

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP

Lê Minh Hiền¹

TÓM TẮT

Các trường đại học đã và đang đào tạo trực tiếp nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Bài viết này tập trung phân tích những thuận lợi và khó khăn trong quá trình đào tạo, đồng thời đánh giá thực trạng về chính sách thu hút nguồn nhân lực của địa phương, xu thế phát triển giáo dục đại học, tình hình phát triển kinh tế xã hội của địa phương, tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư,... các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo tại các trường đại học đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của doanh nghiệp. Thông qua khảo sát, nghiên cứu và phân tích số liệu thực tiễn, bài viết đề xuất các định hướng cho các trường đại học trong thiết kế chương trình đào tạo, xây dựng kế hoạch tuyển sinh, tổ chức và quản lý đào tạo theo hướng gắn kết với nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp trong khu công nghiệp, qua đó nâng cao hiệu quả cung ứng nguồn nhân lực có trình độ cao cho các doanh nghiệp và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Từ khóa: *Chương trình đào tạo, quản lý đào tạo, trường đại học, nhu cầu nguồn nhân lực, doanh nghiệp, khu công nghiệp.*

DOI: <https://doi.org/10.70117/hdujs.72.5.2025.946>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong thời gian qua, nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách trọng điểm, trong đó nhấn mạnh vai trò của các khu công nghiệp (KCN) như một động lực then chốt để hiện thực hóa mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước. Để các KCN vận hành hiệu quả, yếu tố mang tính quyết định chính là nguồn nhân lực, đặc biệt là lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng nghề vững vàng và khả năng thích ứng với công nghệ hiện đại.

Trước yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, các trường đại học được kỳ vọng là lực lượng chủ lực trong việc đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực có trình độ và chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp trong KCN. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy chất lượng đào tạo tại một số cơ sở giáo dục đại học vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của doanh nghiệp. Sự thiếu gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong các khâu như: xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức giảng dạy, thực hành, thực tập, công tác quản lý và đánh giá chất lượng đầu ra đã tạo nên khoảng cách lớn giữa mục tiêu đào tạo và yêu cầu sử dụng lao động. Khoảng cách này không chỉ ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp

¹ Phòng Quản lý Đào tạo, Trường Đại học Hồng Đức; Email: leminhhien@hdu.edu.vn

của sinh viên sau khi tốt nghiệp, mà còn làm suy giảm hiệu quả khai thác nguồn nhân lực phục vụ cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước.

Trên cơ sở đó, bài viết tập trung phân tích các thuận lợi, khó khăn và những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của các trường đại học trong bối cảnh đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực của doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp hoạt động trong KCN. Từ kết quả phân tích, bài viết đề xuất các định hướng cải tiến chương trình đào tạo, đổi mới phương thức quản lý và xây dựng cơ chế gắn kết hiệu quả giữa nhà trường và doanh nghiệp. Những đề xuất này nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động, qua đó nâng cao chất lượng giáo dục đại học, đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững trong thời kỳ hội nhập và cạnh tranh toàn cầu.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nội dung nghiên cứu được tiến hành khảo sát, xin ý kiến về đánh giá thực trạng thuận lợi, khó khăn và mức độ ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của các cán bộ doanh nghiệp trong KCN tỉnh Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh; các nhà quản lý, giảng viên của các Trường Đại học Hồng Đức, Trường Đại học Hà Tĩnh, Trường Đại học Quảng Bình. Thời gian khảo sát được tiến hành trong năm học 2022 - 2023, năm học 2023 - 2024.

Phương pháp nghiên cứu được sử dụng kết hợp giữa các phương pháp sau: phương pháp điều tra; phương pháp chuyên gia; phương pháp tổng kết kinh nghiệm thực tiễn; phương pháp phỏng vấn sâu; phương pháp xử lý số liệu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thuận lợi và khó khăn của hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp

3.1.1. Thuận lợi

Để đảm bảo sự vận hành hiệu quả của các KCN, một trong những điều kiện quan trọng mang yếu tố quyết định đó là nguồn nhân lực chất lượng cao, lực lượng trực tiếp vận hành dây chuyền sản xuất, nghiên cứu, phát triển và quản trị hệ thống. Để đánh giá những thuận lợi của hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo của các trường đại học nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp trong KCN, tác giả đã tiến hành khảo sát cán bộ quản lý, giảng viên các trường đại học và cán bộ quản lý các doanh nghiệp bằng phiếu hỏi. Kết quả khảo sát thể hiện ở bảng 1.

