



**Article info**

**Type of article:**

Scientific information paper

**DOI:**

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.17-28>

**\*Corresponding author:**

Email address:

[dieutuyengiao@gmail.com](mailto:dieutuyengiao@gmail.com)

**Received:** 10/01/2026

**Received in Revised Form:**

10/02/2026

**Accepted:** 09/03/2026

## Promoting the ‘government - university - enterprise’ linkage model in training and supplying human resources in Vietnam today

Nguyễn Văn Điều

Nghe An Provincial Political School, Nghe An, Vietnam

**Abstract:** In the context of industrialization, modernization, and the knowledge-based economy, the development of high-quality human resources has become a central task for Vietnam. This paper focuses on analyzing the “Government - Academia - Business” linkage model in human resource training and supply, considering it a key solution to strengthen the connection between policy, education, and the practical needs of the labor market. By clarifying the concept and roles of each stakeholder, the paper assesses the current implementation of this model in Vietnam, highlighting positive outcomes such as the expansion of cooperation between educational institutions and enterprises, while also identifying existing limitations in coordination mechanisms, incentive policies, and partnership capacity. Accordingly, several recommendations are proposed to improve the model, including strengthening the legal framework, promoting public-private partnerships in vocational training, and developing an integrated information system to align labor supply and demand. The research results contribute to policy orientation for human resource development to meet the requirements of the digital economy and sustainable development.

**Keywords:** “Government - Academia - Business” linkage model; Training and supply; Human resources.



**Thông tin bài viết**

**Dạng bài viết:**

Bài báo thông tin khoa học

**DOI:**

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.17-28>

**\*Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

[dieutuyengiao@gmail.com](mailto:dieutuyengiao@gmail.com)

**Ngày nộp bài:** 10/01/2026

**Ngày nộp bài sửa:** 10/02/2026

**Ngày chấp nhận:** 09/03/2026

## Đẩy mạnh mô hình liên kết “nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp” trong đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Nguyễn Văn Điều

Trường Chính trị tỉnh Nghệ An, Nghệ An, Việt Nam

**Tóm tắt:** Trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nền kinh tế tri thức hiện nay, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành nhiệm vụ trọng tâm của Việt Nam. Bài viết tập trung nghiên cứu mô hình liên kết “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” trong đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực, xem đây là giải pháp then chốt nhằm gắn kết giữa chính sách, đào tạo và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Trên cơ sở nêu rõ khái niệm, vai trò của các chủ thể, bài viết đánh giá thực trạng triển khai mô hình này tại Việt Nam, chỉ ra những kết quả tích cực như mở rộng hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, đồng thời nhận diện những hạn chế về cơ chế phối hợp, chính sách khuyến khích và năng lực kết nối. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp hoàn thiện mô hình, như: tăng cường khung pháp lý, đẩy mạnh hợp tác công tư trong đào tạo nghề, và xây dựng hệ thống thông tin kết nối cung cầu nhân lực. Kết quả nghiên cứu góp phần định hướng chính sách phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số và phát triển bền vững.

**Từ khóa:** Mô hình liên kết “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp”, đào tạo, cung ứng, nguồn nhân lực.

### 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế và Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, nền kinh tế Việt Nam đứng trước những cơ hội và thách thức to lớn. Quá trình chuyển đổi số, phát triển kinh tế tri thức và yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng đòi hỏi nguồn nhân lực không chỉ có trình độ chuyên môn vững vàng, mà còn phải sở hữu kỹ năng mềm, khả năng thích ứng nhanh và tư duy sáng tạo. Nguồn nhân lực chất lượng cao vì vậy trở thành yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia, là động lực then chốt cho phát triển bền vững trong kỷ nguyên mới. Tuy nhiên thực tế cho thấy, khoảng cách giữa năng lực đào tạo của các cơ sở giáo dục với nhu cầu thực

tế của doanh nghiệp và thị trường lao động vẫn còn lớn, dẫn đến tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, cung - cầu nhân lực chưa tương xứng.

Trong bối cảnh đó, việc xây dựng và phát huy mô hình liên kết giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp (mô hình “ba nhà”) trở nên đặc biệt quan trọng. Đây là cơ chế hợp tác đa chiều, trong đó Nhà nước giữ vai trò hoạch định chính sách và định hướng phát triển; nhà trường đảm nhiệm chức năng đào tạo, nghiên cứu và phát triển kỹ năng; còn Doanh nghiệp đóng vai trò cầu nối thực tiễn, tiếp nhận và phản hồi nhu cầu nhân lực. Sự phối hợp chặt chẽ giữa ba bên không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo, mà còn tạo điều kiện hình thành hệ sinh thái phát triển nhân lực gắn với nhu

cầu xã hội, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng.

## 2. Kết quả nghiên cứu - thảo luận

### 2.1. Khái niệm và vai trò của mô hình liên kết ba nhà “Triple Helix” (Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp) trong đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực

- Khái niệm mô hình hợp tác “Triple Helix” (Ba nhà)

Mô hình “Triple Helix” hay còn gọi là mô hình liên kết “Ba nhà” (Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp) được phát triển bởi Etzkowitz và Leydesdorff (2000), nhằm mô tả và mô hình hóa các mối quan hệ giữa trường đại học, doanh nghiệp và chính phủ, và sự chuyển đổi nội tại bên trong của những tổ chức này tại các nền kinh tế dựa vào tri thức [1]. Theo mô hình này, Nhà nước đóng vai trò kiến tạo và ban hành chính sách, tạo môi trường pháp lý và hỗ trợ nguồn lực cho giáo dục và doanh nghiệp; Nhà trường đảm nhiệm nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao tri thức; trong khi Doanh nghiệp là nơi ứng dụng, thực hành và phản hồi nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

Khác với mô hình truyền thống, trong đó ba chủ thể hoạt động tương đối độc lập, mô hình “Triple Helix” nhấn mạnh tính tương tác, đồng sáng tạo và chia sẻ trách nhiệm giữa các bên. Sự hợp tác này giúp rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo - nghiên cứu - sản xuất, tạo điều kiện hình thành lực lượng lao động có năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Ở các quốc gia phát triển, mô hình “Triple Helix” đã chứng minh hiệu quả trong việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao chất lượng giáo dục và năng lực cạnh tranh quốc gia.

