

# Quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

Phạm Văn Thuận<sup>1</sup>, Nguyễn Đặng An Long<sup>\*2</sup>

<sup>1</sup> Email: [thuanpv@vnu.edu.vn](mailto:thuanpv@vnu.edu.vn)

Học viện Quản lý Giáo dục

31 Phan Đình Giót, Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam

\* Tác giả liên hệ

<sup>2</sup> Email: [longnda@kthcm.edu.vn](mailto:longnda@kthcm.edu.vn)

Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

33 đường Vĩnh Viễn, Quận 10,

Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

**TÓM TẮT:** *Đẩy mạnh hợp tác với các doanh nghiệp đang là xu hướng của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Thực tiễn đã chứng minh, việc gắn kết đào tạo với nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp, cơ quan đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn lao động, rút ngắn khoảng cách lý thuyết và thực hành tại cơ sở, đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có kỹ năng nghề, tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh chuyển đổi số. Để thực hiện thành công mục tiêu này, vai trò của hoạt động quản lý là rất quan trọng và cần thiết. Trong thời gian qua, hoạt động quản lý hợp tác giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn một số khó khăn, vướng mắc cần phải có những giải pháp phù hợp. Trên cơ sở nghiên cứu các văn bản pháp quy của Nhà nước, yêu cầu của quá trình chuyển đổi số trong quản lý đào tạo, khảo sát thực tiễn tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, nghiên cứu này đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số thời gian tới.*

**TỪ KHÓA:** Quản lý liên kết đào tạo, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp, nguồn nhân lực, chuyển đổi số.

→ Nhận bài 12/7/2024 → Nhận bài đã chỉnh sửa 22/7/2024 → Duyệt đăng 15/9/2024.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12410903>

## 1. Đặt vấn đề

Chuyển đổi số trong giáo dục là việc thực hiện những thay đổi trong cách chúng ta giáo dục học sinh. Điều này có nghĩa là bất cứ điều gì từ việc kết hợp công nghệ mới vào lớp học đến thay đổi cách các cơ sở giáo dục đánh giá và theo dõi sự tiến bộ của người học. Bất kể những thay đổi nào được thực hiện, chúng đều có mục đích cải thiện kết quả chung của học sinh. Có rất nhiều lợi ích từ chuyển đổi kỹ thuật số trong giáo dục. Với những ưu thế vượt trội, trong nhiều năm qua, việc liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đã được nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh quan tâm và đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Đây được coi là một hướng đi đúng đắn của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đồng thời cũng là cơ hội để nhiều doanh nghiệp tiếp cận nhanh với nguồn nhân lực chất lượng, rút ngắn thời gian đào tạo, đào tạo lại trong quá trình tuyển dụng và sử dụng lao động. Những kết quả này thể hiện rõ vai trò của quản lý đào tạo liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn một số hạn chế, bất cập trong quá trình hợp tác, cụ thể như sau: Hợp tác theo đơn đặt hàng đào tạo đạt chuẩn đầu ra theo yêu cầu của doanh nghiệp; Hợp tác thực hành, thực tập tại doanh nghiệp; Hợp tác trong thực tập có trả lương của các doanh nghiệp; Hợp tác cử người của doanh nghiệp tham gia huấn luyện, thực hành trong quá trình đào tạo; Hợp tác xây dựng chuẩn đầu ra cho chương trình đào tạo; Hợp tác chuyển giao sản phẩm của nhà trường cho doanh nghiệp (đào tạo, nghiên cứu ứng dụng khoa học, quy trình sản xuất thử,...).

Những vấn đề trên đòi hỏi các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần có những giải pháp hữu hiệu nhằm nâng cao hiệu quả quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số. Để làm rõ những vấn đề trên, bài viết này tập trung đánh giá, phân tích thực trạng quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế; từ đó kiến nghị các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý của hoạt động này trong thời gian tới.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm liên quan

*Chuyển đổi số:* Trên thế giới, chuyển đổi số bắt đầu được nhắc đến nhiều vào khoảng năm 2015, phổ biến từ năm 2017. Theo Enterprisers (2016): “Chuyển đổi kỹ thuật số là việc tích hợp công nghệ kỹ thuật số vào tất cả lĩnh vực của doanh nghiệp, thay đổi căn bản cách bạn vận hành và mang lại giá trị cho khách hàng” [1]. Đó là một sự thay đổi về văn hóa đòi hỏi các tổ chức phải liên tục thách thức hiện trạng, thử nghiệm và cảm thấy thoải mái với thất bại. Chuyển đổi kỹ thuật số là việc thiết lập lại cơ bản cách thức hoạt động của một tổ chức. Mục tiêu của chuyển đổi kỹ thuật số là xây dựng lợi thế cạnh tranh bằng cách liên tục triển khai công nghệ trên quy mô lớn để cải thiện trải nghiệm của khách hàng và giảm chi phí [2]. Theo IBM (2024): “Chuyển đổi kỹ thuật số là một sáng kiến chiến lược kết hợp công nghệ kỹ thuật số trên tất cả các lĩnh vực của một tổ chức. Nó đánh giá và hiện đại hóa các quy trình, sản phẩm, hoạt động và công nghệ của tổ chức để cho phép đổi mới liên tục, nhanh chóng, hướng đến khách hàng” [3]. Như vậy, chuyển đổi số được hiểu là quá trình tin học hóa toàn bộ quá trình vận hành của tất cả các lĩnh vực ở trong xã hội.