Bảng 1. Đánh giá của các đối tượng về thuận lợi hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp

TT	Nội dung đánh giá	Điểm trung bình đánh giá				T-test
		CBQL, GV trường ĐHĐP		CBQL doanh nghiệp		
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	p
1	Chính sách tuyển sinh	3,01	0,59	2,93	0,72	0,01
2	Chính sách học phí đối với người học	3,16	0,69	3,26	0,69	0,02
3	Chính sách giới thiệu việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp	3,49	0,96	3,43	0,82	0,04

4	Chính sách ràng buộc trách nhiệm doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực	2,84	0,69	3,03	0,67	0,012
5	Chính sách hỗ trợ tài chính cho sinh viên thực tập tại doanh nghiệp	2,16	0,69	2,53	0,62	0,03
6	Chính sách thu hút sinh viên giỏi làm việc tại doanh nghiệp	2,69	1,13	3,13	0,81	0,05
7	Chính sách đào tạo theo đặt hàng của doanh nghiệp	3,35	0,77	3,26	0,59	0,032
Tổng		2,96	0,79	3,08	0,70	0,036

Từ kết quả khảo sát trên cho thấy công tác đào tạo của các trường đại học đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong KCN được triển khai một cách thuận lợi cần có các cơ chế chính sách từ khâu tuyển sinh cho tới quá trình đào tạo, quản lý đào tạo và giới thiệu việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp (đầu ra). Ở đây, có sự thống nhất trong đánh giá của cán bộ quản lý, giảng viên và cán bộ quản lý các doanh nghiệp về thứ bậc, mức độ ảnh hưởng của các cơ chế chính sách trong sự phối hợp giữa trường đại học với các nhà tuyển dụng trong đào tạo; mặc dù có sự chênh lệch trong điểm số trung bình (sự chênh lệch này có ý nghĩa về mặt thống kê với $p = 0,036$). Họ đặc biệt nhấn mạnh *chính sách giới thiệu việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp*.

Một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu góp phần thúc đẩy sự gắn kết hiệu quả giữa nhà trường và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo là việc đảm bảo cơ hội việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp. Khi được tư vấn nghề nghiệp và giới thiệu việc làm, sinh viên sẽ yên tâm học tập, chủ động rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và gắn bó hơn với nhà trường. Yếu tố quan trọng tiếp theo là chính sách đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Đây là chính sách có tính định hướng rõ ràng, giúp các cơ sở giáo dục đào tạo sát với nhu cầu thực tế sử dụng lao động của doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả đào tạo và khả năng ứng dụng thực tiễn của người học. Bên cạnh đó, chính sách học phí đối với người học cũng giữ vai trò thiết yếu trong việc thu hút sinh viên. Những chính sách học phí hợp lý không chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên có hoàn cảnh phù hợp tiếp cận giáo dục đại học mà còn góp phần gia tăng sức hút của các ngành nghề đào tạo, đặc biệt là những ngành thiếu hụt nguồn nhân lực. Trong khi đó, chính sách thu hút sinh viên giỏi làm việc tại doanh nghiệp trong khu công nghiệp và chính sách hỗ trợ tài chính cho sinh viên thực tập tại doanh nghiệp được đánh giá là ít quan trọng hơn. Lý do là vì những chính sách này thường chỉ áp dụng cho nhóm đối tượng đặc biệt và không tạo ra ảnh hưởng rộng khắp. Từ thực tiễn cho thấy, cán bộ quản lý, giảng viên các trường đại học và cán bộ quản lý doanh nghiệp đều ưu tiên các chính sách có phạm vi tác động lớn, hướng đến lợi ích chung. Ngược lại, những chính sách mang tính đặc thù, cá nhân hóa ít được nhấn mạnh vì không phản ánh đúng nhu cầu tổng thể trong liên kết đào tạo.

