

**UBND TỈNH LẠNG SƠN
TRƯỜNG CAO ĐẲNG LẠNG SƠN**

BẢN MÔ TẢ SÁNG KIẾN

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC HỢP TÁC
DOANH NGHIỆP CỦA GIẢNG VIÊN NHẪM GẮN
ĐÀO TẠO VỚI NHU CẦU SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI
TRƯỜNG CAO ĐẲNG LẠNG SƠN**

Lĩnh vực sáng kiến: **Quản lý giáo dục**

Tác giả: **HOÀNG THỊ HƯỜNG**

Trình độ chuyên môn: **Thạc Quản lý giáo dục**

Đơn vị: **Phòng Tổ chức-Hành chính**

Nơi công tác: **Trường Cao đẳng Lạng Sơn**

Điện thoại liên hệ: **0919501255**

Địa chỉ thư điện tử: hthuongtc.c10@moet.edu.vn

Lạng Sơn, tháng 5 năm 2026

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐƠN YÊU CẦU CÔNG NHẬN SÁNG KIẾN

Kính gửi: HỘI ĐỒNG KHOA HỌC VÀ ĐÀO TẠO

Tôi ghi tên dưới đây:

Số TT	Họ và tên	Ngày tháng năm sinh	Nơi công tác	Chức danh	Trình độ chuyên môn	Tỷ lệ (%) đóng góp
	Hoàng Thị Hường	05/06/1979	Trường Cao đẳng Lạng Sơn	Giảng viên	ThS. QLGD	100%

Là tác giả đề nghị xét công nhận sáng kiến: Giải pháp nâng cao năng lực hợp tác doanh nghiệp của giảng viên nhằm gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn

Lĩnh vực áp dụng sáng kiến: Quản lý Giáo dục

Ngày sáng kiến được áp dụng lần đầu hoặc áp dụng thử: năm 2026.

Mô tả bản chất của sáng kiến: Sáng kiến tập trung vào việc nâng cao năng lực hợp tác với doanh nghiệp cho đội ngũ giảng viên nhằm tăng cường mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo. Thông qua việc phát triển kỹ năng kết nối, phối hợp xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực hành, thực tập và trao đổi chuyên môn với doanh nghiệp, giảng viên có điều kiện cập nhật yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Từ đó, nội dung và phương pháp đào tạo được điều chỉnh phù hợp hơn với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp. Sáng kiến góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, tăng khả năng đáp ứng việc làm của người học sau tốt nghiệp và thực hiện hiệu quả mô hình đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất, kinh doanh.

Khả năng áp dụng: Sáng kiến có khả năng áp dụng rộng rãi tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn đối với tất cả các khoa, ngành đào tạo có nhu cầu tăng cường gắn kết với doanh nghiệp. Các giải pháp đề xuất phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường, dễ triển khai và không đòi hỏi nhiều kinh phí. Đồng thời, sáng kiến có thể được tham khảo, vận dụng tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có cùng đặc điểm nhằm nâng cao năng lực hợp tác doanh nghiệp của giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.

Đánh giá lợi ích thu được hoặc dự kiến có thể thu được: Sáng kiến góp phần nâng cao năng lực hợp tác doanh nghiệp của giảng viên, tăng cường mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo. Qua đó, chương trình đào tạo được cập nhật sát với yêu cầu thực tiễn, nâng cao chất lượng đào tạo và kỹ năng nghề

nghiệp của người học. Đồng thời, tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên thực tập, trải nghiệm thực tế và nâng cao cơ hội có việc làm sau khi tốt nghiệp.

Tôi xin cam đoan mọi thông tin nêu trong đơn và Bản mô tả sáng kiến là trung thực, đúng sự thật và hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật.

Lạng Sơn, ngày 15 tháng 4 năm 2026

Người nộp đơn

 Người ký: Hoàng Thị Hường
Email: hthuong-43@langson.gov.vn
Cơ quan: ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LANG SƠN
Thời gian ký: 04.06.2026 10:09:26 +07:00

Hoàng Thị Hường

MỤC LỤC

I – MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu của sáng kiến	3
3. Phạm vi của sáng kiến.....	3
II – CƠ SỞ LÝ LUẬN, CƠ SỞ THỰC TIỄN.....	4
1. Cơ sở lý luận (khoa học, chính trị, pháp lý).....	4
1.1. Cơ sở lý luận	4
1.2. Cơ sở pháp lý	7
2. Cơ sở thực tiễn	8
2.1. Thực trạng công tác hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp	8
2.2. Kinh nghiệm tham khảo	13
2.3. Bài học kinh nghiệm.....	13
III – NỘI DUNG SÁNG KIẾN.....	15
1. Nội dung giải pháp và phương pháp thực hiện	15
2. Tổ chức áp dụng thử nghiệm	24
3. Đánh giá kết quả – thảo luận.....	24
3.1. Tính mới, sáng tạo.....	24
3.2. Khả năng áp dụng và lợi ích thiết thực	25
IV – KẾT LUẬN.....	25

TỪ VIẾT TẮT

GDNN	(Giáo dục nghề nghiệp),
DN	(Doanh nghiệp),
HTDN	(Hợp tác doanh nghiệp),
CTĐT	(Chương trình đào tạo),
HSSV	(học sinh, sinh viên),
KPI	(Key Performance Indicator - chỉ số đánh giá hiệu quả công việc),
HRD	(Human Resource Development- Phát triển nguồn nhân lực),
MOU	(Memorandum of Understanding- Biên bản ghi nhớ hợp tác),
PDCA	(Plan – Do – Check – Act – Chu trình cải tiến liên tục)

TÓM TẮT SÁNG KIẾN

Sáng kiến “Giải pháp nâng cao năng lực hợp tác doanh nghiệp của giảng viên nhằm gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn” được xây dựng trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp theo hướng gắn đào tạo với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Xuất phát từ yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, tăng cường khả năng có việc làm cho người học và đáp ứng các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp, sáng kiến tập trung vào việc nâng cao năng lực hợp tác doanh nghiệp của đội ngũ giảng viên – lực lượng trực tiếp tổ chức hoạt động đào tạo và kết nối với doanh nghiệp.

Qua khảo sát thực trạng tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn cho thấy nhà trường đã có nhiều hoạt động hợp tác với doanh nghiệp như ký kết MOU, tổ chức thực tập, phối hợp tuyển dụng và hội thảo chuyên đề. Tuy nhiên, hiệu quả hợp tác chưa đồng đều giữa các khoa, hoạt động còn mang tính tự phát, phụ thuộc vào quan hệ cá nhân; đội ngũ giảng viên còn hạn chế về kỹ năng kết nối, tổ chức hoạt động thực tập và đánh giá người học theo yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Nhà trường cũng chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá, cơ chế khuyến khích và công cụ quản lý dữ liệu hợp tác doanh nghiệp một cách đồng bộ. Trên cơ sở lý luận về quản trị theo năng lực, lý thuyết các bên liên quan (Stakeholder Theory) và chu trình quản lý chất lượng PDCA, sáng kiến đã đề xuất hệ thống giải pháp mang tính tổng thể, gồm 5 nội dung trọng tâm:

- Xây dựng Khung năng lực hợp tác doanh nghiệp cho giảng viên với 5 nhóm năng lực cốt lõi và 4 mức độ phát triển, làm căn cứ đánh giá, bồi dưỡng và phân công nhiệm vụ.
- Thiết kế Bộ KPI hợp tác doanh nghiệp áp dụng cho nhà trường, khoa và giảng viên; đồng thời gắn kết quả KPI với công tác thi đua, đánh giá viên chức và khen thưởng.
- Chuẩn hóa quy trình phối hợp giữa các bộ phận Tổ chức – Nhân sự – Đào tạo – Khoa chuyên môn theo chu trình PDCA nhằm đảm bảo tính đồng bộ và rõ trách nhiệm.