*Chuyển đổi số trong giáo dục:* Theo Compnow (2022): Chuyển đổi số trong giáo dục chính là tạo ra những thay đổi trong cách chúng ta giáo dục học sinh của mình [4]. Điều này nghĩa là bất cứ điều gì từ việc kết hợp công nghệ mới vào lớp học đến thay đổi cách chúng ta đánh giá và theo dõi sự tiến bộ của học sinh. McKinsey (2023) cho rằng: Bất kể những thay đổi nào được thực hiện, chúng đều nhằm mục đích cải thiện kết quả chung của học sinh. Có rất nhiều lợi ích từ chuyển đổi kỹ thuật số trong giáo dục, nó giúp cải thiện kết quả học tập cho sinh viên [2]. Ngoài ra, nó giúp trường học an toàn hơn bằng cách bảo vệ khỏi các mối đe dọa trên mạng. Theo đánh giá của nhiều nhà nghiên cứu, chuyển đổi số trong giáo dục đang tăng cường việc dạy và học bằng cách sử dụng công nghệ để nâng cao hiệu suất, hỗ trợ sự tiến bộ của học sinh và nâng cao chất lượng của các phương pháp giảng dạy như học trực tuyến. Ở Việt Nam, giáo dục được coi là một trong tám lĩnh vực ưu tiên của chuyển đổi số và được đưa vào chương trình chuyển đổi số quốc gia.

*Liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp:* Có nhiều quan điểm khác nhau về quá trình hợp tác giữa các cơ sở giáo dục với doanh nghiệp. Có quan điểm cho rằng, liên kết đào tạo là quá trình các cơ sở giáo dục tìm đến các doanh nghiệp để hợp tác trong quá trình giảng dạy, thực tập, chuyển giao khoa học công nghệ [5]. Theo TF (2022), liên kết đào tạo là quá trình các cơ sở giáo dục tìm đến doanh nghiệp để thúc đẩy sự hỗ trợ của các doanh nghiệp về công nghệ, hướng dẫn thực hành, phản biện các chương trình đào tạo. Đồng thời, các doanh nghiệp tìm kiếm nguồn lao

động phù hợp với đặc điểm và các vị trí cần thiết trong quá trình hoạt động của mình [6]. Theo VNN (2022), liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp là quá trình hợp tác giữa hai bên giúp sinh viên tiếp cận môi trường làm việc thực tế và có cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp [7]. Như vậy, liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp giúp đào tạo đúng trọng tâm, nâng tỉ lệ sinh viên ra trường có việc làm, làm đúng ngành nghề được đào tạo. Sự gắn kết này sẽ hiệu quả hơn khi trường nghề xác định rõ đào tạo những gì thị trường lao động và các doanh nghiệp đang có nhu cầu.

*Quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số:* Là quá trình xác định các biện pháp quản lý nhằm tối ưu hóa và nâng cao chất lượng hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp. Ở đây, chủ thể thực hiện liên kết đào tạo thông qua các biện pháp quản lý nhằm liên kết với các doanh nghiệp trong quá trình đào tạo nghề. Quản lý liên kết đào tạo thể hiện ở các nội dung cụ thể như sau: 1) Tổ chức các hoạt động nhằm nâng cao nhận thức của đội ngũ giáo viên, nhân viên, học sinh sinh viên nhà trường về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trước những yêu cầu của chuyển đổi số...; 2) Lập kế hoạch liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực; 3) Tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; 4) Chỉ đạo thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; 5) Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; 6) Công tác quản lý các điều kiện phục vụ hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số.

### 2.2. Phương pháp nghiên cứu và khảo sát

*Phương pháp nghiên cứu:* Phương pháp nghiên cứu lý luận: Bài viết tập trung làm rõ những vấn đề lý luận về liên kết đào tạo và quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số. Việc làm rõ những vấn đề lý luận này cho phép chúng ta hiểu rõ hơn về tầm quan trọng và nội dung của quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số.

*Phương pháp khảo sát:* Thiết kế bảng câu hỏi liên quan đến các vấn đề sau: 1) Tầm quan trọng của quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và

doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; 2) Thực trạng quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; 3) Các giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số.