Hiện nay, trên thế giới phổ biến ba dạng mô hình liên kết chính như sau:

(1) Mô hình định hướng bởi Nhà nước (Statist Model). Ở mô hình này, Chính phủ giữ vai trò trung tâm trong việc thúc đẩy và kiểm soát hai khu vực còn lại - giới học thuật và doanh nghiệp - nhằm khuyến khích các hoạt động đổi mới. Tuy nhiên, mô hình này có hạn chế ở chỗ các cơ quan

nhà nước hoặc doanh nghiệp khó có thể khai thác được những tiềm năng tri thức phát sinh trong các trường đại học. Nguyên nhân là vì hoạt động giảng dạy và nghiên cứu ở các cơ sở học thuật thường tách rời nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, trong khi bản thân các trường đại học lại không có nhiều động lực để thương mại hóa kết quả nghiên cứu.

(2) Mô hình tự do (Laissez-Faire Model). Cùng với xu hướng phi tập trung hóa, vai trò điều tiết của Chính phủ dần giảm sút, tạo điều kiện cho sự hình thành của mô hình “ba vòng xoắn” (Triple Helix) kiểu độc lập, trong đó Chính phủ, học giới và doanh nghiệp vận hành như ba thực thể riêng biệt. Thị trường được điều chỉnh bởi cơ chế cạnh tranh, còn Chính phủ chỉ can thiệp khi xuất hiện các “khuyết tật” của thị trường. Ưu điểm của mô hình này là giúp doanh nghiệp phát triển tự do, không bị chi phối quá mức. Tuy vậy, hạn chế nằm ở việc thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa ba bên, khiến khả năng tạo ra sức mạnh tổng hợp bị giới hạn. Các doanh nghiệp tuy mạnh về chuyên môn nhưng thường ít hiểu biết hoặc khó thích ứng với biến động từ môi trường bên ngoài, chẳng hạn như thay đổi trong nhu cầu khách hàng, chuỗi cung ứng hay các tổ chức liên quan.

(3) Mô hình giao thoa (Hybrid Model). Trong mô hình này, khu vực học thuật được xem là nhân tố then chốt của đổi mới sáng tạo, giữ vị thế ngang hàng với doanh nghiệp và Chính phủ trong xã hội tri thức. Cả ba bên cùng chủ động hợp tác, cùng xây dựng chính sách và chiến lược đổi mới thay vì phụ thuộc vào sự dẫn dắt từ Chính phủ. Ngoài việc thực hiện các chức năng vốn có, mỗi chủ thể còn có thể đảm nhận một phần vai trò của các chủ thể khác. Ở giai đoạn hiện nay, phần lớn các quốc gia phát triển đều đang áp dụng mô hình Triple Helix theo hướng giao thoa này [2].

Ở Việt Nam, việc vận dụng mô hình “Ba nhà” (Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp) trong đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực được xem là xu thế tất yếu trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Mô hình này tạo ra cơ chế phối hợp hiệu quả giữa Nhà nước trong vai trò hoạch định chính sách và định hướng phát

triển; Nhà trường trong nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu và cung ứng nguồn nhân lực; cùng với Doanh nghiệp - chủ thể trực tiếp sử dụng lao động và phản hồi nhu cầu thực tế của thị trường. Thông qua sự liên kết này, hoạt động đào tạo trở nên thực tiễn hơn, nội dung chương trình được cập nhật kịp thời theo xu hướng công nghệ và yêu cầu của nền kinh tế số. Đồng thời, mô hình “Ba nhà” còn góp phần hình thành hệ sinh thái nhân lực hiện đại, linh hoạt, tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo, và nâng cao khả năng cạnh tranh quốc gia. Do đó, việc triển khai hiệu quả mô hình này không chỉ giúp giảm khoảng cách giữa đào tạo và việc làm mà còn tạo nền tảng bền vững cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong giai đoạn mới.

- Vai trò và chức năng của từng bên trong hệ sinh thái đào tạo nhân lực.

Trong mô hình liên kết “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp”, mỗi chủ thể giữ một vị trí, vai trò và chức năng riêng biệt nhưng có mối quan hệ tương hỗ, bổ trợ lẫn nhau, tạo nên một hệ sinh thái đào tạo nhân lực toàn diện và linh hoạt. Trong đó:

Nhà nước giữ vai trò định hướng và điều tiết vĩ mô. Đây là chủ thể kiến tạo môi trường pháp lý, ban hành chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội. Nhà nước còn đóng vai trò điều phối, tạo cơ chế khuyến khích sự tham gia của các trường và doanh nghiệp vào quá trình đào tạo, đồng thời hỗ trợ tài chính, đầu tư cơ sở hạ tầng, cũng như thúc đẩy nghiên cứu - đổi mới sáng tạo. Ngoài ra, Nhà nước có nhiệm vụ xây dựng hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp, khung trình độ quốc gia và các cơ chế giám sát, đánh giá chất lượng đào tạo, nhằm đảm bảo tính đồng bộ và minh bạch trong phát triển nhân lực.

