GẮN KẾT ĐÀO TẠO VỚI VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP QUẢNG NINH - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

ĐẶNG ĐÌNH HUY
Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh

Nhận bài ngày 23/9/2026. Sửa chữa xong 18/10/2026. Duyệt đăng 23/10/2026.

Abstract

This study examines the alignment between education and graduate employment at Quang Ninh University of Industry from 2021 to 2026. The analysis focuses on enrolment, graduation outcomes, internships, university–industry cooperation, and graduate employment. The findings indicate that enrolment increased, cooperation with enterprises was maintained, and the graduate employment rate remained relatively high. However, enterprises were not substantially involved in the educational process, the organization of internships varied across academic programs, and available employment data did not adequately reflect the alignment between graduates' fields of study and their jobs. Accordingly, the study proposes increasing enterprise participation, improving internship quality, aligning academic programs with occupational requirements, and strengthening graduate employment tracking.

Keywords: *Education–employment alignment, enterprises, graduate employment, students, university–industry cooperation.*

1. Đặt vấn đề

Việc làm của sinh viên (SV) sau tốt nghiệp là một trong những căn cứ được sử dụng để đánh giá kết quả đào tạo của cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, khả năng có việc làm không chỉ được hiểu là tìm được một công việc sau khi tốt nghiệp mà còn liên quan đến khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng, thích ứng với môi trường làm việc và phát triển nghề nghiệp (Dacre Pool & Sewell, 2007; Yorke, 2006). Gắn kết đào tạo với việc làm được thể hiện ở nhiều khâu của quá trình đào tạo, từ xây dựng chương trình, xác định chuẩn đầu ra, tổ chức học tập, thực hành, thực tập đến hướng nghiệp và hỗ trợ SV tìm việc. Doanh nghiệp có thể cung cấp thông tin về yêu cầu nghề nghiệp, kỹ năng cần thiết và nhu cầu nhân lực, qua đó giúp cơ sở đào tạo điều chỉnh nội dung đào tạo phù hợp hơn với thị trường lao động (Arranz et al., 2022; Borah et al., 2021; Tran, 2016).

Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh (ĐHCNQN) là cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng, đào tạo các nhóm ngành kỹ thuật, công nghệ, kinh tế và quản lý. Trong giai đoạn 2021–2026, Nhà trường đã duy trì nhiều hoạt động phối hợp với doanh nghiệp như thực tập, cung cấp thông tin tuyển dụng, học bổng, ngày hội việc làm, phỏng vấn tuyển dụng và khảo sát việc làm sau tốt nghiệp. Tuy nhiên, việc SV có việc làm sau tốt nghiệp chưa phản ánh đầy đủ mức độ phù hợp giữa đào tạo và yêu cầu của công việc. Do đó, đánh giá mức độ gắn kết đào tạo với việc làm cần xem xét đồng thời quy mô đào tạo, kết quả tốt nghiệp, hoạt động thực hành – thực tập, sự tham gia của doanh nghiệp và kết quả việc làm sau tốt nghiệp.

Bài viết phân tích thực trạng gắn kết đào tạo với việc làm của SV Trường ĐHCNQN trong giai đoạn 2021–2026, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, từ đó đề xuất một số giải pháp phù hợp với điều kiện của Nhà trường.

Email: dangdinhhuy@gmail.com

2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

Gắn kết đào tạo với việc làm thể hiện ở mức độ phù hợp giữa kiến thức, kỹ năng người học được trang bị trong quá trình đào tạo và yêu cầu của công việc sau khi tốt nghiệp. Nội dung này không chỉ thể hiện ở việc tìm được việc làm mà còn ở khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng, thích ứng với môi trường làm việc và phát triển nghề nghiệp (Dacre Pool & Sewell, 2007; Yorke, 2006). Theo Dacre Pool và Sewell (2007), khả năng có việc làm của SV được hình thành từ sự kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, nhận thức về nghề nghiệp và khả năng trình bày những năng lực đó với nhà tuyển dụng. Yorke (2006) cũng cho rằng khả năng có việc làm không đồng nhất với việc có được một công việc mà còn liên quan đến khả năng duy trì và phát triển trong công việc. Từ góc độ chương trình đào tạo, Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021) yêu cầu chương trình phải xác định rõ chuẩn đầu ra và nội dung đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo. Khung trình độ quốc gia Việt Nam (Thủ tướng Chính phủ, 2026) cũng nhấn mạnh các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và mức độ tự chủ, trách nhiệm của người học ở từng trình độ. Quan hệ hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp có vai trò nhất định trong việc nâng cao khả năng đáp ứng việc làm của SV. Doanh nghiệp có thể tham gia vào hoạt động đào tạo, cung cấp thông tin về yêu cầu nghề nghiệp, hỗ trợ thực tập và đánh giá năng lực người học (Arranz et al., 2022; Borah et al., 2021). Tran (2016) cũng nhấn mạnh sự cần thiết của hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp trong việc nâng cao khả năng có việc làm của SV.

