tạo và chất lượng SV

- Loại hình đơn vị tham gia tổ chức học kỳ doanh nghiệp

Kết quả khảo sát cho thấy cơ cấu mẫu nghiên cứu về loại hình doanh nghiệp (DN) tham gia đánh giá chương trình đào tạo năm 2025 có sự phân bố không đồng đều và tập trung chủ yếu vào khu vực kinh tế tư nhân. Cụ thể, trong tổng số 44 doanh nghiệp được khảo sát, nhóm doanh nghiệp tư nhân chiếm tỷ lệ áp đảo với 79,5% (35 DN), phản ánh đúng thực trạng chung của nền kinh tế Việt Nam hiện nay, khi khu vực tư nhân giữ vai trò là động lực tăng trưởng chủ đạo và chiếm tỷ trọng lớn nhất về số lượng đơn vị kinh doanh. Các loại hình còn lại chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn, lần lượt là tự kinh doanh (9,1%), doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài (cùng ở mức 4,5%), thấp nhất là loại hình liên doanh với chỉ 2,3% (1 DN). Sự chênh lệch đáng kể này cho thấy mẫu khảo sát mang tính đại diện cao cho khu vực tư nhân, song đồng thời cũng bộc lộ hạn chế nhất định về tính khái quát khi số lượng quan sát ở các nhóm doanh nghiệp nhà nước, liên doanh và có yếu tố nước ngoài còn quá nhỏ (chỉ từ 1 đến 2 đơn vị), chưa đủ điều kiện để tiến hành các kiểm định thống kê so sánh có ý nghĩa giữa các nhóm loại hình doanh nghiệp. Do đó, các nhận định về mức độ hài lòng đối với chương trình đào tạo được rút ra từ dữ liệu này cần được diễn giải một cách thận trọng, chủ yếu phản ánh xu hướng đánh giá của khối doanh nghiệp tư nhân, đồng thời nên được xem là cơ sở gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo với quy mô mẫu lớn hơn và cơ cấu cân đối hơn giữa các loại hình doanh nghiệp, nhằm gia tăng độ tin cậy và khả năng khái quát hóa kết quả nghiên cứu.

- Mức độ hài lòng của DN về chương trình đào tạo

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ đánh giá của doanh nghiệp đối với các tiêu chí của chương trình đào tạo năm 2025 nhìn chung đạt mức khá cao và tương đối đồng đều, với giá trị trung bình ($\bar{X}$) của cả 5 tiêu chí đều dao động trong khoảng hẹp từ 3,91 đến 3,95 trên thang đo Likert 5 mức độ, phản ánh sự đánh giá tích cực và nhất quán từ phía các doanh nghiệp tham gia khảo sát. Đáng chú ý, không có bất kỳ lượt phản hồi nào ở mức "dưới trung bình" đối với toàn bộ 5 tiêu chí, cho thấy chương trình đào tạo cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu tối thiểu của các đơn vị sử dụng lao động, đồng thời phần lớn ý kiến đánh giá đều tập trung ở hai mức "Khá" và "Tốt", chiếm tỷ trọng áp đảo trong cơ cấu trả lời của từng tiêu chí. Xét theo thứ bậc (TB), tiêu chí CT4 được đánh giá cao nhất với $\bar{X}$ = 3,95 (xếp hạng 1), trong khi CT3 có mức đánh giá thấp nhất trong nhóm với $\bar{X}$ = 3,91 (xếp hạng 5). Kết quả này gợi ý rằng chương trình đào tạo đã đạt được sự đồng thuận cao về chất lượng trên nhiều khía cạnh khác nhau, nhưng vẫn còn tồn tại, đặc biệt ở tiêu chí CT3, vốn là tiêu chí có tỷ lệ đánh giá "Trung bình" tương đối cao (8/44 lượt) so với các tiêu chí còn lại, gợi mở hướng ưu tiên cải tiến trong các đợt tổ chức đào tạo tiếp theo nhằm nâng cao đồng bộ hơn nữa mức độ hài lòng của doanh nghiệp.