Nhà trường là trung tâm của quá trình đào tạo và phát triển kỹ năng. Các cơ sở giáo dục, đặc biệt là đại học và trường nghề, có nhiệm vụ chuyển hóa chủ trương, chính sách của Nhà nước thành chương trình đào tạo cụ thể, gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp và thị trường lao động. Nhà trường không chỉ truyền đạt tri thức, mà còn là nơi

nghiên cứu, đổi mới phương pháp giảng dạy, phát triển năng lực sáng tạo, tư duy phản biện và kỹ năng mềm cho người học. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo cần tăng cường liên kết với doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình, tổ chức thực tập, và cập nhật công nghệ mới để người học có thể tiếp cận với thực tiễn nghề nghiệp ngay từ ghế nhà trường.

Doanh nghiệp là chủ thể giữ vai trò cầu nối giữa đào tạo và sử dụng lao động. Doanh nghiệp vừa là người sử dụng nhân lực, vừa là “đối tác chiến lược” của các trường học trong quá trình xây dựng và triển khai chương trình đào tạo. Thông qua phản hồi về nhu cầu kỹ năng, xu hướng nghề nghiệp và công nghệ mới, doanh nghiệp góp phần giúp cơ sở đào tạo điều chỉnh nội dung giảng dạy phù hợp thực tế. Ngoài ra, doanh nghiệp có thể trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo thông qua các mô hình như thực tập hưởng lương, đào tạo kép, hợp tác nghiên cứu - chuyển giao công nghệ, qua đó giúp người học phát triển năng lực nghề nghiệp và tăng cơ hội việc làm.

Sự phối hợp nhịp nhàng giữa Nhà nước, Nhà trường và Doanh nghiệp tạo nên một mối quan hệ tương tác mang tính cộng sinh trong hệ sinh thái đào tạo nhân lực. Thông qua các cơ chế liên kết chặt chẽ và thường xuyên, chính sách quản lý nhà nước được điều chỉnh linh hoạt hơn dựa trên phản hồi từ thực tiễn giáo dục và nhu cầu của thị trường lao động. Đồng thời, Nhà trường và Doanh nghiệp không chỉ là đối tượng thụ hưởng chính sách mà còn là tác nhân tham gia định hình và hoàn thiện chính sách, bảo đảm tính khả thi và hiệu quả trong triển khai. Quá trình hợp tác này tạo nên vòng phản hồi liên tục, trong đó tri thức, công nghệ và nhu cầu xã hội được trao đổi hai chiều, giúp hoạt động đào tạo trở nên năng động, thích ứng nhanh với sự thay đổi của nền kinh tế số. Nhờ vậy, mối liên kết “Ba nhà” không chỉ dừng lại ở việc phối hợp hành chính hay hợp tác ngắn hạn, mà từng bước hình thành nền tảng hợp tác chiến lược, bền vững, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh quốc gia.

## 2.2. Thực trạng của mô hình liên kết giữa Nhà

## **nước - Nhà trường - Doanh nghiệp trong đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay**

Trong thời gian qua, Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc thúc đẩy liên kết giữa Nhà nước, Nhà trường và Doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Sự nỗ lực đó đã được thể hiện rõ trong các quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; gần đây nhất là Nghị quyết 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, Nghị quyết nêu rõ: “Tăng cường sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, sự tham gia tích cực của doanh nhân, doanh nghiệp và Nhân dân đối với phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia. Xác định đây là cuộc cách mạng sâu sắc, toàn diện trên tất cả các lĩnh vực; được triển khai quyết liệt, kiên trì, đồng bộ, nhất quán, lâu dài với những giải pháp đột phá, mang tính cách mạng. Người dân và doanh nghiệp là trung tâm, là chủ thể, nguồn lực, động lực chính; nhà khoa học là nhân tố then chốt; Nhà nước giữ vai trò dẫn dắt, thúc đẩy, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia” [3].

Về vai trò của Nhà nước, Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản quan trọng liên quan đến phát triển nguồn nhân lực như: Chiến lược phát triển giáo dục 2021 - 2030; Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030; Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp và nhiều chương trình hợp tác quốc tế trong đào tạo nhân lực chất lượng cao. Các chính sách này thể hiện sự quan tâm, định hướng rõ ràng của Nhà nước trong việc thúc đẩy mối liên kết giữa giáo dục và thị trường lao động. Bên cạnh đó, nhiều địa phương đã chủ động xây dựng các đề án phát triển nhân lực theo nhu cầu thực tế của ngành, vùng, đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp, công nghệ thông tin, logistics và nông nghiệp công nghệ cao.

Về phía nhà trường, nhiều cơ sở giáo dục đại

học và nghề nghiệp đã từng bước nhận thức rõ vai trò của việc gắn kết với doanh nghiệp. Một số trường đại học lớn như Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Công nghiệp Hà Nội, hay các trường cao đẳng nghề chất lượng cao đã chủ động ký kết hợp tác với doanh nghiệp trong đào tạo, nghiên cứu và tuyển dụng. Các mô hình như “học kỳ doanh nghiệp”, “đào tạo theo đặt hàng” hay “chương trình đào tạo kép” bước đầu cho thấy hiệu quả tích cực, giúp sinh viên được cọ xát thực tế, doanh nghiệp tiếp cận sớm nguồn nhân lực tiềm năng, còn nhà trường điều chỉnh chương trình giảng dạy sát với nhu cầu thực tế.