3.1.2. Khó khăn

Để đánh giá những khó khăn của hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp, tác giả tiến hành khảo sát cán bộ quản lý, giảng viên các trường đại học và cán bộ quản lý các doanh nghiệp bằng phiếu hỏi. Kết quả khảo sát thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 2. Đánh giá của các đối tượng về khó khăn trong hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp

TT	Nội dung đánh giá	Điểm trung bình đánh giá				T-test
		CBQL, GV trường ĐHĐP		CBQL doanh nghiệp		
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	p
1	Chính sách tuyển sinh	3,65	1,06	3,17	1,06	0,01
2	Chính sách học phí đối với người học	3,76	1,10	3,07	1,20	0,03
3	Chính sách giới thiệu việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp	3,66	1,13	3,23	1,12	0,006
4	Chính sách ràng buộc trách nhiệm doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực	2,78	1,19	3,16	1,12	0,02
5	Chính sách hỗ trợ tài chính cho sinh viên thực tập tại doanh nghiệp	3,75	1,18	3,01	1,05	0,032
6	Chính sách thu hút sinh viên giỏi làm việc tại doanh nghiệp	3,67	1,06	3,82	1,00	0,041
7	Chính sách đào tạo theo đặt hàng của doanh nghiệp	3,57	1,20	2,67	1,06	0,021
Tổng		3,55	1,13	3,16	1,09	0,034

Từ kết quả khảo sát trên cho thấy mặc dù các chính sách hiện hành góp phần thúc đẩy sự gắn kết giữa đào tạo và sử dụng trong quá trình đào tạo, song trên thực tế, chúng cũng tạo ra không ít thách thức cho hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo tại các cơ sở giáo dục đại học.

Theo đánh giá từ phía các cán bộ quản lý, giảng viên của các trường đại học, chính sách học phí đối với người học được xem là yếu tố gây khó khăn lớn nhất (ĐTB = 3,76). Tiếp theo là chính sách hỗ trợ tài chính cho sinh viên thực tập tại doanh nghiệp (ĐTB = 3,75) và chính sách tuyển sinh (ĐTB = 3,75). Các chính sách khác như đào tạo theo đặt hàng của doanh nghiệp (ĐTB = 3,57) và ràng buộc trách nhiệm doanh nghiệp trong sử dụng nhân lực (ĐTB = 2,58) cũng được nhận định là có những trở ngại nhất định. Cụ thể, chính sách học phí phản ánh bài toán kinh tế đối với các trường đại học, khi cân cân đối giữa việc đảm bảo nguồn thu để đầu tư vào cơ sở vật chất, thiết bị, phòng thí nghiệm tiên tiến, hiện đại phục vụ đào tạo và việc duy trì mức học phí phù hợp với khả năng chi trả của người học. Trong khi đó, chính sách hỗ trợ thực tập đòi hỏi sự phối hợp tài chính giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm đáp ứng các nhu cầu thiết yếu cho sinh viên trong thời gian thực tập (ăn, ở, đi lại...).

Bên cạnh đó, chính sách đào tạo theo đặt hàng và ràng buộc trách nhiệm doanh nghiệp trong tuyển dụng sau đào tạo lại đặt ra yêu cầu cam kết lâu dài giữa các bên - điều không dễ thực hiện trong bối cảnh nhu cầu nhân lực doanh nghiệp có thể thay đổi do các yếu tố thị trường, kinh tế hoặc nội tại doanh nghiệp. Ở chiều ngược lại, dưới góc nhìn của nhà tuyển dụng, các cán bộ quản lý doanh nghiệp cho rằng chính sách thu hút sinh viên giỏi làm việc tại doanh nghiệp (ĐTB = 3,82) và chính sách giới thiệu việc làm sau tốt nghiệp (ĐTB = 3,23) là những chính sách gây khó khăn đáng kể cho quá trình đào tạo. Việc giữ chân nhân lực

chất lượng cao là một bài toán nan giải, nhất là trong môi trường cạnh tranh về thu nhập và chế độ đãi ngộ giữa các doanh nghiệp. Tuy nhiên, họ lại không xem chính sách đào tạo theo đặt hàng là trở ngại lớn ($\text{ĐTB} = 2,67$; $\text{Độ lệch chuẩn } \text{ĐLC} = 1,06$), cho thấy mức độ khó khăn do chính sách này gây ra được đánh giá là tương đối thấp từ phía doanh nghiệp.