Trong bài viết này, năm nhóm nội dung được xem xét gồm: quy mô và kết quả đào tạo; hoạt động thực hành, thực tập và tiếp cận môi trường nghề nghiệp; mức độ tham gia của doanh nghiệp; kết quả việc làm sau tốt nghiệp; và việc sử dụng thông tin việc làm trong điều chỉnh chương trình đào tạo.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tài liệu, thống kê mô tả và so sánh giữa các năm học. Nguồn dữ liệu chính là các báo cáo tổng kết công tác đào tạo của Trường ĐHCNQN trong giai đoạn 2021–2026. Các nội dung được xem xét gồm quy mô người học, kết quả tốt nghiệp, hoạt động thực hành, thực tập, quan hệ với doanh nghiệp và tình hình việc làm sau tốt nghiệp. Số liệu được tổng hợp theo số lượng và tỷ lệ của từng chỉ tiêu; kết quả giữa các năm học được đối chiếu để nhận diện những thay đổi trong giai đoạn nghiên cứu. Năm 2022, Nhà trường không thực hiện khảo sát việc làm do ảnh hưởng của dịch covid-19. Vì vậy, nghiên cứu không nội suy hoặc ước tính số liệu cho năm này. Việc so sánh số lượng doanh nghiệp phối hợp giữa các năm được thực hiện thận trọng do nội dung và cách thống kê trong các báo cáo không hoàn toàn giống nhau. Mức độ hợp tác vì thế được xem xét cả về số lượng doanh nghiệp và các hình thức phối hợp.

3. Gắn kết đào tạo với việc làm của sinh viên tại Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh

3.1. Quy mô đào tạo

Quy mô người học là một trong những chỉ tiêu phản ánh sự phát triển của hoạt động đào tạo. Số liệu giai đoạn 2021–2026 cho thấy quy mô người học có sự thay đổi qua các năm, thể hiện ở các nhóm đào tạo chính quy, vừa làm vừa học và cao học.

Bảng 1: Quy mô người học của Trường ĐHCNQN giai đoạn 2021–2026

Năm học	Đại học chính quy	Đại học vừa làm vừa học	Cao học	Tổng số
2021–2022	746	21	27	794
2022–2023	964	43	46	1.053
2023–2024	1.079	62	25	1.166
2024–2025	1.187	90	45	1.322
2025–2026	1.367	133	65	1.565

Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác đào tạo của Trường ĐHCNQN, giai đoạn 2021–2026

Tổng số người học tăng từ 794 người năm học 2021–2022 lên 1.565 người năm học 2025–2026, tăng gần 97%. Trong đó, số SV đại học chính quy tăng từ 746 lên 1.367 người, tương ứng với khoảng 83,2%.

Số người học tăng cho thấy quy mô tuyển sinh và đào tạo của Nhà trường được mở rộng. Như vậy, sự gia tăng quy mô người học trong giai đoạn này chủ yếu đến từ đào tạo đại học, đặc biệt là đại học chính quy. Quy mô vừa làm vừa học cũng có bước tăng đáng kể, trong khi cao học biến động nhưng không có xu hướng tăng liên tục.

Tuy nhiên, quy mô đào tạo tăng không đồng nghĩa với khả năng đáp ứng việc làm của SV cũng tăng tương ứng. Việc mở rộng quy mô đào tạo vì vậy cần gắn với chuẩn bị năng lực nghề nghiệp và tạo thêm cơ hội để SV tiếp cận môi trường làm việc.

3.2. Kết quả tốt nghiệp

Kết quả tốt nghiệp phản ánh kết quả học tập của SV trước khi bước vào thị trường lao động.