- Xây dựng chương trình bồi dưỡng theo mô-đun nhằm nâng cao kỹ năng khảo sát nhu cầu doanh nghiệp, đàm phán hợp tác, tổ chức thực tập và quản trị quan hệ đối tác cho giảng viên.

- Xây dựng ngân hàng đối tác doanh nghiệp và công cụ quản trị số để quản lý dữ liệu doanh nghiệp, thực tập và việc làm của sinh viên theo hướng hiện đại, minh bạch và có khả năng khai thác hiệu quả.

Sáng kiến được triển khai thí điểm tại một số khoa trong năm học 2025–2026 và bước đầu đạt kết quả tích cực: số doanh nghiệp hợp tác tăng từ 10 lên 20 doanh nghiệp; số sinh viên thực tập tăng từ 300 lên 600 lượt; số chuyên đề doanh nghiệp tăng từ 6 lên 18; tỷ lệ sinh viên có việc làm tăng từ 72% lên 90%. Kết quả cho thấy các giải pháp đã góp phần nâng cao hiệu quả kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp, tăng cơ hội việc làm cho sinh viên và cải thiện chất lượng đào tạo.

Điểm mới của sáng kiến là chuyển hoạt động hợp tác doanh nghiệp từ hình thức phong trào sang quản trị theo năng lực và dữ liệu; lần đầu tiên tích hợp KPI hợp tác doanh nghiệp vào đánh giá viên chức; đồng thời áp dụng công cụ quản trị số để nâng cao hiệu quả quản lý và kiểm định chất lượng. Sáng kiến có khả năng áp dụng rộng rãi trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, góp phần xây dựng mô hình đào tạo gắn với nhu cầu sử dụng lao động theo hướng thực chất, bền vững và hiện đại.

I – MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp và yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, việc tăng cường gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp đang trở thành yêu cầu tất yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và khả năng đáp ứng việc làm cho người học. Luật Giáo dục nghề nghiệp đã xác định rõ mối quan hệ giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, gia đình và xã hội là một nội dung quan trọng trong tổ chức và hoạt động của nhà trường; đồng thời khẳng định vai trò tham gia trực tiếp của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, đánh giá và sử dụng lao động.

Trên cơ sở đó, nhiều văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành nhằm tạo hành lang pháp lý cho hoạt động hợp tác doanh nghiệp trong giáo dục nghề nghiệp. Nghị định số 15/2019/NĐ-CP của Chính phủ hướng dẫn thi hành Luật Giáo dục nghề nghiệp đã quy định cụ thể việc tổ chức các hoạt động giáo dục nghề nghiệp, làm căn cứ để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp xây dựng quy trình quản lý, phân công trách nhiệm và thiết lập cơ chế phối hợp với doanh nghiệp. Thông tư số 28/2017/TT-BLĐTBXH về hệ thống bảo đảm chất lượng trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp yêu cầu các nhà trường quản lý theo quy trình, có minh chứng, đánh giá và cải tiến liên tục; trong đó, phản hồi từ doanh nghiệp và thị trường lao động là nguồn thông tin quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo. Đặc biệt, Thông tư số 14/2024/TT-BLĐTBXH về tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp tiếp tục đặt ra yêu cầu cao hơn đối với mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội và sự tham gia của doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo.

Các quy định pháp lý trên vừa tạo áp lực đổi mới, vừa là động lực để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tăng cường quản trị chất lượng theo hướng gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động. Trong đó, đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt vì là lực lượng trực tiếp triển khai chương trình đào tạo, hướng dẫn thực hành, thực tập và kết nối với doanh nghiệp.

Về cơ sở lý luận, lý thuyết các bên liên quan (Stakeholder Theory) cho rằng chất lượng đào tạo được hình thành thông qua sự phối hợp giữa nhà trường với các bên liên quan, đặc biệt là doanh nghiệp. Doanh nghiệp tham gia càng sâu vào quá trình xây dựng chương trình, tổ chức thực hành, đánh giá kết quả học tập và tiếp nhận người học sau tốt nghiệp thì chất lượng đào tạo càng sát với yêu cầu thực tế của thị trường lao động. Đồng thời, tiếp cận đào tạo theo năng lực và chuẩn đầu ra cũng đòi hỏi cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải thường xuyên cập nhật nhu cầu nhân lực, tiêu chuẩn nghề nghiệp và công nghệ sản xuất từ doanh nghiệp để điều chỉnh nội dung đào tạo phù hợp.

Trong những năm gần đây, Trường Cao đẳng Lạng Sơn đã tích cực mở rộng quan hệ hợp tác với nhiều doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và hỗ trợ giải quyết việc làm cho người học. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy hiệu quả hợp tác doanh nghiệp giữa các khoa, ngành nghề còn chưa đồng đều; một số hoạt động hợp tác còn mang tính sự vụ, phụ thuộc vào quan hệ cá nhân của giảng viên hoặc cán bộ quản lý, chưa được chuẩn hóa thành quy trình thống nhất của nhà trường.

Bên cạnh đó, năng lực hợp tác doanh nghiệp của một bộ phận giảng viên còn hạn chế, nhất là kỹ năng nắm bắt nhu cầu doanh nghiệp, xây dựng quan hệ hợp tác, tổ chức hoạt động thực tập, thực hành và đánh giá người học theo vị trí việc làm thực tế. Nhà trường hiện cũng chưa xây dựng đầy đủ hệ thống tiêu chí đánh giá, cơ chế ghi nhận và khuyến khích đối với hoạt động hợp tác doanh nghiệp của giảng viên; kết quả hợp tác chưa được lượng hóa để gắn với công tác thi đua, đánh giá viên chức và phát triển đội ngũ.

Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn đó, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực hợp tác doanh nghiệp của giảng viên theo hướng tiếp cận quản trị nhân sự là cần thiết và có ý nghĩa quan trọng. Các giải pháp không chỉ góp phần tăng cường mối liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp mà còn giúp nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của địa phương và yêu cầu kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Chính vì vậy tôi mạnh dạn chọn vấn đề “***Giải pháp nâng cao năng lực hợp tác doanh nghiệp của giảng viên nhằm gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn***”

2. Mục tiêu của sáng kiến

2.1. Mục tiêu tổng quát

Nâng cao năng lực hợp tác doanh nghiệp của giảng viên, qua đó tăng mức độ gắn kết giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả kiểm định.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Xây dựng và ban hành **Khung năng lực HTDN của giảng viên** (5 nhóm năng lực, 4 mức độ).

- Xây dựng **Bộ KPI HTDN** áp dụng cho khoa/giảng viên và tích hợp vào đánh giá viên chức.

- Tăng số DN tham gia ít nhất 01 hoạt động/năm (góp ý CTĐT, thực tập, chuyên đề, tuyển dụng...) theo lộ trình.

- Xây dựng **ngân hàng đối tác** và quy trình vận hành/duy trì, có dữ liệu minh chứng.

3. Phạm vi của sáng kiến

- **Đối tượng:** giảng viên các khoa; cán bộ quản lý khoa; các đầu mối phối hợp HR–Đào tạo–HSSV; DN đối tác.

- **Không gian:** Trường CĐ Lạng Sơn và DN liên kết trên địa bàn tỉnh/khu vực lân cận.

- **Thời gian:** thí điểm 01 năm học 2025–2026, sau đó nhân rộng 2026–2028.