Để khắc phục những tồn tại nêu trên, cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp. Trước hết, các trường đại học cần xây dựng cơ chế hợp tác chiến lược và lâu dài với doanh nghiệp, không chỉ ở mức tiếp nhận sinh viên thực tập mà còn cùng tham gia vào thiết kế xây dựng, thẩm định chương trình đào tạo, xây dựng bộ tiêu chuẩn đầu ra và tổ chức đánh giá hiệu quả sau hoàn thành kì học, khoá học,... Thực hiện các chương trình thực tế tại doanh nghiệp hoặc mời chuyên gia doanh nghiệp trực tiếp tham gia giảng dạy.

Tóm lại, hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo tại các trường đại học giữ vai trò nền tảng trong việc đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đầu ra phù hợp với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp. Trong bối cảnh phát triển các khu công nghiệp, việc nhận diện đúng thuận lợi và khó khăn, từ đó đưa ra các định hướng trong công tác đào tạo, quản lý đào tạo phù hợp, là nhiệm vụ cấp thiết để thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng, nâng cao hiệu quả giáo dục đại học và đóng góp tích cực cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

3.2. Yếu tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến đào tạo, quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp

Hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo tại các trường đại học có vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng nhu cầu các doanh nghiệp trong bối cảnh phát triển các khu công nghiệp. Tuy nhiên, hiệu quả đào tạo, quản lý đào tạo không chỉ phụ thuộc vào nội tại của các trường mà còn chịu tác động của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Việc nhận diện rõ hai nhóm yếu tố này giúp các cơ sở giáo dục đại học xây dựng chiến lược đào tạo, quản lý đào tạo phù hợp, đáp ứng tốt hơn yêu cầu từ thị trường lao động.

3.2.1. Yếu tố khách quan

Các chính sách và cơ chế quản lý của Nhà nước đóng vai trò quan trọng, đặc biệt là các quy định liên quan đến quyền tự chủ đại học, chuẩn chương trình đào tạo, kiểm định chất lượng giáo dục và cơ chế liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp.

Những chính sách mang tính định hướng đúng đắn sẽ tạo điều kiện thuận lợi để các trường đại học đổi mới quản lý đào tạo theo hướng gắn với thực tiễn. Bên cạnh đó, sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động và nhu cầu ngày càng cao về chất lượng, kỹ năng nghề nghiệp của nguồn nhân lực từ phía doanh nghiệp cũng tạo áp lực tích cực, buộc các trường phải điều chỉnh nội dung và phương thức quản lý đào tạo. Ngoài ra, mức độ hợp tác và tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo, từ khâu thiết kế chương trình đào tạo đến tổ chức thực hiện và tuyển dụng, cũng là một yếu tố khách quan có ảnh hưởng nhiều đến đào tạo, quản lý đào tạo của các trường đại học.

Để đánh giá thực trạng các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo của các trường đại học, tác giả tiến hành khảo sát cán bộ quản lý, giảng viên các trường đại học và cán bộ quản lý các doanh nghiệp trong KCN bằng bảng hỏi. Kết quả khảo sát thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 3. Đánh giá của các đối tượng về mức độ ảnh hưởng các yếu tố khách quan đến đào tạo, quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp

TT	Nội dung đánh giá	Điểm trung bình đánh giá				T- test
		CBQL, GV		CBQL doanh nghiệp		p
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Chính sách thu hút nguồn nhân lực của địa phương	3,06	0,76	3,03	0,66	0,23
2	Xu hướng phát triển giáo dục đại học	3,13	0,74	3,25	0,73	0,27
3	Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương	3,21	0,71	3,17	0,68	0,18
4	Tác động của cuộc CMCN 4.0	3,41	0,68	3,34	0,69	0,24
5	Chất lượng tuyển sinh của các trường đại học	3,21	0,77	3,15	0,63	0,33
Tổng		3.20	0.64	3.18	0.66	0.30

Chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, quản lý đào tạo tại các trường đại học chịu sự chi phối của nhiều yếu tố, trong đó bao gồm cả những yếu tố khách quan bên ngoài nhà trường. Theo kết quả khảo sát, cán bộ quản lý, giảng viên các trường đại học và cán bộ quản lý doanh nghiệp đều đánh giá cao tác động của năm yếu tố được thể hiện trong bảng 3. Đáng chú ý, sự chênh lệch trong nhận định giữa các nhóm đối tượng là không đáng kể, cho thấy sự thống nhất tương đối trong cách nhìn nhận về ảnh hưởng của các yếu tố khách quan này. Trong đó, tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) được xem là yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến chất lượng và hiệu quả đào tạo cũng như công tác quản lý đào tạo trong các trường đại học. Sự đổi mới nhanh chóng về công nghệ, máy móc, hệ thống số hóa trong doanh nghiệp đã tạo ra sức ép rõ rệt buộc các trường đại học phải đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số toàn diện, từ chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy cho tới công tác quản trị. Đồng thời, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ trong thời kỳ CMCN 4.0 cũng được nhìn nhận là đòn bẩy quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng tốt hơn yêu cầu thực tiễn của doanh nghiệp. Tiếp theo, tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và chất lượng tuyển sinh của trường đại học cũng là hai yếu tố được đánh giá có ảnh hưởng lớn, cùng đạt điểm trung bình (ĐTB) là 3,21. Tốc độ và định hướng phát triển kinh tế - xã hội địa phương có vai trò định hình các chiến lược phát triển đào tạo, góp phần hiện thực hóa các mục tiêu đào tạo của nhà trường. Trong khi đó, chất lượng tuyển sinh được xem là tiền đề quan trọng, bởi đầu vào tốt là điều kiện để đảm bảo đầu ra có chất lượng, một trong những chỉ số then chốt đánh giá hiệu quả đào tạo.

Ngoài ra, các cán bộ quản lý, giảng viên trường đại học cũng thừa nhận rằng xu hướng phát triển của giáo dục đại học và chính sách thu hút nguồn nhân lực của địa phương tuy có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và quản lý đào tạo, nhưng mức độ ảnh hưởng thấp hơn so với ba yếu tố nêu trên. Đáng lưu ý, có sự khác biệt nhất định trong quan điểm của phía doanh nghiệp: các cán bộ quản lý doanh nghiệp đánh giá xu hướng phát triển giáo dục đại học là yếu tố có ảnh hưởng lớn thứ hai, chỉ sau tác động của CMCN 4.0 (ĐTB = 3,25). Điều này phản ánh sự kỳ vọng từ phía doanh nghiệp vào trường đại học trong việc đổi mới theo hướng phù hợp hơn với xu thế phát triển và yêu cầu thị trường lao động trong giai đoạn hiện nay.

3.2.2. Yếu tố chủ quan

Để đánh giá thực trạng các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến quản lý đào tạo của các trường đại học, tác giả đã tiến hành khảo sát cán bộ quản lý, giảng viên và cán bộ quản lý doanh nghiệp bằng phiếu hỏi. Kết quả khảo sát thu được thể hiện ở bảng 4.