Bảng 2: Kết quả tốt nghiệp của sinh viên Trường ĐHCNQN giai đoạn 2021–2026

Năm học	Số SV tốt nghiệp	Xuất sắc (%)	Giỏi (%)	Khá (%)	Trung bình (%)
2021–2022	163	0,61	14,27	63,81	20,86
2022–2023	143	0,00	18,88	58,04	23,08
2023–2024	150	0,67	16,67	60,67	22,00
2024–2025	248	0,81	7,66	55,24	36,30
2025–2026	139	1,44	10,79	48,92	38,85

Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác đào tạo của Trường ĐHCNQN, giai đoạn 2021–2026

Trong giai đoạn 2021–2024, SV xếp loại khá chiếm tỷ lệ cao nhất. Từ năm học 2024–2025, tỷ lệ SV xếp loại trung bình tăng lên 36,30% và tiếp tục tăng lên 38,85% vào năm học 2025–2026. Trong khi đó, tỷ lệ xếp loại khá giảm từ 60,67% năm học 2023–2024 xuống 48,92% năm học 2025–2026.

Sự thay đổi về kết quả xếp loại tốt nghiệp là vấn đề cần được Nhà trường quan tâm khi đánh giá chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, kết quả học tập chưa thể phản ánh trực tiếp khả năng có việc làm của SV. Đối với các ngành kỹ thuật, năng lực thực hành, khả năng thao tác và thích ứng với môi trường làm việc cũng cần được xem xét, trong khi những yếu tố này chưa thể hiện đầy đủ qua kết quả xếp loại tốt nghiệp. Do đó, việc đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của việc làm cần xem xét kết quả học tập cùng với năng lực nghề nghiệp và kết quả việc làm sau tốt nghiệp.

3.3. Hoạt động thực hành, thực tập và tiếp cận môi trường nghề nghiệp

Thực hành, thực tập giúp SV vận dụng kiến thức đã học và làm quen với công việc thực tế. Đây cũng là cơ hội để SV rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và thích nghi với môi trường làm việc trước khi tốt nghiệp.

Qua các báo cáo tổng kết công tác đào tạo giai đoạn 2021–2026, Nhà trường duy trì hoạt động thực hành, thực tập và phối hợp với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo. SV được thực tập tại doanh nghiệp, tham quan thực tế, tiếp cận thông tin tuyển dụng và tham gia phỏng vấn. Một số hoạt động còn kết hợp với học bổng, thực tập và trải nghiệm học tập ở nước ngoài (Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh, 2023, 2026).

Tuy nhiên, các báo cáo hiện có chưa có nhiều số liệu để đánh giá chất lượng thực tập theo từng ngành. Những thông tin như tỷ lệ SV thực tập đúng chuyên môn, thời lượng thực tập, mức độ tham gia hướng dẫn của doanh nghiệp và kết quả đánh giá sau thực tập chưa được thể hiện đầy đủ. Vì vậy, số liệu hiện nay chủ yếu cho thấy Nhà trường đã tổ chức các hoạt động thực hành, thực tập, nhưng chưa đủ cơ sở để đánh giá đầy đủ hiệu quả của các hoạt động này đối với năng lực nghề nghiệp và khả năng tìm việc của SV.

3.4. Quan hệ giữa Nhà trường và doanh nghiệp

Trong giai đoạn 2021–2026, Nhà trường duy trì quan hệ phối hợp với doanh nghiệp dưới nhiều hình thức. Số lượng doanh nghiệp/đơn vị và các hình thức phối hợp biến động qua từng năm.

Cụ thể, Nhà trường phối hợp với 47 doanh nghiệp/đơn vị trong năm học 2021–2022, chủ yếu qua khai giảng và kết nối tuyển dụng; 17 đơn vị trong năm học 2022–2023 thông qua học bổng, thông tin tuyển dụng và kế hoạch thực tập tại Nhật Bản; 26 đơn vị trong năm học 2023–2024 qua ngày hội việc làm và phỏng vấn trực tiếp; 17 đơn vị trong năm học 2024–2025 qua học bổng, thực tập và khảo sát người sử dụng lao động; và 18 đơn vị trong năm học 2025–2026 qua làm việc trực tiếp, tuyển dụng, thực tập và trải nghiệm học tập quốc tế.

Số lượng doanh nghiệp phối hợp có sự biến động khá lớn giữa các năm. Tuy nhiên, chỉ tiêu này chưa đủ để đánh giá mức độ hợp tác tăng hay giảm, bởi nội dung và cách thống kê trong các báo cáo không hoàn toàn giống nhau. Có năm doanh nghiệp được ghi nhận chủ yếu qua hoạt động tuyển dụng, có năm lại tập trung vào thực tập, học bổng hoặc các hình thức phối hợp khác.