Trong khi đó, doanh nghiệp ngày càng thể hiện vai trò tích cực và chủ động hơn trong việc tham gia vào quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Nhiều doanh nghiệp không chỉ dừng lại ở vai trò người sử dụng lao động, mà còn trở thành đối tác chiến lược của các cơ sở đào tạo trong việc xây dựng chương trình, tổ chức thực tập, và đánh giá năng lực người học. Thông qua các hình thức hợp tác đa dạng như đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp, học kỳ doanh nghiệp, hay các trung tâm đổi mới sáng tạo và phòng thí nghiệm chung, doanh nghiệp đã góp phần rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn, nâng cao chất lượng đào tạo và khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. Chính sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, đã giúp cho nhà trường định hình rõ nội dung, khung chương trình đào tạo nguồn lực theo hướng tiếp cận chuẩn môi trường lao động chung của quốc tế; hình thành từ sớm cho người học các kiến thức, kỹ năng và tư duy đổi mới sáng tạo ngay trong quá trình được đào tạo.

Không chỉ dừng lại ở vai trò tiếp nhận và sử dụng lao động, nhiều doanh nghiệp đã chủ động tham gia sâu vào chuỗi giá trị đào tạo thông qua đầu tư cho nghiên cứu ứng dụng, chuyển giao công nghệ và phát triển các kỹ năng mới cho người lao động. Sự tham gia này không chỉ góp phần rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động, mà còn tạo động lực thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong toàn bộ hệ thống

giáo dục - đào tạo. Ở góc độ này, doanh nghiệp ngày càng khẳng định vai trò là chủ thể đồng kiến tạo nguồn nhân lực, đóng vai trò cầu nối quan trọng giữa Nhà nước và Nhà trường trong việc định hướng nội dung, phương thức và chuẩn đầu ra của đào tạo. Tuy nhiên, mức độ và hiệu quả tham gia của doanh nghiệp vẫn còn chưa đồng đều, phụ

thuộc nhiều vào quy mô, năng lực công nghệ và môi trường chính sách, đặt ra yêu cầu cần có cơ chế khuyến khích và ràng buộc phù hợp nhằm phát huy đầy đủ vai trò của doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường và quá trình chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay.

**Bảng 1.** Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam trong lĩnh vực công nghệ số (năm 2024) [4]

Chỉ tiêu	Nội dung / Số liệu	Ghi chú / So sánh
Tỷ lệ lao động qua đào tạo	Không ngừng tăng qua các năm	Xu hướng tích cực, phản ánh sự quan tâm đến chất lượng nhân lực
Số lượng doanh nghiệp công nghệ số (2024)	73.788 doanh nghiệp	Tăng 10,1% so với năm 2023
Số lượng lao động trong lĩnh vực CNTT	Gần 1,26 triệu người	Lực lượng lao động chủ lực trong ngành công nghệ số
Tỷ lệ người dùng Internet	Trên 70% dân số	Thuộc nhóm dẫn đầu thế giới
Thành tựu khoa học - công nghệ tiêu biểu	Nghiên cứu thành công chip 5G DFE do kỹ sư Viettel thực hiện	Việt Nam trở thành một trong số ít quốc gia làm chủ công nghệ 5G



**Hình 1.** Sinh viên Học viện Nông nghiệp Việt Nam thực tập tại các doanh nghiệp [5].

Một số ví dụ điển hình cho mối quan hệ hợp tác hiệu quả này, như:

(1) Mô hình đưa sinh viên đến thực tập và làm việc tại các doanh nghiệp của Học viện Nông nghiệp Việt Nam. Từ năm học 2017 - 2018 đến nay, mỗi năm Học viện Nông nghiệp Việt Nam đều phối hợp với hơn 200 doanh nghiệp và trên 50 viện nghiên cứu để tạo điều kiện cho gần 6.000 sinh viên tham gia thực tập, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp. Thông qua các kỳ thực tập này, sinh viên

có cơ hội củng cố, vận dụng kiến thức chuyên môn vào thực tiễn, đồng thời hiểu rõ hơn về quy mô cũng như tình hình sản xuất tại các cơ sở. Trong quá trình thực tập, sinh viên trực tiếp tham gia vào các hoạt động chuyên môn, đảm nhận các công việc kỹ thuật liên quan đến ngành học của mình. Nhờ vậy, sau mỗi đợt thực tập, năng lực chuyên môn của sinh viên được nâng cao rõ rệt; họ biết cách vận dụng lý thuyết đã học để phân tích, nghiên cứu và giải quyết các vấn đề thực tế của

lĩnh vực đào tạo, qua đó củng cố vững chắc kiến thức chuyên ngành [5].

(2) Mô hình hợp tác giữa Tập đoàn FPT và Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh (HCMUTE). Đây là một ví dụ điển hình cho sự gắn kết hiệu quả giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo, nghiên cứu và phát triển nguồn nhân lực. Theo thỏa thuận hợp tác toàn diện, hai bên phối hợp triển khai nhiều hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo, khoa học và công nghệ. Ở mảng đào tạo, FPT tạo điều kiện để sinh viên và giảng viên của HCMUTE tham gia thực tập, nghiên cứu, đồng hướng dẫn đồ án tốt nghiệp tại các đơn vị thành viên của Tập đoàn. Bên cạnh đó, FPT còn hỗ trợ học bổng, đầu tư xây dựng hệ thống học liệu

và phòng thí nghiệm chuyên ngành, đồng thời phối hợp thiết kế chương trình đào tạo theo nhu cầu thực tế của doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Ở lĩnh vực khoa học và công nghệ, hai bên cùng hợp tác nghiên cứu, phát triển các sản phẩm ứng dụng mang thương hiệu chung, đồng thời tổ chức các hội thảo, diễn đàn trao đổi kết quả nghiên cứu và giới thiệu công nghệ mới. Mô hình này không chỉ giúp sinh viên có cơ hội cọ xát thực tiễn và tiếp cận môi trường làm việc hiện đại, mà còn góp phần thúc đẩy chuyển giao công nghệ, gắn kết hoạt động đào tạo với sản xuất, thể hiện rõ hiệu quả của mối liên kết giữa Nhà trường - Doanh nghiệp - Nhà nước trong phát triển giáo dục đại học và nguồn nhân lực quốc gia.