II – CƠ SỞ LÝ LUẬN, CƠ SỞ THỰC TIỄN

1. Cơ sở lý luận (khoa học, chính trị, pháp lý)

1.1. Cơ sở lý luận

1.1.1. Một số khái niệm cơ bản:

- Năng lực hợp tác DN của GV: Năng lực hợp tác doanh nghiệp của giảng viên giáo dục nghề nghiệp là tổng hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng thực hiện các hoạt động phối hợp với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo nhằm bảo đảm chương trình đào tạo gắn với thực tiễn nghề nghiệp và nhu cầu sử dụng lao động. Năng lực này thể hiện ở khả năng của giảng viên trong việc: Kết nối với doanh nghiệp; Nắm bắt nhu cầu nhân lực; Phối hợp xây dựng và cập nhật chương trình đào tạo; Tổ chức thực hành, thực tập; Đánh giá người học theo vị trí việc làm; Hỗ trợ giải quyết việc làm và cải tiến chất lượng đào tạo dựa trên phản hồi từ doanh nghiệp.

- Các nhóm NL hợp tác DN: Năng lực nhận thức và hiểu biết về doanh nghiệp; Năng lực giao tiếp và xây dựng quan hệ hợp tác; Năng lực tổ chức hoạt động đào tạo gắn với doanh nghiệp; Năng lực đánh giá và phản hồi từ doanh nghiệp; Năng lực phát triển mạng lưới và huy động nguồn lực doanh nghiệp; Năng lực ứng dụng quản trị và chuyển đổi số trong hợp tác doanh nghiệp.

1.1.2. Nội dung hợp tác với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo GDNN:

- Hợp tác trong khảo sát nhu cầu và xây dựng chương trình đào tạo: Doanh nghiệp phối hợp với nhà trường: Cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng và xu hướng thị trường lao động; Tham gia góp ý chuẩn đầu ra; Tham gia xây dựng, cập nhật chương trình đào tạo; Điều chỉnh nội dung đào tạo phù hợp với công nghệ và vị trí việc làm thực tế. Đây là nội dung quan trọng nhằm bảo đảm đào tạo sát với yêu cầu của doanh nghiệp.

- Hợp tác trong tổ chức giảng dạy, thực hành và thực tập: Doanh nghiệp tham gia: Hỗ trợ địa điểm thực hành, thực tập; Tiếp nhận học sinh, sinh viên thực tập tại doanh nghiệp; Hướng dẫn kỹ năng nghề nghiệp thực tế; Cử chuyên

gia, kỹ thuật viên tham gia giảng dạy hoặc hướng dẫn thực hành; Phối hợp tổ chức đào tạo theo mô hình gắn với sản xuất. Thông qua hoạt động này, người học được tiếp cận môi trường làm việc thực tế và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp.

- Hợp tác trong đánh giá kết quả học tập và kỹ năng nghề: Nhà trường và doanh nghiệp phối hợp: Xây dựng tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm; Đánh giá kỹ năng thực hành nghề của người học; Tham gia hội đồng thi, kiểm tra tay nghề; Phản hồi về chất lượng người học sau thực tập hoặc tuyển dụng. Nội dung này góp phần bảo đảm chuẩn đầu ra và nâng cao chất lượng đào tạo.

- Hợp tác trong bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên. Doanh nghiệp hỗ trợ: Cập nhật công nghệ, thiết bị và quy trình sản xuất mới; Tạo điều kiện cho giảng viên đi thực tế tại doanh nghiệp; Phối hợp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề; Chia sẻ kinh nghiệm quản lý và sản xuất thực tiễn. Qua đó giúp giảng viên nâng cao năng lực chuyên môn và khả năng đào tạo gắn với thực tiễn.

- Hợp tác trong tuyển dụng và giải quyết việc làm. Doanh nghiệp phối hợp với nhà trường: Cung cấp thông tin tuyển dụng; Tham gia ngày hội việc làm; Phỏng vấn tuyển dụng tại trường; Ưu tiên tiếp nhận người học sau tốt nghiệp; Đánh giá mức độ đáp ứng của người học đối với vị trí việc làm. Đây là nội dung thể hiện rõ hiệu quả gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu thị trường lao động, công tác quan hệ doanh nghiệp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp không chỉ là hoạt động hỗ trợ mà đã trở thành một cấu phần cốt lõi trong đảm bảo chất lượng đào tạo. Việc nâng cao hiệu quả hoạt động này cần được tiếp cận trên nền tảng các lý thuyết quản trị hiện đại, đảm bảo tính hệ thống, tính đo lường và khả năng cải tiến liên tục.

- Lý thuyết stakeholder (các bên liên quan)

Theo lý thuyết stakeholder, mỗi tổ chức tồn tại và phát triển trong mối quan hệ tương tác với nhiều bên liên quan khác nhau như người học, doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước, cộng đồng xã hội. Đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp giữ vai trò đặc biệt quan trọng vì vừa là “khách

hàng” của sản phẩm đào tạo (nguồn nhân lực), vừa là “đối tác đồng hành” trong quá trình đào tạo. Do đó, công tác quan hệ doanh nghiệp cần được định vị là một chiến lược phát triển, không chỉ dừng ở việc ký kết hợp tác mà phải hướng tới xây dựng mối quan hệ bền vững, lâu dài và cùng tạo giá trị. Việc thiết kế các hoạt động hợp tác phải đảm bảo hài hòa lợi ích giữa các bên, trong đó doanh nghiệp được tham gia vào các khâu như xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực hành – thực tập, đánh giá kỹ năng nghề và tuyển dụng.

- Quản trị nhân sự theo năng lực (Competency-Based HRM)

Quản trị nguồn nhân lực theo năng lực là cách tiếp cận hiện đại, nhấn mạnh việc xác định, phát triển và sử dụng hiệu quả các năng lực cốt lõi của đội ngũ nhân sự nhằm đáp ứng mục tiêu chiến lược của tổ chức. Đối với công tác quan hệ doanh nghiệp, yếu tố con người đóng vai trò quyết định. Cán bộ phụ trách cần có các nhóm năng lực đặc thù như: năng lực giao tiếp và xây dựng mạng lưới quan hệ, năng lực đàm phán – thuyết phục, năng lực tổ chức và điều phối hoạt động thực tập, năng lực phân tích nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, cũng như khả năng sử dụng công nghệ và dữ liệu trong quản lý.

Việc áp dụng mô hình này giúp nhà trường:

- + Xác định rõ tiêu chuẩn năng lực cho từng vị trí liên quan đến quan hệ doanh nghiệp
- + Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu thực tiễn
- + Đánh giá hiệu quả công việc dựa trên kết quả đầu ra
- + Gắn kết năng lực cá nhân với mục tiêu phát triển chung

Từ đó, công tác quan hệ doanh nghiệp được vận hành một cách chuyên nghiệp, giảm phụ thuộc vào yếu tố cá nhân riêng lẻ.

Hiệu quả quan hệ doanh nghiệp phụ thuộc lớn vào năng lực đội ngũ thực hiện. Việc xác định khung năng lực (kết nối, đàm phán, tổ chức thực tập, khai thác nhu cầu tuyển dụng...) là cơ sở để bố trí, đào tạo và đánh giá nhân sự phù hợp.

- Chu trình PDCA (Plan – Do – Check – Act)

Chu trình PDCA (Plan – Do – Check – Act) là một trong những mô hình quản trị chất lượng phổ biến, được áp dụng rộng rãi trong giáo dục và đào tạo.

+ **Plan (Lập kế hoạch)**: Xác định mục tiêu hợp tác doanh nghiệp, lựa chọn đối tác, xây dựng kế hoạch hoạt động cụ thể theo năm học/kỳ học.