Tuy nhiên, các báo cáo chưa thể hiện rõ mức độ tham gia của doanh nghiệp vào các khâu trực tiếp của quá trình đào tạo. Thông tin về việc doanh nghiệp tham gia xây dựng chuẩn đầu ra, thiết kế học phần, hướng dẫn đồ án hoặc đánh giá năng lực SV còn ít. Đây là những nội dung cần được tăng cường nếu muốn đưa yêu cầu thực tế của doanh nghiệp vào chương trình đào tạo một cách cụ thể hơn (Arranz et al., 2022; Borah et al., 2021).

Nhìn chung, quan hệ giữa Nhà trường và doanh nghiệp đã được triển khai qua nhiều hoạt động, nhưng sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo chưa được thể hiện rõ trong các báo cáo hiện có.

3.5. Việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp

Kết quả việc làm sau tốt nghiệp là một trong những chỉ báo quan trọng khi xem xét mối liên hệ giữa đào tạo và thị trường lao động. Kết quả khảo sát việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp trong giai đoạn 2021–2025 được tổng hợp tại bảng 3.

Bảng 3: Kết quả khảo sát việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp

Năm khảo sát	Khóa tốt nghiệp	Số SV được khảo sát	Có việc làm	Tỷ lệ có việc làm
2021	2020	172	169	98,26%
2022	2021	Không khảo sát	–	–
2023	2022	143	137	95,80%
2024	2023	150	147	98,00%
2025	2024	151	149	98,68%

Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác đào tạo của Trường ĐHCNQN, giai đoạn 2021–2026

Trong các năm có khảo sát, tỷ lệ SV có việc làm đều trên 95%. Năm 2023 có tỷ lệ thấp nhất, đạt 95,80%; năm 2025 đạt 98,68%, với 149/151 SV được khảo sát có việc làm (Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh, 2026).

Theo kết quả khảo sát năm 2025, một số ngành có tỷ lệ SV có việc làm đạt 100%, gồm Kỹ thuật mỏ, Kỹ thuật tuyển khoáng, Công nghệ kỹ thuật cơ khí, Quản trị kinh doanh, Tài chính – Ngân hàng, Kế toán và Công nghệ thông tin. Tỷ lệ này ở ngành Kỹ thuật điện, điện tử là 97,62% và Kỹ thuật điều khiển và tự động hóa là 96,97%.

Tuy nhiên, chỉ tiêu này chưa phản ánh được công việc có phù hợp với ngành đào tạo hay không. Ngay cả tỷ lệ 100% cũng chỉ phản ánh kết quả trong nhóm SV được khảo sát, chưa cho biết thời gian tìm việc, vị trí công việc, thu nhập và khả năng phát triển nghề nghiệp.

Để đánh giá rõ hơn kết quả việc làm, khảo sát cần thu thập thêm thông tin về việc làm đúng hoặc gần với ngành đào tạo, thời gian tìm được việc, vị trí công việc và mức độ hài lòng của SV, người sử

dụng lao động. Những thông tin này sẽ giúp Nhà trường có thêm căn cứ khi đánh giá mức độ phù hợp của chương trình đào tạo với yêu cầu của thị trường lao động.

Quan niệm về khả năng có việc làm cũng không chỉ dừng ở việc SV tìm được việc sau tốt nghiệp mà còn bao gồm nhiều yếu tố liên quan đến năng lực và khả năng phát triển trong công việc (Dacre Pool & Sewell, 2007; Yorke, 2006). Một số nghiên cứu cũng cho thấy việc đánh giá khả năng việc làm cần xem xét cả kỹ năng và kết quả trên thị trường lao động, thay vì chỉ sử dụng tỷ lệ sinh viên có việc làm (Scandurra et al., 2024).

3.6. Đánh giá chung

3.6.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, quy mô đào tạo của Nhà trường có xu hướng tăng. Tổng số người học năm học 2025–2026 gần gấp đôi năm học 2021–2022, từ 794 lên 1.565 người (Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026).

Thứ hai, tỷ lệ SV có việc làm sau tốt nghiệp ở mức cao trong các năm có khảo sát. Kết quả này cho thấy hoạt động đào tạo của Nhà trường đã có sự gắn kết nhất định với nhu cầu việc làm.

Thứ ba, hoạt động phối hợp với doanh nghiệp được triển khai dưới nhiều hình thức. Bên cạnh tuyển dụng, Nhà trường đã tổ chức thực tập, ngày hội việc làm, phỏng vấn trực tiếp, trao học bổng và khảo sát người sử dụng lao động. Nhờ đó, sinh viên có thêm cơ hội tiếp xúc với doanh nghiệp và tìm hiểu yêu cầu công việc trước khi tốt nghiệp.