**Hình 2.** Lễ ký kết giữa HCMUTE với Tập đoàn FPT năm 2023 [6].

(3) Trường Đại học Cần Thơ tăng cường quan hệ hợp tác - kết nối đa lĩnh vực với các đối tác Nhật Bản, góp phần phát triển bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long và cả nước. Là một trong những cơ sở giáo dục đại học tiên phong trong việc mở rộng hợp tác quốc tế, đặc biệt với các đối tác Nhật Bản, nhằm thúc đẩy phát triển bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Gần đây, nhà trường đã ký kết biên bản ghi nhớ hợp tác với Công ty TNHH AEON Việt Nam, Công ty Thực phẩm Takesho Nhật Bản và Công ty TNHH Thực phẩm Takesho Việt Nam. Sự kiện này đánh dấu

bước tiến mới trong mối quan hệ liên kết giữa nhà trường, doanh nghiệp và chính quyền địa phương, hướng tới mục tiêu kết nối toàn diện trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Trên cơ sở hợp tác, các bên phối hợp triển khai nhiều hoạt động thiết thực như nghiên cứu ứng dụng công nghệ tiên tiến vào sản xuất và chế biến thực phẩm, phát triển chuỗi cung ứng nông sản bền vững và nâng cao giá trị nông sản của khu vực. Thông qua các chương trình này, giảng viên và sinh viên của Đại học Cần Thơ có cơ hội tiếp cận môi trường làm việc quốc tế, cập nhật quy trình

kỹ thuật hiện đại, đồng thời tăng cường năng lực nghiên cứu và sáng tạo. Mô hình hợp tác này không chỉ mang lại lợi ích thiết thực cho cả ba bên, nhà trường, doanh nghiệp và địa phương, mà còn thể hiện vai trò hạt nhân của Đại học Cần Thơ trong việc kết nối tri thức, công nghệ và nguồn lực xã hội, góp phần quan trọng vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội bền vững của vùng Đồng bằng sông Cửu Long và cả nước.

Thực tế cho thấy, sự gắn kết “Ba nhà” tại Việt Nam đã mang lại những tín hiệu tích cực. Ngoài nhiều mô hình hợp tác điển hình như đã nêu, còn rất nhiều chương trình hợp tác hiệu quả khác có thể kể đến như: chương trình hợp tác giữa Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp với Phòng Công nghiệp và Thương mại Đức (GIZ) trong đào tạo nghề theo tiêu chuẩn Đức; mô hình hợp tác giữa các trường đại học với các tập đoàn lớn như Samsung, Toyota, FPT, Viettel trong lĩnh vực kỹ thuật, công

nghệ thông tin và quản trị kinh doanh;... Các chương trình này đã góp phần nâng cao năng lực thực hành, kỹ năng nghề và khả năng thích ứng của người học sau khi ra trường. Theo Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2023 gửi tới các đại biểu Quốc hội tại Kỳ họp thứ 6, Quốc hội khóa XV, Bộ cho biết rằng hiệu quả đào tạo nghề và chất lượng nguồn nhân lực đang có nhiều chuyển biến tích cực. Hiện có trên 80% học viên tốt nghiệp từ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tìm được việc làm sau khi ra trường. Một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp có uy tín, có mối liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp, đạt tỷ lệ việc làm sau tốt nghiệp lên đến 100%. Bên cạnh đó, hệ thống các nghề trọng điểm cấp quốc gia, khu vực và quốc tế đã được hình thành tại nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp, phù hợp với đặc thù vùng miền và đáp ứng yêu cầu phát triển của từng ngành, lĩnh vực [7].



**Hình 3.** Lễ ký kết hợp tác giữa Trường Đại học Cần Thơ với các Công ty của Nhật Bản, năm 2025 [8]

Từ những kết quả đạt được có thể khẳng định rằng, mô hình liên kết “Ba nhà” đang từng bước khẳng định tính đúng đắn và vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực ở Việt Nam. Sự tham gia ngày càng chủ động của doanh nghiệp cùng với vai trò điều tiết, định hướng của Nhà nước và năng lực tổ

chức đào tạo của nhà trường đã tạo nên cơ chế phối hợp tương đối hiệu quả, góp phần gắn kết chặt chẽ hơn giữa đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động. Đặc biệt, các mô hình hợp tác đã cho thấy khả năng thích ứng linh hoạt với yêu cầu phát triển của từng ngành, từng lĩnh vực và từng vùng, qua đó nâng cao tính thực tiễn, khả năng

ứng dụng và sức cạnh tranh của nguồn nhân lực sau đào tạo. Những kết quả này không chỉ có ý nghĩa trước mắt trong giải quyết việc làm và nâng cao hiệu quả đào tạo, mà còn đặt nền tảng quan trọng cho việc hình thành hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và chuyển đổi số của nền kinh tế Việt Nam trong giai đoạn tới.