Nhóm tác giả tiến hành khảo sát 127 người (n=127), trong đó có 21 cán bộ quản lý (n1=21); 35 giáo viên, nhân viên (n2=25); 55 học sinh, sinh viên (n3=55) tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và 16 chủ doanh nghiệp (n4=16) đồng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Để đo lường các khái niệm nghiên cứu trong mô hình, tác giả sử dụng thang đo Likert-5 (từ mức 1 tương ứng với “không quan trọng” đến mức 5 tương ứng với “Rất quan trọng”).

### 2.3. Kết quả nghiên cứu

#### 2.3.1. Tầm quan trọng của quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Để đánh giá tầm quan trọng của quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, tác giả thực hiện khảo sát và đánh giá theo các tiêu chí sau: 1) Không quan trọng; 2) Ít quan trọng; 3) Khá quan trọng; 4) Quan trọng; 5) Rất quan trọng. Kết quả khảo sát thể hiện ở Bảng 1.

Các số liệu khảo sát ở Bảng 1 cho thấy: Có 22.05% người được hỏi trả lời “Rất quan trọng” (28/127 người được hỏi); 57.48% người được hỏi trả lời là “Quan trọng” (73/127 người được hỏi); 14.96% người được hỏi trả lời là “Khá quan trọng” (19/127 người được hỏi); 3.15% người được hỏi trả lời là “Ít quan trọng” (4/127 người được hỏi) và 2.63% trả lời là “Không quan

trọng” (3/127 người được hỏi). Trong đó, số người tập trung trả lời cao nhất là “Quan trọng” chiếm 54.48% (quá nửa số người được hỏi đánh giá). Kết quả bảng số liệu cũng cho thấy, những người trả lời “Không quan trọng”, “Ít quan trọng” tập trung chủ yếu ở học sinh, sinh viên và giáo viên. Kết quả khảo sát trên cùng với đánh giá của các chuyên gia đã khẳng định tầm quan trọng của hoạt động quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

#### 2.3.2. Thực trạng lập kế hoạch liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Để đánh giá thực trạng việc lập kế hoạch cho hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, tác giả thực hiện khảo sát theo các tiêu chí: 1. Kém; 2. Yếu; 3. Trung bình; 4. Khá; 5. Tốt. Kết quả khảo sát thể hiện ở Bảng 2.

Với 23.74% đánh giá “Tốt” (trung bình 23.78/127 người được hỏi); 54.96% đánh giá “Khá” (trung bình 68.90/127 người được hỏi) (xem Bảng 2) đã cho thấy mức độ quan tâm của việc lập kế hoạch. Tuy nhiên, có 13.54% đánh giá “Trung bình” (trung bình 17.20/127 người được hỏi), 5.20% trả lời là “Yếu” (trung bình 6.60/127 người được hỏi) và 2.52% trả lời là “Kém” (trung bình 3.20/127 người được hỏi). Kết quả này cho thấy, việc lập kế hoạch liên kết đào tạo đã được quan tâm nhưng chưa cao, vẫn còn tồn tại những yếu kém. Nguyên nhân do vấn đề chuyển đổi số vẫn còn khá mới, do đó tính chủ động chưa cao. Nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn lúng túng, thiếu khoa học trong quá trình lập kế hoạch.

**Bảng 1: Đánh giá tầm quan trọng của hoạt động quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh**

TT	Đối tượng khảo sát	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Mức độ đánh giá									
				Không quan trọng		Ít quan trọng		Khá quan trọng		Quan trọng		Rất quan trọng	
				Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%
1	Cán bộ quản lý	21	100	0	0.00	0	0.00	1	0.79	14	11.02	6	4.72
2	Giáo viên, nhân viên	35	100	1	0.79	1	0.79	6	4.72	19	14.96	8	6.30
3	Học sinh sinh viên	55	100	2	1.57	3	2.36	11	8.66	30	23.62	9	7.09
4	Chủ doanh nghiệp	16	100	0	0.00	0	0.00	1	0.79	10	7.87	5	3.94
Tổng số		127	100	3	2.36	4	3.15	19	14.96	73	57.48	28	22.05

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024)

**Bảng 2: Thực trạng lập kế hoạch liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh**

TT	Nội dung	Đánh giá										
		1		2		3		4		5		
		Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	
1	Lập chương trình, kế hoạch của trường về hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	2	1.57	5	3.94	15	11.81	72	56.69	33	25.98	
2	Xác định mục tiêu, phương pháp, nội dung, hình thức thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	3	2.36	6	4.72	15	11.81	71	55.91	32	25.20	
3	Phân tích đặc điểm tình hình nhà trường về những thuận lợi và khó khăn của hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp.	2	1.57	6	4.72	16	12.60	73	57.48	30	23.62	
4	Xây dựng kế hoạch đầu tư các nguồn lực cần thiết và các biện pháp huy động những nguồn lực xã hội cần thiết cho hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	4	3.15	7	5.51	18	14.17	69	54.33	29	22.83	
5	Kế hoạch bồi dưỡng nâng cao năng lực, phẩm chất và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên trong hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	5	3.94	9	7.09	22	17.32	64	50.39	27	21.26	
Trung bình tổng			3.20	2.52	6.60	5.20	17.20	13.54	69.80	54.96	30.20	23.78

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024)

**2.3.3. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh**

Để đánh giá thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, nhóm tác giả thực hiện khảo sát và đánh giá theo các tiêu chí sau: 1. Kém; 2. Yếu; 3. Trung bình; 4. Khá; 5. Tốt. Kết quả thể hiện ở Bảng 3.