+ **Do (Thực hiện)**: Triển khai các hoạt động như ký kết hợp tác, tổ chức tham quan doanh nghiệp, thực tập, hội thảo chuyên đề, tuyển dụng...

+ **Check (Kiểm tra, đánh giá)**: Thu thập phản hồi từ doanh nghiệp, người học; đánh giá mức độ đạt được của các chỉ tiêu (số lượng hợp tác, chất lượng thực tập, tỷ lệ việc làm...).

+ **Act (Cải tiến)**: Điều chỉnh kế hoạch, quy trình và chính sách trên cơ sở kết quả đánh giá nhằm nâng cao hiệu quả trong chu kỳ tiếp theo.

Việc áp dụng PDCA giúp chuyển đổi công tác quan hệ doanh nghiệp từ cách làm mang tính kinh nghiệm sang quản lý có hệ thống, có kiểm soát và có khả năng cải tiến liên tục.

1.2. Cơ sở pháp lý

Việc triển khai sáng kiến nâng cao hiệu quả công tác quan hệ doanh nghiệp tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp được đặt trên nền tảng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hiện hành, đảm bảo tính hợp pháp, đồng bộ và phù hợp với định hướng của Nhà nước.

- **Luật Giáo dục nghề nghiệp 2025**: Đây là văn bản pháp lý cao nhất điều chỉnh hoạt động giáo dục nghề nghiệp, trong đó nhấn mạnh: Gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và thị trường; Khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo; Tăng cường hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp trong tổ chức đào tạo và giải quyết việc làm

- **Nghị định 15/2019/NĐ-CP**: Quy định cụ thể về điều kiện tổ chức đào tạo và cơ chế phối hợp giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp.

- **Thông tư 28/2017/TT-BLĐTBXH**: Yêu cầu các cơ sở GDNN xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng, trong đó có sự tham gia của doanh nghiệp.

- **Thông tư 14/2024/TT-BLĐTBXH**: Nhấn mạnh yêu cầu về chuẩn đầu

ra, minh chứng việc làm và tăng cường liên kết với doanh nghiệp.

2. Cơ sở thực tiễn

2.1. Thực trạng công tác hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp

* Quy mô và các ngành nghề đào tạo: (Bảng 2.1)

TT	Chuyên ngành	Số lượng HSSV	Ghi chú
1	Tiếng Trung Quốc	565	
2	Tiếng Anh	68	
3	Kinh tế Kỹ thuật	99	
4	Y Dược, Điều dưỡng	362	
5	Công nghệ may	188	
6	Điện và Công nghệ thông tin	248	
	Tổng cộng	1530	

(Nguồn phòng Tổ chức-Hành chính)

* Quy mô đội ngũ nhà giáo

- **Khối ngoại ngữ: 25 người**, gồm: Tiếng Anh (17), Tiếng Trung Quốc (8):
(Bảng 2.2)

T	Chuyên ngành	Trình độ					Tổng
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp và trình độ khác	
	Tiếng Anh		12	5			17
	Tiếng Trung Quốc		7	1			8
	Tổng cộng:		19	6			25

- **Khối kỹ thuật - công nghệ: 42 người**, phân bố ở các ngành: Công nghệ

thông tin (14), Kỹ thuật công nghiệp và cơ khí (8), Công nghệ chế tạo máy (3), Kỹ thuật điện - điện tử, điện công nghiệp (8), Công nghệ may (4), Trồng trọt – chăn nuôi (6): (Bảng 2.3)

T	Chuyên ngành	Trình độ					Tổng
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp và trình độ khác	
	Công nghệ thông tin		7	7			14
	Kỹ thuật công nghiệp và cơ khí		5	2			7
	Công nghệ chế tạo máy		1	2			3
	Kỹ thuật điện – điện tử, Điện công nghiệp		3	5			8
	Công nghệ May			3	1		4
	Trồng trọt, chăn nuôi		3	3			6
Tổng cộng:			19	22	1		42

- **Khối y tế - chăm sóc sức khỏe: 29 người**, gồm các ngành: Điều dưỡng, Dinh dưỡng (15), Dược (5), Bác sĩ (5), Nhi khoa (3), Y tế công cộng (1): (bảng 2.4)

T	Chuyên ngành	Trình độ					Tổng
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp và trình độ	

						khác	
1	Điều dưỡng	0	5	8	1		1 4
2	Dinh dưỡng		1				1
3	Dược		2	3			5
4	Bác sĩ		1	4			5
5	Nhi khoa		3				3
6	Y tế công cộng			1			1
Tổng cộng:			12	16	1		29

- **Khối kinh tế-dịch vụ: 17 người**, tập trung ở các ngành: Kế toán (8), Quản trị kinh doanh (3), Văn thư - lưu trữ, bảo tàng (4): Thư viện (2): (Bảng 2.5)

T	Chuyên ngành	Trình độ					Tổng
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp và trình độ khác	
1	Kế toán		4	4			8
2	Quản trị kinh doanh		2	1			3
3	Văn thư – Lưu trữ				1	1	2

4	Bảo tàng			1			1
5	Du lịch						
6	Thư viện			2			2
Tổng cộng:			6	8	1	1	16

(Nguồn phòng Tổ chức- Hành chính)

Trong thời gian qua, nhà trường đã quan tâm triển khai nhiều hoạt động nhằm tăng cường mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp (DN), góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu xã hội. Kết quả đạt được bước đầu thể hiện qua một số chỉ tiêu cụ thể như sau:

- Tổng số doanh nghiệp đã ký kết biên bản ghi nhớ hợp tác (MOU) là **30 DN**; tuy nhiên, số doanh nghiệp có hoạt động phối hợp thường xuyên, hiệu quả chiếm khoảng **15 DN (tương đương 50%)**.

- Số lượt học sinh, sinh viên (HSSV) được bố trí thực tập tại doanh nghiệp đạt khoảng **600 lượt/năm**, chủ yếu tập trung ở các ngành kỹ thuật, dịch vụ và kinh tế.

- Hoạt động phối hợp tổ chức các chuyên đề, hội thảo có sự tham gia của DN còn hạn chế, trung bình đạt khoảng **5-10 chuyên đề/năm**, chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình đào tạo theo hướng gắn với thực tiễn.

- Phối hợp tổ chức ngày hội tư vấn hướng nghiệp và giới thiệu việc làm với sự tham gia của **26** doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh.

- Khảo sát 300 cựu HSSV tốt nghiệp 03 năm gần đây. Kết quả: 100% khách thể có việc làm, trong đó: 224 người có việc làm đúng với ngành nghề đào tạo (chiếm 74,66%); 76 người có việc làm không đúng với chuyên ngành đào tạo (chiếm 25,33%).

Bảng 2.61: Số lượng cựu HSSV được khảo sát tại các cơ sở sử dụng lao động

tt	Cơ sở sử dụng lao động	Số lượng	Tỷ lệ %
----	------------------------	----------	---------

	Tập đoàn Hồng Hải	44	20,56
	Công ty TNHH LUXSHARE-ICT Luxshare	16	7,48
	Công ty TNHH JINKO	16	7,48
	Bệnh viện đa khoa tỉnh Lạng Sơn	9	4,21
	Phòng khám y khoa trên địa bàn tỉnh	24	11,21
	Trung tâm Y tế trên địa bàn tỉnh	6	2,80
	Đơn vị khác	99	46,26

Cụm HSSV được làm việc ở các cơ sở sử dụng lao động trong và ngoài tỉnh. Một số làm việc tại các tập đoàn kinh tế lớn, bệnh viện đa khoa tỉnh. Số còn lại làm việc ở các doanh nghiệp chủ yếu vừa và nhỏ hoặc lao động tự do. Điều đáng nói là, vẫn còn số lượng không làm đúng ngành nghề đào tạo. Điều đó thể hiện sự gắn kết giữa CSĐT và cơ sở sử dụng lao động còn những hạn chế nhất định

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác hợp tác với doanh nghiệp vẫn còn tồn tại một số hạn chế, cụ thể:

- **Về nhân lực:** Đội ngũ cán bộ phụ trách công tác quan hệ DN còn thiếu và chủ yếu là kiêm nhiệm, chưa được đào tạo bài bản về kỹ năng phát triển và quản trị đối tác, dẫn đến hiệu quả triển khai chưa cao.