Mặc dù đã đạt được một số kết quả tích cực, song mô hình liên kết “Ba nhà” (Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp) tại Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế cả về nhận thức, cơ chế chính sách và thực tiễn triển khai, cụ thể:

Thứ nhất, cơ chế phối hợp giữa ba bên còn thiếu đồng bộ và thiếu tính ràng buộc pháp lý. Nhiều chính sách về phát triển nhân lực, hợp tác công - tư trong giáo dục hoặc khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo vẫn mang tính định hướng, chưa cụ thể hóa bằng quy định rõ ràng về trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của từng bên. Việc thực thi chính sách ở các địa phương còn thiếu thống nhất, khiến mô hình liên kết hoặc chưa hình thành hệ thống bền vững trên phạm vi quốc gia.

Thứ hai, sự tham gia của doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo còn hạn chế. Doanh nghiệp, với vai trò là người sử dụng lao động hiện vẫn chưa thực sự chủ động và mạnh dạn trong việc tham gia sâu vào quá trình đào tạo. Phần lớn doanh nghiệp Việt Nam là doanh nghiệp vừa và nhỏ, nguồn lực hạn chế nên còn e ngại trong việc đầu tư cho đào tạo, nghiên cứu hay tiếp nhận thực tập sinh. Một bộ phận doanh nghiệp còn xem đào tạo là trách nhiệm của nhà trường, dẫn đến thiếu sự phối hợp thực chất. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng gặp khó khăn trong việc tiếp cận các cơ chế hỗ trợ của Nhà nước hoặc chưa có chính sách ưu đãi cụ thể khi tham gia vào các chương trình đào tạo nhân lực.

Thứ ba, chất lượng và năng lực quản trị của các cơ sở đào tạo còn bất cập. Một số trường đại học, cao đẳng nghề vẫn duy trì phương thức đào tạo truyền thống, chưa gắn chặt với thực hành và nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Chỉ

khoảng 30% sinh viên CNTT tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu thực tế của doanh nghiệp, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chỉ đạt 28,3%,... cung - cầu nhân lực mất cân đối; chất lượng đào tạo không đồng đều [7]. Công tác dự báo, phân tích xu hướng việc làm chưa được chú trọng, dẫn đến tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động ở nhiều ngành nghề.

Thứ tư, chưa có cơ chế tài chính và chính sách khuyến khích hiệu quả cho mô hình liên kết. Các ưu đãi về thuế, hỗ trợ chi phí đào tạo hoặc công nhận kết quả hợp tác doanh nghiệp - nhà trường còn rất hạn chế. Điều này làm giảm động lực tham gia của doanh nghiệp và khiến các mô hình hợp tác khó nhân rộng. Tổng thể, những hạn chế trên cho thấy, mô hình “Ba nhà” ở Việt Nam vẫn đang ở giai đoạn chuyển tiếp, cần tiếp tục hoàn thiện về thể chế, nâng cao nhận thức và tăng cường năng lực kết nối để phát huy vai trò thực chất trong phát triển nguồn nhân lực quốc gia.

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên chủ yếu xuất phát từ ba yếu tố, cụ thể:

Thứ nhất, thiếu cơ chế chính sách khuyến khích mạnh mẽ để doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo. Hiện nay, các ưu đãi về thuế, tín dụng hay hỗ trợ kỹ thuật cho doanh nghiệp đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp còn ít, chưa đủ sức hấp dẫn.

Thứ hai, sự thiếu đồng bộ trong thông tin giữa các bên khiến cho việc dự báo và điều tiết cung cầu nhân lực chưa hiệu quả. Nhiều trường vẫn đào tạo theo chương trình cũ, chưa cập nhật xu hướng mới của thị trường lao động.

Thứ ba, năng lực quản trị và kết nối của các cơ sở đào tạo còn hạn chế, đặc biệt ở các trường nghề địa phương, khiến việc hợp tác với doanh nghiệp gặp khó khăn.

Tóm lại, mô hình liên kết “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” ở Việt Nam đang dần hình thành và phát triển theo hướng tích cực, song vẫn cần được củng cố cả về nhận thức lẫn cơ chế vận hành. Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế tri thức, việc tăng cường hợp tác giữa ba chủ thể này không chỉ là xu thế tất

yếu mà còn là giải pháp chiến lược để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia. Cần có các chính sách đột phá, mô hình hợp tác cụ thể và cơ chế giám sát minh bạch để mối liên kết này thực sự trở thành động lực thúc đẩy đổi mới giáo dục, phát triển nhân lực và nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam trên trường quốc tế.

### **2.3. Giải pháp tăng cường mô hình liên kết giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp trong đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực ở Việt Nam thời gian tới**

#### **- Hoàn thiện khung pháp lý và cơ chế chính sách cho mô hình liên kết Ba nhà.**

Một trong những giải pháp căn bản để thúc đẩy hiệu quả liên kết giữa Ba nhà “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” là hoàn thiện khung pháp lý và cơ chế chính sách điều phối. Hiện nay, các quy định về hợp tác công - tư trong giáo dục và đào tạo nghề vẫn chưa đầy đủ, dẫn đến sự thiếu rõ ràng trong phân định quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của các bên. Nhà nước cần ban hành hệ thống văn bản hướng dẫn cụ thể về quy trình, tiêu chuẩn hợp tác, cơ chế chia sẻ chi phí và lợi ích giữa trường học và doanh nghiệp. Đồng thời, nên xây dựng Luật hoặc Nghị định riêng về hợp tác đào tạo nguồn nhân lực theo mô hình “Ba nhà”, tạo nền tảng pháp lý thống nhất trên phạm vi quốc gia. Ngoài ra, Nhà nước cần thiết lập hệ thống giám sát và đánh giá hiệu quả liên kết thông qua bộ chỉ số định lượng rõ ràng, từ đó kịp thời điều chỉnh chính sách, đảm bảo tính minh bạch và bền vững của mô hình trong thực tiễn.