Thứ tư, hoạt động đào tạo được chú trọng hơn ở các nội dung thực hành, trải nghiệm nghề nghiệp và phối hợp với doanh nghiệp. Thông tin từ các hoạt động này có thể được sử dụng khi Nhà trường rà soát và điều chỉnh chương trình đào tạo (Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh, 2026).

3.6.2. Những hạn chế

Một là, quan hệ giữa Nhà trường và doanh nghiệp đã được triển khai dưới nhiều hình thức nhưng chủ yếu vẫn tập trung vào tuyển dụng, học bổng, thực tập và các hoạt động việc làm. Các báo cáo hiện có chưa cung cấp nhiều thông tin về việc doanh nghiệp tham gia xây dựng chuẩn đầu ra, thiết kế chương trình và đánh giá người học.

Hai là, dữ liệu về kết quả thực tập của SV còn hạn chế. Các báo cáo chủ yếu phản ánh việc tổ chức thực tập, chưa có thông tin cụ thể về tỷ lệ SV được giao công việc phù hợp với chuyên ngành, thời gian làm việc thực tế, mức độ tham gia của doanh nghiệp trong đánh giá và kết quả đạt chuẩn năng lực sau thực tập.

Ba là, thông tin về việc làm sau tốt nghiệp hiện chủ yếu tập trung vào tỷ lệ SV có việc làm. Các thông tin về thời gian tìm việc, mức độ phù hợp giữa ngành học và công việc, thu nhập khởi điểm, loại hình doanh nghiệp, vị trí việc làm và mức độ hài lòng của người sử dụng lao động chưa được thu thập đầy đủ.

Bốn là, kết quả xếp loại tốt nghiệp có sự thay đổi trong những năm gần đây. Đáng chú ý, tỷ lệ SV xếp loại trung bình tăng từ 36,30% năm học 2024–2025 lên 38,85% năm học 2025–2026, trong khi tỷ lệ xếp loại khá giảm. Diễn biến này cần được theo dõi và phân tích thêm để có biện pháp hỗ trợ SV phù hợp (Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh, 2025, 2026).

3.6.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Các hạn chế trên liên quan đến cả yêu cầu của thị trường lao động và điều kiện tổ chức đào tạo của Nhà trường. Thị trường lao động thay đổi nhanh, trong khi việc điều chỉnh chương trình đào tạo cần có thời gian và phải thực hiện theo quy định. Bên cạnh đó, mỗi doanh nghiệp có quy mô, lĩnh vực hoạt động và nhu cầu nhân lực khác nhau nên mức độ tham gia vào quá trình đào tạo cũng không giống nhau. Các hoạt động thực hành, thực tập và phối hợp với doanh nghiệp cũng cần được bố trí phù hợp về thời gian, kinh phí và nhân sự. Thông tin về SV sau tốt nghiệp chưa được cập nhật và quản lý trên một hệ thống thống nhất.

Một nguyên nhân khác là việc thu thập ý kiến của doanh nghiệp và thông tin về việc làm của SV

sau khi tốt nghiệp chưa đầy đủ. Do đó, những thông tin này chưa được sử dụng thường xuyên trong đánh giá mức độ phù hợp của chương trình đào tạo và điều chỉnh nội dung đào tạo. Những hạn chế trên khiến mối liên hệ giữa đào tạo, nhu cầu của doanh nghiệp và việc làm của SV chưa được thể hiện đầy đủ.

4. Một số giải pháp gắn kết đào tạo với việc làm của sinh viên

4.1. Rà soát chương trình đào tạo theo yêu cầu của vị trí việc làm

Nhà trường cần rà soát chương trình đào tạo trên cơ sở chuẩn đầu ra và yêu cầu thực tế của từng vị trí việc làm. Với mỗi chương trình, nên xác định những vị trí việc làm chủ yếu mà SV có thể đảm nhiệm sau khi tốt nghiệp, từ đó đối chiếu yêu cầu của công việc với chuẩn đầu ra và nội dung các học phần.

Việc điều chỉnh chương trình không nhất thiết phải thực hiện đồng loạt sau mỗi lần khảo sát. Các khoa chuyên môn có thể tổ chức rà soát định kỳ với sự tham gia của bộ phận quản lý đào tạo, doanh nghiệp và cựu SV. Những yêu cầu mới về kỹ năng nghề nghiệp, công nghệ, phần mềm, ngoại ngữ, an toàn lao động, giao tiếp và giải quyết vấn đề cần được xem xét để bổ sung vào chương trình khi cần thiết (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021; Borah et al., 2021).