Bảng 4. Đánh giá của các đối tượng về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến đào tạo, quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp

TT	Nội dung đánh giá	Điểm trung bình đánh giá				T-test
		CBQL, GV		CBQL doanh nghiệp		p
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Chất lượng chương trình đào tạo	3,48	0,71	3,42	0,75	0,12
2	Cơ sở vật chất, trang thiết bị, phòng thí nghiệm	3,33	0,73	3,25	0,68	0,24
3	Quá trình tổ chức và quản lý đào tạo	3,16	0,62	3,14	0,62	0,15
4	Chất lượng dịch vụ của trường đại học	3,13	0,70	3,14	0,76	0,23
5	Năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên các trường đại học	3,35	0,69	3,34	0,70	0,11
Tổng		3,29	0,59	3,26	0,67	0,21

Các yếu tố chủ quan có vai trò quan trọng trong việc ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả đào tạo, quản lý đào tạo tại các trường đại học nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Mặc dù có sự khác biệt nhất định trong đánh giá giữa các nhóm đối tượng tham gia khảo sát (cán bộ quản lý, giảng viên trường đại học và cán bộ quản lý doanh nghiệp), song sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê ($p = 0,21$), cho thấy mức độ đồng thuận tương đối cao về tác động của các yếu tố chủ quan đến quá trình đào tạo.

Trong số các yếu tố được xem xét, chất lượng chương trình đào tạo được đánh giá là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến công tác đào tạo và quản lý đào tạo. Cụ thể, cán bộ quản lý, giảng viên các trường đại học cho điểm trung bình (ĐTB) là 3,48, trong khi doanh nghiệp đánh giá ở mức 3,42. Kết quả này phản ánh sự đồng thuận về tầm quan trọng của chương trình đào tạo, yếu tố cốt lõi quyết định đến chất lượng đầu ra của nguồn nhân lực. Trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển nhanh chóng, yêu cầu về nội dung, phương pháp và tính cập nhật của chương trình đào tạo ngày càng trở nên khắt khe và mang tính cạnh tranh cao hơn. Xếp ở vị trí thứ hai là năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên, với mức đánh giá từ cán bộ quản lý, giảng viên là 3,35 và từ phía doanh nghiệp là 3,34. Phòng vấn sâu cho thấy đa số các nhà quản lý và giảng viên cho rằng, bên cạnh việc xây dựng chương trình đào tạo có chất lượng, năng lực giảng dạy và kiến thức chuyên môn của giảng viên đóng vai trò thiết yếu trong việc triển khai hiệu quả chương trình, truyền đạt tri thức và rèn luyện kỹ năng cho người học. Năng lực giảng viên không chỉ được đo bằng trình độ học vấn mà còn thể hiện ở khả năng thích ứng với đổi mới công nghệ và phương pháp sư phạm hiện đại.

Xếp ở vị trí thứ ba là yếu tố cơ sở vật chất, trang thiết bị, phòng thí nghiệm. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường việc làm buộc các trường đại học phải đào tạo ra những nhân lực có chuyên môn cao, biết sử dụng thành thạo các thiết bị hiện đại, người học được rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình đào tạo, phát triển năng lực nghề cho người học. Các cán bộ quản lý, giảng viên và cán bộ quản lý doanh nghiệp cũng coi trọng sự tác động của các yếu tố về quá trình tổ chức và quản lý đào tạo. Điều này đòi hỏi cần có những yêu cầu về cách thức tổ chức đào tạo và quản lý đào tạo tiên tiến của các trường đại học trong việc đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp.

Tóm lại, hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo của trường đại học chịu ảnh hưởng đồng thời từ nhiều yếu tố khách quan và chủ quan, với mức độ tác động khác nhau nhưng

có mối liên hệ chặt chẽ. Việc nhận diện đầy đủ và chính xác các yếu tố này là cơ sở quan trọng để các trường đại học xây dựng chiến lược đào tạo, quản lý đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn từ phía doanh nghiệp, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước.