Theo đánh giá của nhiều nhà nghiên cứu, thực hiện kế hoạch liên kết đào tạo là một trong những yếu tố căn bản của hoạt động quản lý. Với 21.70% đánh giá “Tốt” (trung bình 27.56/127 người được hỏi); 54.07% đánh giá “Khá” (trung bình 68.67/127 người được hỏi) đã cho thấy tầm quan trọng của hoạt động này. Tuy nhiên, vẫn còn 15.31% đánh giá “Trung bình” (trung bình 19.44/127 người được hỏi), 5.86% trả lời là “Yếu” (trung bình 7.44/127 người được hỏi) và 3.50% trả lời là “Kém” (trung bình 4.44/127 người được hỏi). Kết quả khảo sát này cho thấy, hoạt động này đã được các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có những đầu tư nhất định nhưng do những yếu kém của quá trình quản lý nên việc thực hiện kế hoạch còn có những hạn chế nhất định.

**2.3.4. Thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh**

Trong khoa học quản lý, “chỉ đạo” là yếu tố cơ bản nhất để các hoạt động quản lý đạt được kết quả như kì vọng. Để đánh giá thực trạng chỉ đạo hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, tác giả thực hiện khảo sát và đánh giá theo các tiêu chí: 1. Kém; 2. Yếu; 3. Trung bình; 4. Khá; 5. Tốt. Kết quả thể hiện ở Bảng 4.

Trong quá trình chỉ đạo, có 22.83% đánh giá “Tốt” (trung bình 29.00/127 người được hỏi); 54.65% đánh giá “Khá” (trung bình 69.40/127 người được hỏi) đã cho thấy tầm quan trọng của chỉ đạo thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn 13.86% đánh giá “Trung bình” (trung bình 17.60/127 người được hỏi), 5.35% trả lời là “Yếu” (trung bình 6.80/127 người được hỏi) và 3.33% trả lời là “Kém” (trung bình 4.20/127 người được hỏi) đã thể hiện một số yếu kém trong quá trình chỉ đạo. Có nhiều lí do khác nhau về những đánh giá này nhưng nguyên nhân có thể do năng lực từ phía đội ngũ cán bộ quản lý và việc chỉ đạo của các trường chưa cụ thể, thiếu sát sao.

**Bảng 3: Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh**

TT	Nội dung	Đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)
1	Lập danh mục các công việc cần phải hoàn thành trong việc tổ chức hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	3	2.36	6	4.72	15	11.81	72	56.69	31	24.41
2	Triển khai, phổ biến kế hoạch thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	3	2.36	7	5.51	15	11.81	70	55.12	32	25.20
3	Tổ chức phân công trong việc thu thập thông tin, đánh giá chính xác về điều kiện nguồn lực của nhà trường (nhân lực, vật lực, tài lực) phục vụ hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	4	3.15	6	4.72	16	12.60	73	57.48	28	22.05
4	Xây dựng cơ cấu tổ chức trong nhà trường phù hợp với hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp	4	3.15	7	5.51	18	14.17	69	54.33	29	22.83
5	Thành lập ban chỉ đạo thực hiện kế hoạch hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	5	3.94	8	6.30	21	16.54	65	51.18	28	22.05
6	Sắp xếp, phân bổ giáo viên, nhân viên phụ trách các hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	6	4.72	9	7.09	22	17.32	67	52.76	23	18.11
7	Tạo điều kiện để giáo viên, nhân viên thực hiện nhiệm vụ; luôn sẵn sàng với nhiệm vụ được giao.	3	2.36	6	4.72	22	17.32	67	52.76	29	22.83
8	Bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên, nhân viên về hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	5	3.94	7	5.51	23	18.11	68	53.54	24	18.90
9	Theo dõi, giám sát và đánh giá hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	6	4.72	8	6.30	22	17.32	67	52.76	24	18.90
Trung bình tổng		4.44	3.50	7.44	5.86	19.44	15.31	68.67	54.07	27.56	21.70

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024)

### 2.3.5. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Để đánh giá thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, nhóm tác giả thực hiện khảo sát và đánh giá theo các tiêu chí sau: 1. Kém; 2. Yếu; 3. Trung bình; 4. Khá; 5. Tốt. Kết quả thể hiện ở Bảng 5.