Đối với các ngành có sự thay đổi nhanh về công nghệ như công nghệ thông tin, tự động hóa, cơ khí và điện - điện tử, nội dung đào tạo nên được cập nhật thường xuyên hơn. Với các ngành kinh tế, có thể tăng cường bài tập tình huống, dữ liệu thực tế và các hoạt động mô phỏng công việc tại doanh nghiệp để SV làm quen với yêu cầu của từng vị trí việc làm.

Kết quả thực hiện có thể được theo dõi thông qua một số chỉ tiêu như tỷ lệ chương trình đào tạo được lấy ý kiến doanh nghiệp định kỳ, tỷ lệ học phần có sự tham gia của chuyên gia doanh nghiệp và số nội dung được điều chỉnh dựa trên ý kiến của người sử dụng lao động.

4.2. Tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo

Quan hệ giữa Nhà trường và doanh nghiệp hiện nay chủ yếu tập trung vào tuyển dụng, học bổng, thực tập và các hoạt động việc làm. Để gắn đào tạo với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp, cần đưa doanh nghiệp tham gia sâu hơn vào một số khâu của quá trình đào tạo.

Nhà trường có thể lựa chọn một số doanh nghiệp có quan hệ ổn định, phù hợp với từng ngành để phối hợp lâu dài. Doanh nghiệp tham gia góp ý chuẩn đầu ra, cử chuyên gia trao đổi chuyên đề, cung cấp các bài toán thực tế, hướng dẫn SV thực hiện dự án, tham gia đánh giá đồ án và tiếp nhận SV thực tập. Mức độ phối hợp được điều chỉnh theo điều kiện của từng doanh nghiệp và đặc điểm của từng ngành đào tạo.

Kết quả nghiên cứu về hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp cho thấy sự tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động học tập và phát triển năng lực nghề nghiệp có thể góp phần nâng cao khả năng đáp ứng việc làm của SV (Arranz et al., 2022; Borah et al., 2021). Vì vậy, quan hệ với doanh nghiệp cần gắn nhiều hơn với nội dung đào tạo, thay vì chủ yếu tập trung vào tuyển dụng và các hoạt động hỗ trợ SV.

Nhà trường không nhất thiết phải mở rộng số lượng doanh nghiệp hợp tác trong cùng một thời điểm. Có thể lựa chọn một số doanh nghiệp phù hợp với từng nhóm ngành để triển khai trước và đánh giá kết quả. Việc thực hiện có thể được theo dõi qua số SV được doanh nghiệp tiếp nhận, số chuyên gia tham gia đào tạo, số bài toán thực tế được đưa vào học tập và số SV được tuyển dụng sau thực tập.

4.3. Nâng cao chất lượng thực tập và trải nghiệm nghề nghiệp

Thực tập cần gắn với mục tiêu đào tạo, thay vì chỉ dừng ở việc đưa SV đến doanh nghiệp. Trước khi thực tập, SV cần được hướng dẫn về yêu cầu công việc, kỹ năng giao tiếp, tác phong, an toàn lao động và những quy định cơ bản tại nơi làm việc.

Nội dung thực tập cần được xác định tương đối rõ đối với từng ngành và từng vị trí. SV nên được giao những công việc phù hợp với chuyên môn, có người hướng dẫn và có kết quả công việc để đánh

giá. Nhà trường và doanh nghiệp cần thống nhất một số tiêu chí cơ bản về kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành, khả năng giải quyết vấn đề, thái độ làm việc và phối hợp với đồng nghiệp.

Các nghiên cứu về học tập gắn với công việc cho thấy hoạt động tại nơi làm việc có hiệu quả hơn khi được thiết kế với mục tiêu học tập rõ ràng và gắn với chương trình đào tạo (Curto-Reverte et al., 2025). Vì vậy, cần hạn chế tình trạng SV thực tập chủ yếu để quan sát hoặc thực hiện những công việc ít liên quan đến chuyên môn. Đối với các ngành kỹ thuật, nội dung thực tập cần chú trọng đến việc vận hành thiết bị, quy trình công việc và an toàn lao động; với các ngành kinh tế và công nghệ thông tin, cần tạo điều kiện để SV tiếp cận công việc và dữ liệu thực tế.

Sau khi kết thúc thực tập, SV có thể được yêu cầu tự đánh giá những kiến thức, kỹ năng đã sử dụng và những nội dung còn thiếu. Ý kiến của doanh nghiệp và kết quả đánh giá SV cũng cần được tổng hợp để khoa chuyên môn có thêm thông tin khi xem xét, điều chỉnh chương trình đào tạo.