- Mức độ hài lòng của DN về chất lượng SV

Kết quả khảo sát phản ánh đánh giá của doanh nghiệp đối với chất lượng sinh viên thông qua 16 tiêu chí (KT1–KT16), với giá trị trung bình ($\bar{X}$) dao động trong khoảng từ 3,72 đến 4,05 – biên độ chênh lệch rộng hơn so với Bảng 5, cho thấy mức độ hài lòng của doanh nghiệp có sự phân hóa rõ rệt hơn giữa các khía cạnh năng lực của sinh viên. Đặc biệt ở thái độ làm việc, tính tự chủ và khả năng học hỏi, với điểm trung bình cao nhất đạt 4,05/5,0. Các kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm và khả năng thích ứng cũng được đánh giá tích cực, dao động khoảng 3,93–4,00/5,0. Tuy nhiên, ngoại ngữ (3,72/5,0) và công nghệ thông tin (3,80/5,0) là những năng lực còn hạn chế. Khả năng đề xuất

cải tiến kỹ thuật, quy trình cũng chưa nổi bật, cho thấy sinh viên còn thiên về thực hiện công việc hơn là chủ động đổi mới. Nhìn chung, nhà trường cần tiếp tục tăng cường đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng số và năng lực giải quyết vấn đề thực tiễn. Đồng thời, đẩy mạnh các hoạt động thực hành, dự án mô phỏng và trải nghiệm doanh nghiệp để thu hẹp khoảng cách giữa kiến thức đào tạo và yêu cầu nghề nghiệp.

III. KẾT LUẬN

Thực tập không chỉ tạo cơ hội để sinh viên trải nghiệm môi trường nghề nghiệp mà còn giúp doanh nghiệp củng cố quan hệ hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học và nâng cao hình ảnh thương hiệu trong mắt sinh viên (Vélez, 2015). Đồng thời, việc tham gia các chương trình thực tập cũng được một số tổ chức xem là một hình thức thực hiện trách nhiệm xã hội và đóng góp cho cộng đồng (Mgaya, 2014). Trong bối cảnh đó, kết quả nghiên cứu cho thấy sinh viên tham gia học kỳ doanh nghiệp tại Trường Đại học Thành Đô cơ bản đáp ứng tốt yêu cầu nghề nghiệp, nổi bật ở thái độ làm việc, tính tự chủ, tinh thần cầu tiến và khả năng học hỏi. Tuy nhiên, năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin và khả năng đề xuất, cải tiến công việc vẫn có mức đáp ứng thấp hơn, phản ánh một số khoảng cách giữa năng lực của sinh viên và yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Điều này cho thấy học kỳ doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong việc giúp sinh viên vận dụng kiến thức, rèn luyện kỹ năng, nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp và đồng thời nhận diện những năng lực cần tiếp tục hoàn thiện. Vì vậy, nhà trường cần tăng cường đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng số, tư duy giải quyết vấn đề và năng lực sáng tạo, đồng thời mở rộng các hoạt động thực hành gắn với tình huống nghề nghiệp thực tế. Bên cạnh đó, việc duy trì cơ chế phản hồi thường xuyên từ doanh nghiệp sẽ giúp nhà trường kịp thời cập nhật yêu cầu nghề nghiệp vào chương trình đào tạo, qua đó nâng cao hơn nữa mức độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp của sinh viên sau học kỳ doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Binder, J. F., Baguley, T., Crook, C. J., & Miller, F. (2015). The academic value of internships: Benefits across disciplines and student backgrounds. Contemporary Educational Psychology, 41, 73-82. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.12.001

Kocsis, Z., & Pusztai, G. (2024). 'Where soft skills are (not) developing…': A study of graduates' skills and the role of university in preparing students for the labour market in Hungary. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability. https://doi.org/10.21153/jtlge2024vol15no1art1826

Mgaya, K. V., & Mbekomize, C. (2014). Benefits to Host Organizations from Participating in Internship Programs in Botswana.. Asia-Pacific journal of cooperative education, 15, 129-144.

Plewa, C., Korff, N., Baaken, T., & Macpherson, G. (2013), "University–industry linkage evolution: An empirical investigation of relational success factors.", R&D Management, 43(4), 365–380. https://doi.org/10.1111/radm.12021

Nguyễn Hồng Sơn. (2015). Tham luận: Liên kết giữa trường ĐH và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực tại Đại hội VCCI lần thứ VI. Truy cập ngày 3/3/2017 tại http://ueb.vnu.edu.vn/Subfiveyear/54/newsdetail/tr.nuoc/13259/hieu-truong-truong %C4%91ai-hoc-kinh-te--%C4%91hqghn-tham-gia-ban-chap-hanh-vcci-khoa-vi.htm?p=7.

Quốc hội, 2014), Luật Giáo dục Nghề nghiệp (Luật số 74/2014/QH13), Hà Nội.

Vélez, G., & Giner, G. R. (2015). Effects of Business Internships on Students, Employers, and Higher Education Institutions: A Systematic Review. Journal of Employment Counseling, 52, 121-130. https://doi.org/10.1002/joec.12010