Các số liệu khảo sát cho thấy: Có 21.39% đánh giá “Tốt” (trung bình 27.17/127 người được hỏi); 53.49% đánh giá “Khá” (trung bình 68.50/127 người được hỏi); 14.44% đánh giá “Trung bình” (trung bình 18.33/127 người được hỏi), 6.17% trả lời là “Yếu” (trung bình 7.83/127 người được hỏi) và 4.07% trả lời là “Kém” (trung bình 5.17/127 người được hỏi). So với tất cả nội

dung quản lý nêu trên, công tác kiểm tra, đánh giá có tỉ lệ đánh giá “Khá” và “Tốt” là thấp nhất; trong khi, tỉ lệ đánh giá “Kém”, “yếu” và “Trung bình” là cao nhất. Kết quả cho thấy, trong thời gian qua, hoạt động này đã được các cơ sở giáo dục nghề nghiệp triển khai thực hiện nhưng do nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân chính là do công tác quản lý chưa khoa học, chưa huy động được các nguồn lực trong nhà trường. Do đó, kết quả chưa cao, vẫn còn tồn tại những yếu kém cần khắc phục.

### 2.3.6. Thực trạng công tác quản lý các điều kiện phục vụ hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Trong quá trình quản lý các điều kiện phục vụ hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, mức độ thực hiện và mức độ đạt không giống nhau. Để đánh giá thực trạng công tác quản lý các

**Bảng 4: Thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh**

TT	Nội dung	Đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)
1	Theo dõi, giám sát các hoạt động của từng bộ phận, từng cá nhân tham gia hoạt động liên kết đào tạo.	3	2.36	5	3.94	16	12.60	72	56.69	31	24.41
2	Khích lệ, động viên, giúp đỡ giáo viên, nhân viên thực hiện hoạt động liên kết đào tạo.	3	2.36	7	5.51	16	12.60	70	55.12	31	24.41
3	Động viên, khuyến khích các giáo viên, nhân viên trong Nhà trường thực hiện đúng tiến độ của kế hoạch; vận dụng đúng phương pháp, nội dung và các phương tiện phục vụ cho hoạt động liên kết đào tạo.	5	3.94	6	4.72	17	13.39	71	55.91	28	22.05
4	Xử lý kịp thời những hạn chế thiếu sót trong quá trình thực hiện hoạt động liên kết đào tạo.	4	3.15	7	5.51	18	14.17	69	54.33	29	22.83
5	Luôn luôn có những phương án xử lý kịp thời nếu xảy ra những sự cố bất thường trong quá trình thực hiện hoạt động liên kết đào tạo.	6	4.72	9	7.09	21	16.54	65	51.18	26	20.47
Trung bình tổng		4.20	3.31	6.80	5.35	17.60	13.86	69.40	54.65	29.00	22.83

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024)

**Bảng 5: Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh**

TT	Nội dung	Đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)	Tần số	Tỉ lệ (%)
1	Chỉ đạo việc lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	4	3.15	6	4.72	16	12.60	71	55.91	30	23.62
2	Xây dựng yêu cầu, nội dung, phương pháp và cách thức tổ chức kiểm tra, đánh giá các hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	3	2.36	8	6.30	16	12.60	70	55.12	30	23.62
3	Tổ chức lực lượng tham gia kiểm tra, đánh giá hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	5	3.94	8	6.30	17	13.39	70	55.12	27	21.26
4	Tiến hành kiểm tra, đánh giá hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	4	3.15	7	5.51	18	14.17	69	54.33	29	22.83
5	Phối hợp các hình thức kiểm tra: Định kỳ, thường xuyên, đột xuất, trực tiếp hoặc gián tiếp đối với hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	7	5.51	9	7.09	21	16.54	65	51.18	25	19.69
6	Tổng kết và đánh giá việc thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.	8	6.30	9	7.09	22	17.32	66	51.97	22	17.32
Trung bình tổng		5.17	4.07	7.83	6.17	18.33	14.44	68.50	53.94	27.17	21.39

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024)

điều kiện phục vụ hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, nhóm tác giả thực hiện khảo sát và đánh giá theo các tiêu chí sau: Mức độ thực hiện: 1. Không thực hiện; 2. Có thực hiện; Mức độ đạt: 1. Kém; 2. Yếu; 3. Trung bình; 4. Khá; 5. Tốt. Kết quả khảo sát cho thấy: Ở mức độ thực hiện và mức độ đạt của quản lý, các điều kiện phục vụ hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đều được đánh giá khả quan.