- **Về cơ chế:** Chưa xây dựng được cơ chế khuyến khích, đánh giá, khen thưởng rõ ràng đối với các tập thể, cá nhân trong việc phát triển quan hệ DN; việc gắn kết các chỉ tiêu hợp tác DN với công tác thi đua, đánh giá còn mang tính hình thức.

- **Về quy trình:** Quy trình thiết lập, duy trì và đánh giá hiệu quả hợp tác chưa được chuẩn hóa, thiếu tính đồng bộ giữa các đơn vị, dẫn đến sự chồng chéo hoặc bỏ sót trong triển khai.

- **Về dữ liệu:** Công tác thu thập, quản lý và khai thác dữ liệu liên quan đến doanh nghiệp, HSSV thực tập và việc làm sau tốt nghiệp còn hạn chế; chưa có hệ thống dữ liệu tập trung phục vụ công tác quản lý và ra quyết định.

Những tồn tại nêu trên xuất phát từ một số nguyên nhân chủ yếu sau:

- Nhận thức về vai trò chiến lược của hợp tác doanh nghiệp trong một số

đơn vị, cá nhân chưa đầy đủ.

- Chưa có mô hình tổ chức chuyên trách đủ mạnh để điều phối hoạt động hợp tác DN ở cấp trường.

- Thiếu công cụ quản lý hiện đại, đặc biệt là các hệ thống phần mềm hỗ trợ quản trị quan hệ doanh nghiệp và theo dõi việc làm sinh viên.

- Chưa hình thành được văn hóa hợp tác doanh nghiệp trong toàn trường, dẫn đến hoạt động còn mang tính tự phát, thiếu tính hệ thống.

2.2. Kinh nghiệm tham khảo

Qua nghiên cứu, tìm hiểu kinh nghiệm tại một số cơ sở giáo dục có hoạt động hợp tác DN hiệu quả, có thể rút ra một số mô hình tiêu biểu như sau:

- **Mô hình “khoa chủ động + doanh nghiệp đồng hành”:** Các khoa giữ vai trò chủ động trong việc thiết lập và duy trì quan hệ với DN; doanh nghiệp tham gia sâu vào quá trình xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo và đánh giá kết quả học tập của HSSV.

- **Áp dụng chỉ số đánh giá (KPI) về hợp tác DN gắn với thi đua:** Các chỉ tiêu như số lượng DN đối tác, số HSSV thực tập, tỷ lệ việc làm sau tốt nghiệp... được đưa vào hệ thống đánh giá thi đua của đơn vị và cá nhân, từ đó tạo động lực thúc đẩy triển khai.

- **Cơ chế giảng viên kiêm nhiệm công tác quan hệ DN theo dự án:** Giảng viên được giao nhiệm vụ phụ trách các dự án hợp tác cụ thể với DN, vừa tham gia giảng dạy vừa kết nối thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả và tính bền vững của hoạt động hợp tác.

2.3. Bài học kinh nghiệm

Từ thực trạng tại nhà trường và kinh nghiệm của các đơn vị bạn, có thể rút ra một số bài học quan trọng như sau:

Trước hết, cần **chuẩn hóa công tác quản trị nhân sự theo năng lực**, trong đó xác định rõ vị trí việc làm, tiêu chuẩn năng lực và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, giảng viên tham gia hoạt động hợp tác DN; đồng thời có cơ chế đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá phù hợp. Bên cạnh đó, cần **tăng cường quản trị**

chất lượng dựa trên dữ liệu, thông qua việc xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu đồng bộ về doanh nghiệp, hoạt động hợp tác, HSSV thực tập và tình hình việc làm sau tốt nghiệp. Đây là cơ sở quan trọng để phân tích, đánh giá và đưa ra các quyết định quản lý hiệu quả. Như vậy, việc kết hợp giữa quản trị nhân sự theo năng lực và quản trị chất lượng dựa trên dữ liệu sẽ là nền tảng giúp nâng cao hiệu quả hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp theo hướng thực chất, bền vững và có khả năng đo lường rõ ràng.

III – NỘI DUNG SÁNG KIẾN

1. Nội dung giải pháp và phương pháp thực hiện

Giải pháp 1: Xây dựng Khung năng lực hợp tác doanh nghiệp cho giảng viên

- **Mục tiêu giải pháp:** Giải pháp được xây dựng nhằm hình thành một hệ thống tiêu chuẩn năng lực thống nhất đối với giảng viên tham gia công tác hợp tác doanh nghiệp, từ đó khắc phục tình trạng hoạt động HTDN còn mang tính tự phát, phụ thuộc vào kinh nghiệm cá nhân.

- Nội dung và cách thực hiện:

+ *Nội dung xây dựng khung năng lực hợp tác doanh nghiệp*

Khung năng lực hợp tác doanh nghiệp cho giảng viên được xây dựng gồm **05 nhóm năng lực cốt lõi**, phản ánh đầy đủ các yêu cầu trong quá trình hợp tác với doanh nghiệp:

(1) Phân tích nhu cầu nhân lực và chuẩn năng lực nghề từ doanh nghiệp

Giảng viên cần có khả năng thu thập, phân tích và tổng hợp nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, từ đó xác định các yêu cầu về kỹ năng nghề, kiến thức và thái độ nghề nghiệp phù hợp.

(2) Thiết kế hoạt động hợp tác doanh nghiệp

Bao gồm việc xây dựng kế hoạch thực tập, kiến tập, tổ chức dự án học tập tại doanh nghiệp, chuyên đề doanh nghiệp và phối hợp đánh giá kết quả học tập của sinh viên tại doanh nghiệp.

(3) Kết nối – truyền thông – đàm phán và duy trì quan hệ doanh nghiệp

Thể hiện khả năng chủ động tìm kiếm doanh nghiệp, thiết lập quan hệ hợp tác, đàm phán nội dung phối hợp đào tạo, đồng thời duy trì mối quan hệ hợp tác lâu dài và hiệu quả.

(4) Đồng phát triển chương trình đào tạo và học liệu với doanh nghiệp

Giảng viên phối hợp với doanh nghiệp trong việc góp ý, điều chỉnh chương trình đào tạo, cập nhật công nghệ, quy trình sản xuất thực tế và xây dựng học liệu gắn với nhu cầu doanh nghiệp.

(5) Đo lường hiệu quả hợp tác và quản trị bằng dữ liệu

Thực hiện thu thập, phân tích dữ liệu về hoạt động hợp tác doanh nghiệp như số lượng doanh nghiệp, chất lượng thực tập, tỷ lệ việc làm của sinh viên, mức độ hài lòng của doanh nghiệp để phục vụ đánh giá và cải tiến.

+ Thiết kế các mức độ năng lực

Khung năng lực được phân thành **04 mức độ phát triển**, giúp đánh giá và định hướng phát triển giảng viên:

Mức 1 – Cơ bản: Thực hiện nhiệm vụ theo phân công, còn phụ thuộc hướng dẫn, chưa chủ động trong kết nối doanh nghiệp.

Mức 2 – Khá: Thực hiện được một số hoạt động HTDN cơ bản, có minh chứng như kế hoạch, báo cáo, tham gia thực tập.