#### **- Tăng cường vai trò của doanh nghiệp trong đào tạo và phát triển nhân lực.**

Doanh nghiệp là trung tâm của thị trường lao động, vì vậy, việc nâng cao vai trò và trách nhiệm của doanh nghiệp trong mô hình liên kết là yếu tố then chốt. Cần khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu vào toàn bộ quá trình đào tạo, từ xác định nhu cầu kỹ năng, thiết kế chương trình, tổ chức thực tập đến đánh giá kết quả đầu ra. Nhà nước có thể áp dụng chính sách ưu đãi thuế, tín dụng hoặc hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp đầu tư vào hoạt động đào tạo, xây dựng trung tâm huấn luyện

hoặc hợp tác nghiên cứu với nhà trường. Đồng thời, cần mở rộng cơ chế “đặt hàng đào tạo” theo yêu cầu doanh nghiệp, giúp người học được chuẩn bị năng lực sát với thực tiễn công việc. Doanh nghiệp cũng nên đóng vai trò tư vấn trong hội đồng trường, tham gia xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp quốc gia, qua đó tăng tính gắn kết giữa cung - cầu lao động và giảm khoảng cách giữa đào tạo và việc làm.

Để doanh nghiệp thực sự phát huy vai trò trung tâm trong mô hình liên kết “Ba nhà”, cần tạo lập môi trường thể chế thuận lợi và cơ chế khuyến khích đủ mạnh nhằm thúc đẩy sự tham gia chủ động, lâu dài của khu vực doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo. Trong đó, việc hoàn thiện các quy định pháp lý về trách nhiệm và quyền lợi của doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực, gắn với các chính sách ưu đãi cụ thể, là điều kiện quan trọng để chuyển từ sự tham gia mang tính tự nguyện sang hợp tác mang tính chiến lược. Đồng thời, cần nâng cao nhận thức của doanh nghiệp về lợi ích dài hạn của đầu tư cho đào tạo, coi đây là yếu tố then chốt nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh, qua đó bảo đảm tính bền vững và hiệu quả của mô hình liên kết giữa đào tạo và sử dụng lao động.

#### **- Đổi mới quản trị và nâng cao năng lực của các cơ sở giáo dục - đào tạo.**

Để mô hình “Ba nhà” vận hành hiệu quả, các cơ sở giáo dục phải chủ động đổi mới quản trị và nâng cao năng lực liên kết. Trước hết, cần thiết lập bộ phận chuyên trách về hợp tác doanh nghiệp, chịu trách nhiệm xây dựng và duy trì quan hệ hợp tác lâu dài, thay vì chỉ mang tính phong trào. Các trường cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng linh hoạt, dựa trên chuẩn đầu ra gắn với yêu cầu nghề nghiệp, đồng thời tích hợp kỹ năng mềm và kỹ năng số. Ngoài ra, việc đưa mô hình đào tạo kép (Dual System) kết hợp học lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp cần được nhân rộng, đặc biệt trong lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ cao. Nhà trường cũng nên đẩy mạnh công tác dự báo nhu cầu nhân lực, nghiên cứu xu hướng nghề nghiệp mới, và tăng cường hợp tác quốc tế

trong đào tạo. Khi năng lực tổ chức, quản trị và kết nối của các trường được nâng cao, mối quan hệ với doanh nghiệp sẽ trở nên thực chất và bền vững hơn.

Giải pháp nêu trên được triển khai đồng bộ và phát huy hiệu quả trong thực tiễn, cần bảo đảm một số điều kiện quan trọng cả về thể chế, nguồn lực và cơ chế phối hợp. Trước hết, cần có sự thống nhất và ủng hộ từ cấp quản lý nhà nước thông qua việc hoàn thiện các quy định, hướng dẫn cụ thể về hợp tác giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, tạo hành lang pháp lý rõ ràng cho việc triển khai các mô hình đào tạo linh hoạt và đào tạo kép. Bên cạnh đó, việc đổi mới quản trị và nâng cao năng lực liên kết của các cơ sở giáo dục đòi hỏi phải được bảo đảm về nguồn lực tài chính, đội ngũ cán bộ chuyên trách có năng lực chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn, cũng như hệ thống cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu đào tạo gắn với sản xuất. Đồng thời, sự cam kết và tham gia thực chất của doanh nghiệp với tư cách là đối tác chiến lược trong đào tạo là điều kiện không thể thiếu, nhằm bảo đảm tính liên tục, ổn định và hiệu quả của mối quan hệ hợp tác. Khi các điều kiện này được đáp ứng đầy đủ, mô hình “Ba nhà” mới có thể vận hành một cách thực chất, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hiện đại.

#### **- Xây dựng hệ thống thông tin và dự báo cung - cầu nhân lực quốc gia.**

Một hạn chế lớn hiện nay là Việt Nam chưa có hệ thống thông tin thống nhất về thị trường lao động, dẫn đến việc đào tạo và tuyển dụng còn rời rạc. Vì vậy, cần xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về cung - cầu nhân lực, liên thông giữa các bộ, ngành, địa phương, nhà trường và doanh nghiệp. Hệ thống này phải được cập nhật thường xuyên, phản ánh chính xác nhu cầu việc làm, xu hướng ngành nghề và yêu cầu kỹ năng mới. Nhà nước nên giao một cơ quan chuyên trách vận hành, đồng thời khuyến khích doanh nghiệp và trường học chia sẻ dữ liệu về tuyển dụng, sinh viên tốt nghiệp và hiệu quả việc làm. Việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo và phân tích dữ liệu lớn (Big Data) trong dự báo

thị trường lao động sẽ giúp các cơ sở đào tạo điều chỉnh chương trình phù hợp, doanh nghiệp chủ động kế hoạch nhân sự, còn Nhà nước hoạch định chính sách nhân lực chính xác hơn. Đây là nền tảng quan trọng để mô hình “Ba nhà” hoạt động hiệu quả, gắn đào tạo với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội.