Đối với mức độ thực hiện: Có 86.12% (109.38/127 người được hỏi) đánh giá là “Có thực hiện” và 13.88% (17.63/127 người được hỏi) đánh giá là không thực hiện. Theo nhận định của nhiều người, sở dĩ có sự đánh giá không thực hiện nguyên nhân là do ở một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp không thực hiện một vài nội dung, thậm chí đã bỏ qua một số nội dung hoặc các khâu đánh giá. Vì thế, khi khảo sát vẫn có người đánh giá là không thực hiện là điều dễ hiểu. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ quản lý (đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo) ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần phải thực hiện nghiêm chỉnh những nội dung đã được xây dựng trong việc xác định các điều kiện phục vụ hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối với mức độ đạt: Ở các nội dung được khảo sát,  $\bar{X} = 3.67$  nằm trong khoảng  $3.41 \leq \bar{X} \leq 4.20$ , tức là đạt mức “Khá”. Trong các nội dung đánh giá, nội dung “Chương trình liên kết” bị đánh giá mức độ đạt thấp nhất với  $\bar{X} = 3.56$ . Nội dung được đánh giá cao nhất là “Quản lý điều kiện tài chính” với  $\bar{X} = 3.72$ . Tuy có sự đánh giá cao thấp khác nhau nhưng mức độ chênh lệch không đáng kể.

## 2.4. Một số hạn chế và nguyên nhân

### 2.4.1. Một số hạn chế

*Thứ nhất*, về nhận thức, còn một số cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, học sinh, sinh viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn chưa nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của hoạt động liên kết đào tạo và quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

*Thứ hai*, về nội dung các hoạt động liên kết đào tạo chưa phong phú, đa dạng, thiếu tính thuyết phục đối với giáo viên, học sinh, sinh viên. Nhiều học sinh, sinh viên coi việc đi thực tập ở các doanh nghiệp như một cuộc “đạo chơi”, “đi cho biết”; không coi đó là cơ hội để gắn lý thuyết với thực hành.

*Thứ ba*, công tác chỉ đạo, tổ chức, kiểm tra giám sát vẫn nặng về hình thức, chưa đi vào thực chất, các kế hoạch liên kết đào tạo thiếu cụ thể và chưa rõ ràng. Nhiều hoạt động chưa được tổng kết, rút kinh nghiệm; một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn bị động, lúng túng, chưa đưa ra được các phương án dự phòng và hướng giải quyết khi có sự cố bất ngờ.

*Thứ tư*, các điều kiện phục vụ cho quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh mặc dù được đầu tư nhưng vẫn chưa đáp ứng được sự phát triển nhà trường và xã hội.

### 2.4.2. Nguyên nhân

*Nguyên nhân khách quan*: Sự quan tâm của các cấp, các ngành, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về mặt chủ trương và công tác tổ chức lãnh đạo, chỉ đạo trong hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học và nguồn tài chính cho hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh còn nhiều hạn chế. Cơ chế chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn chưa hoàn chỉnh. Nội dung, chương trình hoạt động liên kết đào tạo và sự phối hợp đồng bộ giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường còn chưa đồng bộ là những nguyên nhân khách quan ảnh hưởng đến công quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh...

*Nguyên nhân chủ quan*: Bên cạnh những nguyên nhân khách quan, các nguyên nhân chủ quan tập trung vào sự nhận thức của lực lượng cán bộ quản lý, giáo viên, học sinh, sinh viên các trường. Việc lập chương trình, kế hoạch còn mang tính sao chép, lặp lại hàng năm chưa có sự đầu tư và tính mới. Công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên còn mang tính hình thức, do đó hiệu quả chưa cao. Nguồn tài chính chưa đáp ứng tốt các hoạt động. Việc trích kinh phí khen thưởng cho các cá nhân, tập thể tham gia đạt hiệu quả. Một số hoạt động khen thưởng chỉ mang ý nghĩa động viên, khích lệ tinh thần. Bên cạnh đó, ban lãnh đạo một số trường thiếu quan tâm đến việc động viên, khuyến khích tạo động lực cho giáo viên có những giải pháp cũng như những sáng kiến hay đóng góp cho nhà trường.

## 2.5. Kiến nghị một số giải pháp

*Thứ nhất, tổ chức nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, học sinh, sinh viên ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp về tầm quan trọng của hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh thông qua các nền tảng số.*

Mục tiêu của giải pháp này góp phần thay đổi hành vi và nâng cao nhận thức và sự hiểu biết về tầm quan trọng và sự cần thiết của hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, học sinh, sinh viên. Để thực hiện được hoạt động này, cần tổ chức các buổi học tập chuyên đề, sinh hoạt chuyên môn của bộ môn chuyên môn, hội nghị tổng kết, triển khai nhiệm vụ công tác năm học, các buổi sinh hoạt đầu khóa cho sinh viên,... Tổ chức các buổi nói chuyện chuyên đề, các buổi thảo giảng là cơ hội để lực lượng giáo viên học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau. Tổ chức các buổi tham quan thực tế tại các doanh nghiệp. Cung cấp tư liệu, sách báo, tổ chức tham quan, học tập kinh nghiệm, giao lưu, học hỏi với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp khác trên địa bàn Thành phố. Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên cần tích cực tham gia các buổi sinh hoạt chuyên đề do Thành phố hoặc các ban, ngành tổ chức.