Mức 3 – Thành thạo: Chủ động xây dựng và triển khai hoạt động hợp tác doanh nghiệp, có hệ thống minh chứng đầy đủ, hiệu quả rõ ràng.

Mức 4 – Dẫn dắt: Đóng vai trò nòng cốt, hướng dẫn đồng nghiệp, tham gia xây dựng chiến lược hợp tác doanh nghiệp của đơn vị.

+ Cách thực hiện

Để triển khai hiệu quả khung năng lực HTDN, thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Xây dựng và ban hành khung năng lực

- Thành lập tổ xây dựng khung năng lực
- Khảo sát thực trạng năng lực giảng viên
- Xây dựng và ban hành khung năng lực chính thức

Bước 2: Tuyên truyền và tập huấn

- Tổ chức phổ biến khung năng lực đến toàn thể giảng viên
- Giải thích tiêu chí đánh giá và minh chứng cụ thể
- Thống nhất cách hiểu và cách áp dụng trong toàn đơn vị

Bước 3: Áp dụng vào thực tiễn quản lý

- Sử dụng khung năng lực làm căn cứ phân công nhiệm vụ HTDN

- Gắn với đánh giá thi đua, xếp loại giảng viên
- Xác định nhu cầu bồi dưỡng theo từng mức năng lực

Bước 4: Theo dõi, đánh giá và cải tiến

- Đánh giá định kỳ theo năm học
- Thu thập minh chứng thực tế
- Điều chỉnh khung năng lực phù hợp với thực tiễn và nhu cầu doanh nghiệp
- + *Minh chứng thực hiện*

Báo cáo khảo sát nhu cầu doanh nghiệp

Danh sách doanh nghiệp hợp tác (MOU)

Kế hoạch thực tập và hoạt động doanh nghiệp

Biên bản đánh giá sinh viên tại doanh nghiệp

Báo cáo tổng hợp dữ liệu hợp tác doanh nghiệp

Giải pháp 2: Thiết kế Bộ KPI & cơ chế ghi nhận

- Mục tiêu giải pháp

Giải pháp được xây dựng nhằm khắc phục tình trạng công tác hợp tác doanh nghiệp chưa có hệ thống đo lường cụ thể, dẫn đến khó đánh giá hiệu quả thực chất của cá nhân, khoa và nhà trường.

- Nội dung và cách thực hiện

+ *Xây dựng hệ thống KPI theo 3 lớp quản lý: **Hệ thống KPI được thiết kế theo mô hình 3 cấp độ nhằm đảm bảo tính toàn diện, liên thông và có thể đo lường được hiệu quả công tác hợp tác doanh nghiệp.***

KPI cấp khoa/bộ môn: Các chỉ số chính gồm: Số lượng doanh nghiệp có hoạt động hợp tác thực chất (không chỉ ký MOU); Số vị trí thực tập/doanh nghiệp cung cấp cho sinh viên; Số hoạt động doanh nghiệp tham gia vào chương trình đào tạo (chuyên đề, hội thảo, góp ý CTĐT...); Tỷ lệ sinh viên được tham gia thực tập tại doanh nghiệp; Mức độ duy trì hợp tác doanh nghiệp theo thời gian. Giúp đánh giá hiệu quả tổng thể của khoa trong việc xây dựng và phát triển mạng lưới doanh nghiệp.

KPI cá nhân giảng viên: Các chỉ số chính gồm: Số lượng doanh nghiệp do giảng viên trực tiếp kết nối; Số lượt liên hệ, làm việc với doanh nghiệp trong năm học; Số giờ phối hợp hướng dẫn sinh viên tại doanh nghiệp; Số sản phẩm phối hợp với doanh nghiệp (đề cương thực tập, rubrics đánh giá, kế hoạch thực tập...); Mức độ tham gia hoạt động thực tế tại doanh nghiệp. Làm căn cứ đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ HTDN của từng giảng viên, tránh tình trạng “tham gia hình thức”.

KPI cấp nhà trường: Các chỉ số chính gồm: Tỷ lệ sinh viên được tham gia thực tập tại doanh nghiệp; Tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp; Mức độ hài lòng của doanh nghiệp đối với sinh viên và nhà trường; Số lượng doanh nghiệp hợp tác bền vững (duy trì từ 2–3 năm trở lên); Mức độ tham gia của doanh nghiệp vào xây dựng chương trình đào tạo. Phản ánh chất lượng đào tạo và mức độ gắn kết giữa nhà trường với thị trường lao động.

Cơ chế ghi nhận:

+ *Gắn KPI với đánh giá thi đua: **Kết quả KPI được tích hợp vào tiêu chí đánh giá viên chức hàng năm; Là căn cứ xếp loại hoàn thành nhiệm vụ, hoàn thành tốt và xuất sắc.***

+ *Ưu tiên trong công tác đào tạo, bồi dưỡng: **Giảng viên đạt KPI cao được ưu tiên cử đi tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn Ưu tiên tham gia các dự án hợp tác doanh nghiệp hoặc chương trình trọng điểm.***

+ *Gắn với xét danh hiệu thi đua – khen thưởng: **KPI là điều kiện quan trọng khi xét danh hiệu “Lao động tiên tiến”, “Chiến sĩ thi đua”; Tăng tính minh bạch trong đánh giá và khen thưởng.***

Cách thức thực hiện:

Việc triển khai hệ thống KPI được thực hiện theo các bước:

Bước 1: Xây dựng bộ chỉ số KPI

- Khảo sát thực trạng công tác HTDN
- Thống nhất bộ chỉ số KPI cho 3 cấp độ
- Ban hành quy định áp dụng

Bước 2: Hướng dẫn và tập huấn

- Phổ biến cách tính KPI đến toàn thể giảng viên
- Hướng dẫn cách ghi nhận minh chứng và cập nhật dữ liệu

Bước 3: Áp dụng thực tế

- Theo dõi KPI theo học kỳ/năm học
- Cập nhật dữ liệu định kỳ
- Đánh giá công khai, minh bạch

Bước 4: Đánh giá và điều chỉnh

- Rà soát hiệu quả KPI sau mỗi năm học
- Điều chỉnh chỉ số phù hợp với thực tiễn
- Nâng cấp hệ thống theo hướng số hóa quản lý

Việc áp dụng bộ KPI và cơ chế ghi nhận: Tăng tính minh bạch, công bằng trong đánh giá giảng viên và đơn vị; Tạo động lực thúc đẩy giảng viên chủ động kết nối doanh nghiệp; Nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự theo kết quả đầu ra; Gắn hoạt động đào tạo với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp; Tạo nền tảng cho quản trị nhà trường hiện đại dựa trên dữ liệu và hiệu quả

Giải pháp 3: Chuẩn hóa Quy trình phối hợp 3 bên Tổ chức – Nhân sự – Đào tạo – Khoa chuyên môn

- **Mục tiêu giải pháp:** “Chuẩn hóa quy trình phối hợp 3 bên (Tổ chức – Nhân sự – Đào tạo – Khoa chuyên môn)” được xây dựng nhằm thiết lập một cơ chế phối hợp thống nhất, đồng bộ và hiệu quả trong toàn nhà trường đối với hoạt động hợp tác doanh nghiệp.

- **Nội dung và cách thực hiện:** Xây dựng quy trình phối hợp thống nhất theo chu trình PDCA. Quy trình hợp tác doanh nghiệp được chuẩn hóa theo 5 bước liên hoàn:

Bước 1: Xác định nhu cầu doanh nghiệp: Khảo sát nhu cầu tuyển dụng, kỹ năng nghề từ doanh nghiệp; Thu thập thông tin về vị trí việc làm, yêu cầu năng lực; Phân tích xu hướng thị trường lao động.