4.4. Gắn hướng nghiệp với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp

Nhà trường có thể xây dựng thông tin nghề nghiệp theo từng ngành đào tạo, trong đó cập nhật các vị trí việc làm phổ biến, yêu cầu của nhà tuyển dụng và những kỹ năng cần thiết. Bộ phận phụ trách việc làm phối hợp với các khoa chuyên môn để cập nhật thông tin tuyển dụng và chuyển đến SV kịp thời.

Các hoạt động ngày hội việc làm và kết nối tuyển dụng cũng nên gắn với từng nhóm ngành. Chẳng hạn, SV các ngành kỹ thuật có thể được kết nối với doanh nghiệp sản xuất, khai khoáng, cơ khí, điện và tự động hóa; SV các ngành kinh tế có thể tiếp cận ngân hàng, doanh nghiệp thương mại, dịch vụ và kế toán. Ngoài các sự kiện chung, Nhà trường có thể tổ chức các buổi giới thiệu doanh nghiệp, phỏng vấn tuyển dụng hoặc tư vấn nghề nghiệp theo từng nhóm ngành khi có nhu cầu phù hợp.

Thông tin từ các hoạt động tuyển dụng cần được tổng hợp để các khoa chuyên môn cập nhật yêu cầu của doanh nghiệp. Kết quả này có thể được đối chiếu với kết quả khảo sát việc làm sau tốt nghiệp để xem xét mức độ phù hợp của chương trình đào tạo và điều chỉnh nội dung khi cần thiết (Tran, 2016).

4.5. Xây dựng hệ thống theo dõi việc làm sau tốt nghiệp

Theo dõi SV sau tốt nghiệp là cơ sở để đánh giá rõ hơn mối liên hệ giữa đào tạo và việc làm. Nhà trường cần từng bước xây dựng dữ liệu về cựu SV, trong đó có thể theo dõi các thông tin cơ bản như tình trạng việc làm, thời gian tìm được việc, vị trí công việc, mức độ phù hợp với ngành đào tạo, loại hình doanh nghiệp, thu nhập theo nhóm, nhu cầu học tập bổ sung và mức độ hài lòng.

Việc khảo sát có thể thực hiện ở những thời điểm phù hợp sau khi SV tốt nghiệp. Khảo sát trong năm đầu giúp Nhà trường nắm được khả năng chuyển từ học tập sang việc làm; khảo sát sau một thời gian làm việc dài hơn có thể cung cấp thêm thông tin về sự ổn định của công việc, mức độ phù hợp với chuyên môn và khả năng phát triển nghề nghiệp.

Bên cạnh ý kiến của cựu SV, Nhà trường cũng cần quan tâm đến đánh giá của người sử dụng lao động. SV cung cấp thông tin về quá trình tìm việc, công việc đang làm và mức độ phù hợp với ngành học; doanh nghiệp phản ánh về kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc của SV sau khi tuyển dụng. Việc kết hợp hai nguồn thông tin sẽ giúp đánh giá kết quả đào tạo đầy đủ hơn.

Kết quả theo dõi việc làm sau tốt nghiệp cũng cung cấp thông tin cho hoạt động bảo đảm chất lượng và giải trình của Nhà trường (Quốc hội, 2025; Thủ tướng Chính phủ, 2019).

4.6. Xây dựng hệ thống chỉ báo theo dõi mức độ gắn kết đào tạo – việc làm

Để theo dõi mức độ gắn kết giữa đào tạo và việc làm, Nhà trường cần xây dựng một số chỉ báo phù hợp với điều kiện thực tế. Các chỉ báo tập trung vào bốn nhóm chính.

Nhóm thứ nhất, các chỉ báo về đào tạo: tỷ lệ chương trình được rà soát theo yêu cầu nghề nghiệp; mức độ đạt chuẩn đầu ra; tỷ lệ học phần có nội dung thực hành; mức độ tham gia của chuyên gia doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo.

Nhóm thứ hai, các chỉ báo về trải nghiệm nghề nghiệp: tỷ lệ SV được thực tập đúng hoặc gần với chuyên ngành; thời gian thực tập; tỷ lệ SV được giao công việc cụ thể; tỷ lệ doanh nghiệp tham gia hướng dẫn hoặc đánh giá SV.