3.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng quản lý đào tạo

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo, quản lý đào tạo trong các trường đại học theo hướng đáp ứng sát thực hơn với yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động, cần triển khai đồng bộ các giải pháp, mang tính chiến lược và khả thi. Các giải pháp không chỉ tập trung vào đổi mới nội bộ mà còn cần thúc đẩy sự phối hợp liên ngành, liên kết thực chất giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Thứ nhất, tăng cường hợp tác chiến lược và thực chất giữa nhà trường và doanh nghiệp. Trong bối cảnh yêu cầu của thị trường lao động không ngừng biến động, sự tham gia trực tiếp của doanh nghiệp vào các khâu của quá trình đào tạo là yếu tố thiết yếu để bảo đảm tính thực tiễn. Các doanh nghiệp cần được mời tham gia từ giai đoạn thiết kế chương trình đào tạo, xây dựng chuẩn đầu ra, tổ chức đào tạo, đến khâu đánh giá năng lực người học và tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp. Đồng thời, đẩy mạnh các mô hình liên kết đào tạo hiệu quả như “đào tạo theo đơn đặt hàng”, “đào tạo kép” (dual training), “doanh nghiệp đồng hành” cần được khuyến khích mở rộng với cơ chế hỗ trợ cụ thể từ nhà nước và sự cam kết lâu dài từ hai phía.

Thứ hai, phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý đào tạo có năng lực thực tiễn và tư duy đổi mới. Đây là yếu tố cốt lõi bảo đảm chất lượng đào tạo trong dài hạn. Các trường cần tổ chức thường xuyên các chương trình bồi dưỡng, tập huấn chuyên sâu cho giảng viên và cán bộ quản lý về kỹ năng nghề nghiệp, xu hướng ngành nghề, công nghệ mới và các mô hình quản trị tiên tiến. Việc đưa giảng viên đi thực tế tại doanh nghiệp nhằm cập nhật kiến thức thực tiễn, kết hợp với việc mời chuyên gia từ doanh nghiệp tham gia giảng dạy, cố vấn hoặc đánh giá học phần sẽ góp phần rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết hàn lâm và yêu cầu thực tế sản xuất - kinh doanh.

Thứ ba, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng linh hoạt, mở và gắn với yêu cầu thực tiễn. Các trường cần điều chỉnh cơ cấu chương trình đào tạo để giảm tỷ trọng lý thuyết hàn lâm không cần thiết, đồng thời tăng cường các học phần kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, tư duy phản biện) và các học phần tích hợp với tình huống thực tế của doanh nghiệp. Việc xây dựng các module học tập linh hoạt, tích hợp học qua dự án (project-based learning), học thông qua trải nghiệm, thực tập kéo dài và tương tác với chuyên gia sẽ giúp sinh viên có khả năng thích ứng nhanh chóng với môi trường làm việc thực tế ngay sau khi tốt nghiệp.

Thứ tư, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số và dữ liệu trong công tác quản lý đào tạo. Việc ứng dụng các công nghệ như phần mềm quản lý đào tạo, hệ thống quản lý học tập (LMS), trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (Big Data) không chỉ giúp tự động hóa quy trình quản lý, mà còn hỗ trợ phân tích xu hướng học tập, dự báo năng lực người học, từ đó đưa ra các quyết định đào tạo phù hợp hơn với từng nhóm sinh viên và nhu cầu cụ thể từ thị trường lao động. Đồng thời, công nghệ giúp tăng tính minh bạch, khả năng kiểm soát chất lượng và giảm thiểu sai sót trong quản lý học vụ. Thực hiện linh hoạt trong điều chỉnh chiến lược đào tạo, xây dựng chương trình mới và hợp tác đa dạng với doanh nghiệp, cần có chính sách nhất quán từ phía nhà nước nhằm tháo gỡ các rào cản về tài chính, nhân sự và tổ chức bộ máy.

Như vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp, cần một cách tiếp cận toàn diện, kết hợp giữa đổi mới nội tại và mở rộng hợp tác bên ngoài. Khi các giải pháp trên được thực hiện đồng bộ, linh hoạt và thường xuyên được cải tiến, hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo của trường đại học sẽ thực sự đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng phục vụ phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

4. KẾT LUẬN

Hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tại các trường đại học đã đạt được nhiều kết quả tích cực và đáng ghi nhận. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng quá trình này chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố, đồng thời phản ánh rõ những thuận lợi và khó khăn từ các khía cạnh khác nhau. Cụ thể, các chính sách có liên quan bao gồm: chính sách tuyển sinh; chính sách học phí đối với người học; chính sách việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp; chính sách ràng buộc trách nhiệm doanh nghiệp trong sử dụng nguồn nhân lực; chính sách hỗ trợ tài chính cho sinh viên thực tập tại doanh nghiệp; chính sách thu hút sinh viên giỏi làm việc tại doanh nghiệp; và chính sách đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Đây là những yếu tố thể chế có ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình tổ chức và triển khai đào tạo tại các trường đại học.