Bước 2: Xây dựng kế hoạch hợp tác: lựa chọn doanh nghiệp phù hợp; Xây dựng kế hoạch hợp tác (thực tập, chuyên đề, tuyển dụng...); Ký kết thỏa thuận hợp tác (MOU)

Bước 3: Triển khai hoạt động hợp tác: Tổ chức sinh viên thực tập tại doanh nghiệp; Triển khai các hoạt động chuyên đề, dự án thực tế; Phối hợp giám sát, hướng dẫn sinh viên.

Bước 4: Đánh giá và phản hồi: Doanh nghiệp đánh giá sinh viên; Nhà trường đánh giá hiệu quả hợp tác; Thu thập ý kiến phản hồi từ doanh nghiệp và sinh viên.

Bước 5: Cải tiến và phát triển: Phân tích kết quả đánh giá; Điều chỉnh chương trình đào tạo; Cải tiến quy trình hợp tác.

+ Phân công rõ vai trò của các bên: Để đảm bảo quy trình vận hành hiệu quả, cần xác định rõ trách nhiệm của từng bộ phận:

(1) Bộ phận Tổ chức – Nhân sự (HR): Xây dựng và quản lý khung năng lực HTDN cho giảng viên; Tổ chức đánh giá viên chức theo KPI hợp tác doanh nghiệp; Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năng lực HTDN; Đề xuất cơ chế khuyến khích, động lực (thi đua, khen thưởng...)

(2) Phòng Đào tạo: Xây dựng chuẩn đầu ra gắn với nhu cầu doanh nghiệp; Xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo; Lập kế hoạch thực tập, lịch học phù hợp; Phối hợp kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo

(3) Khoa chuyên môn và giảng viên: Trực tiếp kết nối và làm việc với doanh nghiệp theo ngành nghề; Triển khai các hoạt động hợp tác (thực tập, chuyên đề...); Hướng dẫn và theo dõi sinh viên tại doanh nghiệp; Thu thập phản hồi và đề xuất cải tiến.

Cách thực hiện: Để triển khai hiệu quả quy trình phối hợp 3 bên, thực hiện theo các bước:

Bước 1: Xây dựng và ban hành quy trình

- Soạn thảo quy trình chuẩn
- Lấy ý kiến các bộ phận liên quan

- Ban hành chính thức trong toàn trường

Bước 2: Tập huấn và truyền thông

- Tổ chức tập huấn cho cán bộ, giảng viên
- Hướng dẫn cụ thể vai trò và trách nhiệm
- Đảm bảo thống nhất cách triển khai

Bước 3: Triển khai đồng bộ

- Áp dụng quy trình trong toàn trường
- Phân công rõ trách nhiệm từng bộ phận
- Giám sát việc thực hiện

Bước 4: Theo dõi và cải tiến

- Đánh giá định kỳ hiệu quả phối hợp
- Thu thập phản hồi từ các bên
- Điều chỉnh quy trình phù hợp thực tiễn

Việc chuẩn hóa quy trình phối hợp 3 bên nhằm: Tăng tính đồng bộ và hiệu quả trong hoạt động hợp tác doanh nghiệp, rõ người – rõ việc – rõ trách nhiệm, hạn chế chồng chéo, nâng cao hiệu suất làm việc, gắn kết chặt chẽ giữa quản lý nhân sự – đào tạo – triển khai thực tế, tạo nền tảng cho quản trị nhà trường theo quy trình và cải tiến liên tục.

Giải pháp 4: Chương trình bồi dưỡng theo mô-đun

- **Mục tiêu giải pháp:** Giải pháp nhằm nâng cao năng lực thực tiễn cho đội ngũ giảng viên trong công tác hợp tác doanh nghiệp thông qua một chương trình bồi dưỡng có cấu trúc, linh hoạt và bám sát yêu cầu thực tế.

- **Nội dung và cách thực hiện:** Chương trình được thiết kế theo hướng chia nhỏ thành các mô-đun độc lập, mỗi mô-đun tập trung vào một nhóm kỹ năng cụ thể, giúp giảng viên dễ tiếp cận và áp dụng ngay vào thực tế.

M1: Kỹ năng khảo sát nhu cầu DN, phỏng vấn công việc, phân tích vị trí việc làm

Mô-đun này trang bị cho giảng viên kỹ năng khảo sát nhu cầu doanh nghiệp thông qua các phương pháp thu thập thông tin, phỏng vấn vị trí việc làm

và phân tích yêu cầu năng lực nghề. Qua đó, giảng viên có thể xác định đúng nhu cầu tuyển dụng và chuẩn kỹ năng thực tế, làm cơ sở điều chỉnh nội dung đào tạo phù hợp với thị trường lao động.

M2: Kỹ năng đàm phán, thiết kế MOU “có điều khoản hoạt động”

Mô-đun tập trung phát triển kỹ năng giao tiếp, đàm phán và thiết lập quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, đặc biệt là xây dựng MOU theo hướng có nội dung cụ thể, khả thi. Giảng viên được hướng dẫn cách đưa các điều khoản hoạt động như thực tập, tuyển dụng, tham gia đào tạo vào thỏa thuận hợp tác nhằm đảm bảo hiệu quả triển khai.

M3: Thiết kế thực tập theo chuẩn đầu ra; rubrics đánh giá với DN

Mô-đun này giúp giảng viên thiết kế hoạt động thực tập gắn với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, đồng thời xây dựng các tiêu chí và công cụ đánh giá (rubrics) có sự tham gia của doanh nghiệp. Qua đó, việc thực tập của sinh viên được tổ chức bài bản, đúng chuyên môn và có cơ sở đánh giá minh bạch.

M4: Quản trị quan hệ đối tác và truyền thông hợp tác

Mô-đun hướng đến nâng cao năng lực quản trị quan hệ đối tác và truyền thông hợp tác doanh nghiệp. Giảng viên được trang bị kỹ năng duy trì, phát triển mạng lưới doanh nghiệp, quản lý thông tin đối tác và tổ chức các hoạt động truyền thông, góp phần nâng cao hình ảnh và uy tín của nhà trường trong liên kết đào tạo.

Cách thực hiện:

Bước 1: Xây dựng nội dung chương trình và tài liệu bồi dưỡng

Bước 2: Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của giảng viên

Bước 3: Tổ chức các lớp bồi dưỡng theo mô-đun

Bước 4: Đánh giá kết quả và thu thập phản hồi

Bước 5: Điều chỉnh, cập nhật nội dung theo thực tiễn

Giải pháp không chỉ dừng lại ở việc bồi dưỡng kỹ năng mà còn tạo ra sự chuyển biến về tư duy và phương thức làm việc của giảng viên theo hướng gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp và thị trường lao động. Đây là nền tảng quan

trọng để nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng thực chất, bền vững và đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay.

Giải pháp 5: Xây dựng Ngân hàng đối tác & công cụ số quản trị

- **Mục tiêu giải pháp:** Giải pháp nhằm số hóa và hệ thống hóa công tác quản lý đối tác doanh nghiệp trong nhà trường, khắc phục tình trạng dữ liệu phân tán, thiếu cập nhật và khó khai thác trong quản lý và điều hành.

- Nội dung và cách thực hiện:

+ *Xây dựng “Ngân hàng đối tác doanh nghiệp”*: Ngân hàng đối tác được thiết kế dưới dạng cơ sở dữ liệu tập trung, cập nhật thường xuyên, bao gồm: Thông tin doanh nghiệp theo ngành nghề đào tạo; Năng lực tiếp nhận sinh viên thực tập và tuyển dụng; Lịch sử hợp tác với nhà trường; Nhu cầu tuyển dụng theo từng giai đoạn; Mức độ hợp tác (thường xuyên, tiềm năng, mới, chiến lược). Việc phân loại này giúp nhà trường dễ dàng lựa chọn và khai thác doanh nghiệp phù hợp với từng hoạt động đào tạo.