Giải pháp này có thể thực hiện được, cần bảo đảm sự thống nhất trong chỉ đạo và phối hợp liên ngành, cùng với khung pháp lý rõ ràng về thu thập, chia sẻ và khai thác dữ liệu. Đồng thời, việc đầu tư hạ tầng công nghệ số, bảo đảm an toàn dữ liệu và nâng cao năng lực đội ngũ vận hành là điều kiện quan trọng để hệ thống hoạt động ổn định, tin cậy. Bên cạnh đó, sự tham gia tích cực và có trách nhiệm của các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong cung cấp, cập nhật thông tin sẽ quyết định tính đầy đủ và giá trị thực tiễn của cơ sở dữ liệu, qua đó tạo nền tảng cho việc gắn kết hiệu quả giữa đào tạo, sử dụng lao động và hoạch định chính sách nguồn nhân lực.

#### **- Tăng cường hợp tác quốc tế trong hoàn thiện mô hình liên kết giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn phát triển mới.**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập sâu rộng, hợp tác quốc tế đóng vai trò then chốt trong việc hoàn thiện và nâng cao hiệu quả mô hình liên kết “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” tại Việt Nam. Việc tăng cường hợp tác với các quốc gia có hệ thống đào tạo tiên tiến như Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc hay Singapore sẽ giúp Việt Nam học hỏi được kinh nghiệm trong phát triển giáo dục nghề nghiệp, mô hình đào tạo kép, và cơ chế phối hợp giữa doanh nghiệp - trường học - cơ quan quản lý. Nhà nước cần thúc đẩy các chương trình liên kết đào tạo, trao đổi giảng viên, sinh viên, cũng như mở rộng các dự án hỗ trợ kỹ thuật và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực đào tạo nhân lực. Đồng thời, các trường đại học và cơ sở nghề nghiệp nên chủ động tham gia mạng lưới giáo dục khu vực ASEAN, APEC hoặc UNESCO-UNEVOC nhằm tiếp cận chuẩn kỹ năng nghề quốc tế. Thông

qua hợp tác quốc tế, Việt Nam không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo, mà còn mở rộng cơ hội việc làm cho người lao động, từng bước hình thành lực lượng nhân lực có năng lực cạnh tranh toàn cầu, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

### 3. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế tri thức, việc xây dựng và hoàn thiện mô hình liên kết Ba nhà “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” trở thành yêu cầu tất yếu nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam. Mô hình “Ba nhà” không chỉ giúp gắn kết chặt chẽ giữa chính sách, đào tạo và nhu cầu thực tiễn, mà còn góp phần hình thành hệ sinh thái nhân lực hiện đại, linh hoạt và sáng tạo. Thực tiễn triển khai tại Việt Nam thời gian qua cho thấy đã có nhiều chuyển biến tích cực, song mô hình này vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định như cơ chế phối hợp thiếu đồng bộ, doanh nghiệp chưa tham gia sâu, và hệ thống thông tin thị trường lao động còn phân tán. Để mô hình hoạt động hiệu quả, cần có những giải pháp đồng bộ và mang tính chiến lược: hoàn thiện khung pháp lý và cơ chế chính sách, nâng cao vai trò của doanh nghiệp trong đào tạo, đổi mới quản trị nhà trường, xây dựng hệ thống dữ liệu nhân lực quốc gia, đồng thời đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục và phát triển kỹ năng nghề. Khi các chủ thể cùng chia sẻ trách nhiệm và lợi ích, mô hình “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” sẽ trở thành trụ cột quan trọng trong chiến lược phát triển nhân lực quốc gia, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và đưa Việt Nam tiến nhanh hơn trên con đường hội nhập toàn cầu.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Đ. T. N. Tú. (2025). Nghiên cứu mối liên kết trường đại học doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam, *Luận án Tiến sĩ kinh tế*. Hà Nội. 44.
- [2] L. M. Hạnh, T. M. Thuận (2023). Mô hình 3 nhà - Đòn bẩy của doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nền kinh tế tuần hoàn. CTV Nhóm Nghiên cứu Kinh tế Tuần hoàn. Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh (VNU-HCM). <https://kinhtetrungquong.vn>.
- [3] Nghị quyết 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.
- [4] L. T. H. Anh. (2025). Xây dựng nhân lực quốc gia trong kỷ nguyên số: Từ thách thức đến bứt phá (Kỳ II). <https://tapchinganhang.gov.vn>.
- [5] N. Thủy, Ph. Lập. (2023). Học viện Nông nghiệp Việt Nam hợp tác đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. <https://nongnghiepmoitruong.vn>.
- [6] <https://fpt.com/vi/tin-tuc/thong-cao-bao-chi/fpt-ky-ket-hop-tac-toan-dien-voi-dai-hoc-su-pham-ky-thuat-tp-hcm>.
- [7] N. Đ. Thịnh. (2024). Đẩy mạnh hợp tác giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo nghề hiện nay; <https://kinhtevedubao.vn>.
- [8] Trường Đại học Cần Thơ tăng cường quan hệ hợp tác - kết nối đa lĩnh vực với các đối tác Nhật Bản, góp phần phát triển bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long và cả nước. <https://www.ctu.edu.vn>.