Bên cạnh đó, các yếu tố khách quan cũng đóng vai trò quan trọng trong việc định hình chất lượng đào tạo, bao gồm: chính sách thu hút nguồn nhân lực của địa phương; xu hướng phát triển của giáo dục đại học; tình hình phát triển kinh tế - xã hội địa phương; tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0); và chất lượng đầu vào từ công tác tuyển sinh. Ngoài ra, các yếu tố chủ quan từ nội tại nhà trường như: chất lượng chương trình đào tạo; điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, phòng thí nghiệm; quá trình tổ chức và quản lý đào tạo; chất lượng dịch vụ hỗ trợ sinh viên; và năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên cũng được xác định là những thành tố then chốt ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo. Mức độ đánh giá và nhận định về ảnh hưởng của từng yếu tố nêu trên có sự chênh lệch đáng kể giữa các nhóm đối tượng tham gia khảo sát, bao gồm cán bộ quản lý, giảng viên trường đại học và cán bộ quản lý doanh nghiệp. Điều này cho thấy sự khác biệt trong góc nhìn và mức độ kỳ vọng của từng bên đối với hoạt động đào tạo, từ đó đặt ra yêu cầu cần thiết trong việc điều chỉnh chính sách và nâng cao năng lực phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu thực tiễn.

Để nâng cao chất lượng quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục đại học cần phải tập trung huy động các nguồn lực để đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo gắn liền với nhu cầu sử dụng và sự tham gia của doanh nghiệp. Tăng cường sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực, gắn kết giữa đào tạo với sử dụng. Cụ thể, tăng cường gắn kết giữa trường đại học với doanh nghiệp trong xây dựng chương trình đào tạo và tổ chức đào tạo, quản lý đào tạo,... những giải pháp quản lý đào tạo mang tính đồng bộ không chỉ có ý nghĩa thực tiễn trong quản lý đào tạo của các trường đại học, mà còn là cơ hội để trường đại học nâng cao năng lực đào tạo và nghiên cứu ứng dụng khoa học, chuyển giao công nghệ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Các cơ sở giáo dục đại học cần phải đưa ra các giải pháp quản lý đào tạo hiệu quả, phù hợp với thực tiễn, gắn kết với nhà tuyển dụng trong quản lý đào tạo và sử dụng, triển khai đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển địa phương và đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI, về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2000), *Các văn bản pháp quy về giáo dục và đào tạo*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
- [3] Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
- [4] Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Chương trình khoa học công nghệ, cấp Nhà nước KX05, Hà Nội.
- [5] Lê Minh Hiền (2022), *Quản lý đào tạo của các trường đại học địa phương đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực các khu công nghiệp Bắc Trung Bộ*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

**FACTORS INFLUENCING THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION
IN MEETING ENTERPRISES' HUMAN RESOURCE DEMANDS****Le Minh Hien****ABSTRACT**

Higher education institutions play a crucial role in training high-quality human resources to meet the demands of businesses, particularly those operating in industrial zones. This article analyzes the advantages and challenges in the training process, and evaluates key factors influencing training quality, including local policies on human resource attraction, trends in higher education development, socio-economic conditions, and the impact of the Fourth Industrial Revolution. Based on surveys, empirical research, and data analysis, the paper proposes strategic directions for higher education institutions in designing training programs, developing admission plans, and organizing and managing education in alignment with enterprise needs in industrial zones. These efforts aim to enhance the effectiveness of supplying qualified human resources and better meet labor market requirements.

Keywords: *Training programs, education management, higher education, human resource demand, enterprises, industrial zones.*

** Ngày nộp bài: 3/5/2025; Ngày gửi phản biện: 3/5/2025; Ngày duyệt đăng: 26/5/2025*