+ *Xây dựng bộ công cụ số và mẫu minh chứng quản lý*

Hệ thống quản lý được chuẩn hóa thông qua các biểu mẫu và công cụ số, bao gồm: Phiếu phản hồi của doanh nghiệp về chất lượng sinh viên; Biên bản góp ý chương trình đào tạo từ doanh nghiệp; Nhật ký thực tập của sinh viên tại doanh nghiệp; Phiếu đánh giá kết quả thực tập; Báo cáo tổng hợp hoạt động hợp tác doanh nghiệp. Các biểu mẫu này được số hóa để dễ dàng lưu trữ, truy xuất và phân tích dữ liệu.

Cách thực hiện:

- * Thiết lập hệ thống dữ liệu doanh nghiệp theo từng khoa/ngành
- * Phân công cán bộ phụ trách cập nhật và quản lý dữ liệu định kỳ
- * Ứng dụng công cụ số (Excel nâng cao, Google Form hoặc phần mềm quản lý) để thu thập và xử lý thông tin
- * Kết nối dữ liệu doanh nghiệp với hoạt động đào tạo, thực tập và đánh giá sinh viên

* Rà soát, cập nhật dữ liệu định kỳ theo học kỳ hoặc năm học

Giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả quản lý và khai thác thông tin doanh nghiệp trong nhà trường, đồng thời tăng cường tính minh bạch, hệ thống và tính liên thông trong công tác hợp tác doanh nghiệp. Qua đó, hỗ trợ việc ra quyết định nhanh chóng, chính xác trong tổ chức đào tạo và hoạt động thực tập của sinh viên. Bên cạnh đó, giải pháp còn giúp chuẩn hóa hệ thống minh chứng phục vụ công tác đánh giá chất lượng đào tạo, từng bước thúc đẩy quá trình chuyển đổi số trong quản trị nhà trường theo hướng hiện đại và hiệu quả.

2. Tổ chức áp dụng thử nghiệm

Sáng kiến được triển khai thử nghiệm tại 01–02 khoa đại diện cho các nhóm ngành (Khoa Ngoại ngữ và Khoa kinh tế-Nông, Lâm nghiệp) nhằm đánh giá tính khả thi và khả năng nhân rộng. Quá trình thực hiện theo 3 giai đoạn: chuẩn bị (1–2 tháng) gồm xây dựng kế hoạch, tập huấn và thiết lập công cụ; triển khai (6–8 tháng) áp dụng khung năng lực, KPI và hoạt động hợp tác doanh nghiệp; tổng kết (1–2 tháng) nhằm phân tích số liệu, so sánh trước–sau và hoàn thiện giải pháp. Dữ liệu được thu thập thông qua hệ thống minh chứng, bảng tổng hợp và biểu đồ đánh giá. (Bảng 2.4)

Chỉ tiêu	Trước thí điểm	Sau thí điểm	Tăng Trưởng
Số DN hợp tác	10	20	100%
SV thực tập	300	600	100%
Chuyên đề DN	6	18	800%
Tỷ lệ có việc làm	72%	90%	25%

3. Tính mới, sáng tạo và khả năng áp dụng

3.1. Tính mới, sáng tạo

Sáng kiến chuyển đổi hoạt động hợp tác doanh nghiệp từ hình thức phong trào sang năng lực nghề nghiệp bắt buộc của giảng viên, được chuẩn hóa bằng khung năng lực cụ thể. Đồng thời, lần đầu tiên tích hợp KPI hợp tác doanh nghiệp vào đánh giá viên chức và quản lý nhân sự, góp phần nâng cao tính minh bạch, hiệu quả trong quản trị. Bên cạnh đó, việc áp dụng quản trị theo dữ liệu và minh chứng giúp nâng cao chất lượng đảm bảo và kiểm định đào tạo.

3.2. Khả năng áp dụng và lợi ích thiết thực

Sáng kiến có khả năng áp dụng rộng rãi cho các khoa trong nhà trường và có thể điều chỉnh KPI theo đặc thù ngành. Về hiệu quả, giải pháp giúp tăng cơ hội thực tập và việc làm cho sinh viên, nâng cao vai trò doanh nghiệp trong đánh giá đào tạo và cải thiện uy tín nhà trường. Đồng thời, góp phần giảm chi phí đào tạo lại cho doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực liên kết.

IV – KẾT LUẬN

Sáng kiến đã bước đầu xây dựng và triển khai một hệ thống giải pháp mang tính tổng thể, đồng bộ trong công tác hợp tác doanh nghiệp tại nhà trường. Kết quả thể hiện rõ qua việc hình thành khung năng lực hợp tác doanh nghiệp cho giảng viên, giúp chuẩn hóa yêu cầu năng lực và định hướng phát triển đội ngũ theo hướng chuyên nghiệp, gắn với thực tiễn; xây dựng bộ KPI đánh giá hoạt động hợp tác doanh nghiệp ở ba cấp độ (nhà trường – khoa – giảng viên), tạo cơ sở đo lường minh bạch, định lượng được hiệu quả công việc; thiết lập quy trình phối hợp 3 bên giữa tổ chức – nhân sự – đào tạo – khoa chuyên môn, đảm bảo sự liên thông, rõ vai trò và trách nhiệm trong toàn bộ chuỗi hoạt động; triển khai chương trình bồi dưỡng theo mô-đun, giúp nâng cao năng lực thực hành cho giảng viên theo hướng “học đến đâu áp dụng đến đó”; đồng thời xây dựng ngân hàng đối tác và công cụ quản trị số, góp phần hệ thống hóa dữ liệu doanh nghiệp và hỗ trợ ra quyết định trong quản lý đào tạo.

Việc triển khai các giải pháp trên đã góp phần quan trọng trong việc chuyển đổi phương thức quản lý từ hoạt động mang tính rời rạc, kinh nghiệm sang mô hình quản trị hiện đại, có hệ thống, dựa trên năng lực và dữ liệu minh chứng. Qua đó, tăng cường sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, nâng cao chất lượng tổ chức thực tập, cải thiện hiệu quả đào tạo và từng bước đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, sáng kiến vẫn cần tiếp tục được hoàn thiện và phát triển trong thời gian tới. Trước hết, cần chuẩn hóa và đồng bộ hóa dữ liệu việc làm của người học nhằm phục vụ phân tích, dự báo và cải tiến chương trình đào tạo một cách chính xác và kịp thời. Đồng thời, cần mở rộng mạng lưới doanh nghiệp theo hướng chuỗi ngành nghề, liên kết vùng và liên kết theo hệ sinh thái sản xuất – dịch vụ, nhằm nâng cao tính bền vững và

chiều sâu của hợp tác. Bên cạnh đó, việc tiếp tục hoàn thiện nền tảng số quản trị hợp tác doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu, giúp nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác dữ liệu và hỗ trợ ra quyết định trong toàn bộ hệ thống.

Những định hướng này sẽ là cơ sở quan trọng để tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo nghề gắn với doanh nghiệp, góp phần phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật GDNN năm 2025.
2. Nghị định 15/2019/NĐ-CP.
3. Thông tư 28/2017/TT-BLĐTBXH.
4. Thông tư 14/2024/TT-BLĐTBXH.
5. Tài liệu quản trị nhân sự theo năng lực (sách/giáo trình/đề án nội bộ)
6. Các báo cáo tổng kết năm học, thống kê việc làm, biên bản làm việc với DN của trường (bổ sung minh chứng nội bộ)