*Thứ hai, đổi mới việc lập kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch liên kết đào tạo thông qua mô hình hợp tác thực hành, thực tập tại doanh nghiệp; hợp tác trong thực tập có trả lương của các doanh nghiệp.*

Mục đích của việc lập kế hoạch là vận dụng trí óc và quyết định đường hướng hành động để đạt được các mục tiêu mong muốn. Lập kế hoạch có trước tất cả các chức năng quản lý khác. Quá trình quản lý bắt đầu bằng việc lập kế hoạch. Lập kế hoạch cung cấp cơ sở cho các chức năng tiếp theo là tổ chức, bố trí nhân sự, chỉ đạo và kiểm soát mặc dù tất cả các chức năng này đều có mối liên hệ chặt chẽ với nhau và đều quan trọng như nhau. Lập kế hoạch là chức năng chính đề từ đó các chức năng khác có được cơ sở cần thiết. Do vậy, việc lập kế hoạch đào tạo là vô cùng cần thiết, đặc biệt trong quá trình thực hành, thực tập của người học.

*Thứ ba, tăng cường hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp bằng cách mời người của doanh nghiệp tham gia vào quá trình giảng dạy, huấn luyện, hướng dẫn thực hành trong quá trình đào tạo; phối hợp với các doanh nghiệp xây dựng các bài giảng số do chính những chủ doanh nghiệp và những người phụ trách liên kết đào tạo của doanh nghiệp thực hiện.*

Việc mời người của doanh nghiệp tham gia huấn luyện, thực hành, xây dựng bài giảng số trong quá trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp không phải

mới và đã được một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp thực hiện. Kết quả ban đầu đem lại là rất khả quan. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, hoạt động này đã không được các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thực hiện thường xuyên và các doanh nghiệp cũng không “mặn mà” tham gia. Do đó, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong thiết kế nội dung và chương trình giảng dạy các môn học cần có sự tham gia của đại diện các doanh nghiệp, trong đó đẩy mạnh các bài giảng của các doanh nghiệp trên các nền tảng số do nhà trường quản lý. Trên cơ sở tham gia vào quá trình giảng dạy, huấn luyện, hướng dẫn thực hành bằng những bài giảng số trong quá trình đào tạo sẽ giúp doanh nghiệp dễ dàng nhận được các phản hồi từ phía người học. Một trong những ưu điểm của chuyển đổi số mang lại là có thể doanh nghiệp không cần trực tiếp tham gia vào quá trình giảng dạy.

*Thứ tư, chú trọng các điều kiện (cơ sở vật chất, trang thiết bị, nguồn tài chính); bồi dưỡng đội ngũ (cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên) phục vụ cho hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.*

Đội ngũ cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần chỉ đạo thường xuyên hoạt động kiểm tra, đánh giá số lượng, chất lượng, nhu cầu về cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học thông qua mô hình quản lý số đang được phát huy tác dụng hiện nay. Có kế hoạch bổ sung phương tiện, trang thiết bị dạy học; từ đó xây dựng kế hoạch mua sắm bổ sung, sửa chữa cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, nguồn tài chính phục vụ cho hoạt động liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp. Phát triển, đào tạo đội ngũ giáo viên, nhân viên, khuyến khích đội ngũ giáo viên tăng cường ứng dụng phương tiện dạy học hiện đại, tiên tiến và công nghệ thông tin vào quá trình tổ chức hoạt động giáo dục. Tăng cường quản lý, bảo quản cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, hạn chế tối đa hư hỏng, mất mát.

*Thứ năm, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần có kế hoạch tăng cường xây dựng mạng lưới cựu sinh viên, người học nhất là cựu sinh viên, người học là những doanh nhân, những người thợ lành nghề, những người sẽ làm “đại sứ” cho hoạt động quảng bá cho thương hiệu nhà trường.*

Việc thu thập dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhau giúp trường học hiểu được họ đang hoạt động tốt như thế nào và họ cần cải thiện ở đâu. Việc quản lý dữ liệu đó một cách hiệu quả giúp các nhà giáo dục dễ dàng tìm thấy những gì họ cần một cách nhanh chóng và đưa ra quyết định dựa trên thông tin chính xác. Cuối cùng, việc báo cáo dữ liệu trên toàn quốc và toàn cầu cho phép các trường so sánh kết quả của họ với các tổ chức khác và học hỏi những phương pháp hay nhất từ khắp nơi trên thế giới.