Nhóm thứ ba, các chỉ báo về việc làm: tỷ lệ SV có việc làm sau một khoảng thời gian nhất định kể từ khi tốt nghiệp; thời gian tìm được việc; tỷ lệ việc làm phù hợp với ngành đào tạo; tỷ lệ SV được doanh nghiệp tiếp nhận sau thời gian thực tập.

Nhóm thứ tư, các chỉ báo về chất lượng việc làm: mức độ hài lòng của SV; đánh giá của người sử dụng lao động; thu nhập theo nhóm; khả năng tiếp tục làm việc và phát triển nghề nghiệp.

5. Kết luận

Giai đoạn 2021–2026, hoạt động đào tạo của Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh có sự phát triển về quy mô người học, phối hợp với doanh nghiệp và kết quả việc làm sau tốt nghiệp. Tỷ lệ SV có việc làm trong các năm có khảo sát đều trên 95%. Tuy nhiên, quan hệ với doanh nghiệp vẫn chủ yếu tập trung vào tuyển dụng, thực tập và các hoạt động hỗ trợ; thông tin về mức độ phù hợp giữa ngành đào tạo và việc làm còn hạn chế. Do đó, các số liệu hiện có chưa đủ để đánh giá đầy đủ mức độ gắn kết giữa đào tạo và việc làm.

Trong thời gian tới, trọng tâm nên đặt vào việc tăng mức độ tham gia thực chất của doanh nghiệp trong đào tạo, nâng chất lượng thực tập và hoàn thiện hệ thống theo dõi việc làm sau tốt nghiệp. Kết quả việc làm cần được sử dụng thường xuyên hơn khi rà soát, điều chỉnh chương trình đào tạo.

Tài liệu tham khảo

Arranz, N., Arroyabe, M. F., Sena, V., Arranz, C. F. A., & Fernandez de Arroyabe, J. C. (2022). University–enterprise cooperation for the employability of higher education graduates: A social capital approach. *Studies in Higher Education, 47*(5), 990–999.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021). *Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22/6/2021 quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học*.

Borah, D. J., Malik, K., & Massini, S. (2021). Teaching-focused university–industry collaborations: Determinants and impact on graduates' employability competencies. *Research Policy, 50*(3), 104172. https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104172

Curto-Reverte, A., Peguera-Carré, M. C., Cobos-Rius, H., & Vidal-Marti, C. (2025). The role of work-integrated learning in the European Higher Education Area: A systematic review. *Review of Education, 13*(3), e70114. https://doi.org/10.1002/rev3.70114

Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training, 49*(4), 277–289.

Quốc hội (2025). *Luật Giáo dục đại học.* Luật số 125/2025/QH15 ngày 10/12/2025.

Scandurra, R., Kelly, D., Fusaro, S., Cefalo, R., & Hermannsson, K. (2024). Do employability programmes in higher education improve skills and labour market outcomes? A systematic review of academic literature. *Studies in Higher Education, 49*(8), 1381–1396. https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2265425

Thủ tướng Chính phủ (2019). *Quyết định số 69/QĐ-TTg ngày 15/1/2019 phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019–2025*.

Thủ tướng Chính phủ (2026). *Quyết định số 39/QĐ-TTg ngày 23/7/2026 phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam*.

Tran, T. T. (2016). Enhancing graduate employability and the need for university–enterprise collaboration. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 7*(1), 58–71. https://doi.org/10.21153/jtlge2016vol7no1art598

Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh (2022). *Báo cáo số 122/BC-ĐHCNQN ngày 21/9/2022 về tổng kết công tác đào tạo năm học 2021–2022 và phương hướng, nhiệm vụ năm học 2022–2023*.

Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh (2023). *Báo cáo số 128/BC-ĐHCNQN ngày 29/9/2023 về tổng kết công tác đào tạo năm học 2022–2023 và phương hướng, nhiệm vụ năm học 2023–2024*.

Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh (2024). *Báo cáo số 137/BC-ĐHCNQN ngày 7/10/2024 về tổng kết công tác đào tạo năm học 2023–2024 và phương hướng, nhiệm vụ năm học 2024–2025*.

Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh (2025). *Báo cáo số 293/BC-ĐHCNQN ngày 9/9/2025 về tổng kết công tác đào tạo năm học 2024–2025 và phương hướng, nhiệm vụ năm học 2025–2026*.

Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh (2026). *Báo cáo số 133/BC-ĐHCNQN ngày 7/9/2026 về tổng kết công tác đào tạo năm học 2025–2026 và phương hướng, nhiệm vụ năm học 2026–2027*.

Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is - What it is not*. The Higher Education Academy.