### 3. Kết luận

Việc liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số là một yếu tố quan trọng được coi là yếu tố bắt buộc trong quá trình đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Trên thực tế, các cơ sở

giáo dục nghề nghiệp rất mong muốn được các doanh nghiệp tham gia đào tạo, tư vấn về việc sửa đổi và xây dựng chương trình đào tạo, góp phần nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho người học, trao đổi các thông tin về khoa học, công nghệ tiên tiến và nhu cầu về nguồn nhân lực trong thời điểm hiện tại và tương lai.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Enterprisers, (2016), *What is digital transformation?*, <https://enterpriseproject.com/what-is-digital-transformation>.
- [2] McKinsey, (2023), *What is digital transformation?*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-digital-transformation>.
- [3] IBM, (2024), *What is digital transformation?*, <https://www.ibm.com/topics/digital-transformation>.
- [4] Compnow, (2023), *Digital Transformation in Education: How Schools are Benefiting*, <https://www.compnow.com.au/it-knowledge-base/digital-transformation-in-education/>.
- [5] Thuan, P.V., & LongAn, D. N, (2022), *Management of Self-Assessment and Quality Accreditation Activities at Vocational Colleges in Vietnam: Policy, Practice and Some Solutions*, *Journal for Educators, Teachers, and Trainers*, 14(3), pp.326-334, DOI: <https://doi.org/10.47750/jett.2023.14.03.040>.
- [6] TF, (2022), *Schools and businesses need to work together better—here’s how*, <https://www.teachfirst.org.uk/blog/schools-businesses-work-together>.
- [7] VNN, (2022), *Co-operation between schools and businesses creates jobs for graduates*, <https://vietnamnews.vn/society/1396469/co-operation-between-schools-and-businesses-creates-jobs-for-graduates.html>.
- [8] Quốc hội, (2014), *Luật Giáo dục Nghề nghiệp (Luật số 74/2014/QH13)*, Hà Nội.
- [9] Thủ tướng, (2020), *Quyết định số 749/QĐ phê duyệt “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”*, Hà Nội.
- [10] Bộ Thông tin và Truyền thông, (2020), *Quyết định 2374/QĐ-BTTTT phê duyệt Kế hoạch chuyển đổi số của Bộ Thông tin và Truyền thông giai đoạn 2021-2025*. Hà Nội.
- [11] Bộ Thông tin và Truyền thông, (2023), *Một số dự đoán của Gartner về an ninh mạng giai đoạn 2023-2025*, <https://mic.gov.vn/mot-so-du-doan-cua-gartner-ve-an-ninh-mang-giai-doan-2023-2025-197158392.htm>.
- [12] Chính phủ, (15/5/2015), *Nghị định số 48/2015/NĐ-CP Quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục Nghề nghiệp*, Hà Nội.
- [13] Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, (2023), *Kế hoạch Số: 466/LĐLĐ-CSP về việc Triển khai thực hiện Chiến lược Phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2023-2030, tầm nhìn đến năm 2045 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*.
- [14] Vương Linh, (2022), *Thành phố Hồ Chí Minh: Nhiều kết quả nỗ lực trong công tác giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu của doanh nghiệp*, Lao động và Xã hội Online, truy cập ngày 18 tháng 6 năm 2023.

## MANAGING TRAINING COOPERATION BETWEEN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS AND BUSINESSES TO MEET HUMAN RESOURCE NEEDS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Phạm Văn Thuận<sup>1</sup>, Nguyễn Đặng An Long<sup>\*2</sup>

<sup>1</sup> Email: [thuanpv@vnu.edu.vn](mailto:thuanpv@vnu.edu.vn)  
National Academy of Education Management  
31 Phan Đình Giót street, Thanh Xuan district,  
Hanoi, Vietnam

\* Corresponding author  
<sup>2</sup> Email: [longnda@kthcm.edu.vn](mailto:longnda@kthcm.edu.vn)  
Ho Chi Minh City College of Economics  
33 Vinh Vien street, District 10,  
Ho Chi Minh City, Vietnam

**ABSTRACT:** Nowadays, vocational education institutions tend to enhance close cooperation with businesses. The practice has proven that combining training with the recruitment needs of enterprises and agencies has contributed to improving the quality of labor resources, shortening the gap between theory and practice at the grassroots, and meeting the requirements of society development, contributing to improving the quality of skilled human resources, increasing labor productivity and national competitiveness in the context of digital transformation. To successfully achieve this goal, the role of management activities is crucial and essential. Recently, there have been many difficulties and problems in managing the collaboration between vocational education institutions and businesses in Ho Chi Minh City that require appropriate solutions. Based on researching the State's documents, requirements of the digital transformation process in training management, and practical surveys at vocational education institutions and businesses in Ho Chi Minh City, this study proposes several solutions to improve the effectiveness of managing cooperation between the two units to satisfy human resource needs in the context of digital transformation in the future.

**KEYWORDS:** Management of training cooperation, vocational education institutions, businesses, human resources, digital transformation.