



Tạp chí điện tử
Khoa học và Công nghệ Trường Đại học Công nghệ Đông Á
Website Tạp chí: <https://vjai.org.vn>

Aligning Education and Scientific Research with Industry Needs in Human Resource Development: A Review and Policy Implications for Vietnam

Le Thi Tam

Faculty of Business Administration, East Asia University of Technology

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

higher education, scientific research, human resources, university–industry collaboration, education policy

This paper reviews theoretical approaches and empirical evidence on the alignment of education and scientific research with industry needs in human resource development. Using a policy-oriented literature review method, the study indicates that university–industry linkages in Vietnam remain primarily focused on education and training, while the roles of scientific research, R&D, and technology transfer have not been fully exploited. Based on an analysis of institutional constraints, incentives, and collaborative capacities, the paper proposes policy implications to enhance effective linkages among the government, higher education institutions, and enterprises in human resource development.

* Corresponding author

Email: tamlt@eaut.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.65153/25hwrt34>

Received: 07/11/2025; Received in revised form: 18/03/2026; Accepted: 30/03/2026

Available online: 03/04/2026

Published by: East Asia University of Technology



Gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực: Tổng quan và hàm ý chính sách cho Việt Nam

Lê Thị Tâm

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Công nghệ Đông Á

THÔNG TIN BÀI BÁO

TÓM TẮT

Từ khóa:

đào tạo đại học, nghiên cứu khoa học, nguồn nhân lực, hợp tác đại học - doanh nghiệp, chính sách giáo dục

Bài viết tổng quan các tiếp cận lý thuyết và bằng chứng nghiên cứu về gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực. Thông qua phương pháp tổng quan tài liệu có định hướng chính sách, nghiên cứu chỉ ra rằng liên kết đại học- doanh nghiệp ở Việt Nam hiện vẫn thiên về đào tạo, trong khi vai trò của nghiên cứu khoa học, R&D và chuyển giao công nghệ chưa được khai thác đầy đủ. Trên cơ sở phân tích các nút thắt về thể chế, động cơ và năng lực hợp tác, bài viết đề xuất hệ hàm ý chính sách nhằm thúc đẩy gắn kết hiệu quả giữa nhà nước, cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực.

1. Giới thiệu

1.1. Bối cảnh nghiên cứu và vấn đề đặt ra

Trong bối cảnh toàn cầu hóa sâu rộng và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, nguồn nhân lực ngày càng được xem là yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh và khả năng phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và dữ liệu lớn, đang làm thay đổi sâu sắc cấu trúc việc làm cũng như yêu cầu kỹ năng của thị trường lao động. Nhiều báo cáo quốc tế gần đây chỉ ra rằng một bộ phận lớn người lao động sẽ phải tái kỹ năng hoặc nâng cao kỹ năng trong thập kỷ tới để thích ứng với những biến đổi này, trong đó các kỹ năng phân tích, kỹ năng số,

tư duy phản biện và năng lực học tập suốt đời ngày càng giữ vai trò trung tâm [1, tr. 28 - 31; 2, tr. 39 - 43].

Trong bối cảnh đó, giáo dục đại học không còn chỉ đảm nhiệm chức năng truyền thụ tri thức, mà ngày càng được kỳ vọng đóng vai trò chủ chốt trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Trường đại học, thông qua hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học, được xem là một cấu phần quan trọng của hệ sinh thái tri thức, nơi tri thức được tạo ra, lan tỏa và chuyển hóa thành giá trị kinh tế - xã hội. Mỗi quan hệ hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp vì vậy trở thành một xu hướng tất yếu, không chỉ nhằm thu hẹp khoảng

* Tác giả liên hệ

Email: tamlt@eaut.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.65153/25hwrt34>

Ngày nhận: 07/11/2025; Ngày nhận bản sửa: 18/03/2026; Ngày chấp nhận: 30/03/2026

Ngày online: 03/04/2026

Đơn vị xuất bản: Trường Đại học Công nghệ Đông Á

cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động, mà còn góp phần nâng cao năng lực đổi mới và khả năng hấp thụ công nghệ của doanh nghiệp [3, tr. 109 -112; 4, tr. 389 - 392].

Tuy nhiên, thực tiễn ở nhiều quốc gia đang phát triển cho thấy mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp thường mới dừng lại ở các hoạt động mang tính đào tạo như thực tập, tuyển dụng hoặc tham gia góp ý chương trình học, trong khi vai trò của nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức trong phát triển nguồn nhân lực chưa được khai thác tương xứng. Các nghiên cứu gần đây về hợp tác đại học–doanh nghiệp nhấn mạnh rằng, nếu thiếu các cơ chế cụ thể để gắn kết hoạt động nghiên cứu khoa học với nhu cầu đổi mới của doanh nghiệp, thì hợp tác này khó có thể tạo ra tác động thực chất đối với năng suất lao động và chất lượng nguồn nhân lực trong dài hạn [4, tr. 390 - 394; 5, tr. 428 - 431].

Đối với Việt Nam, vấn đề này càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh nền kinh tế đang chuyển dịch theo hướng dựa nhiều hơn vào tri thức, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Mặc dù hệ thống giáo dục đại học đã có những bước phát triển đáng kể về quy mô và đa dạng hóa ngành đào tạo, song khoảng cách giữa năng lực của nguồn nhân lực tốt nghiệp và yêu cầu của doanh nghiệp vẫn là một thách thức được nhiều báo cáo và nghiên cứu chỉ ra. Bên cạnh đó, hoạt động nghiên cứu khoa học trong nhiều cơ sở giáo dục đại học còn mang tính phân tán, thiếu định hướng ứng dụng, trong khi doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ, còn hạn chế về năng lực R&D và khả năng hấp thụ công nghệ, làm suy giảm hiệu quả của hợp tác nghiên cứu và chuyển giao công nghệ [8, tr. 58–62].

Như vậy, vấn đề đặt ra không chỉ là làm thế nào để gắn kết đào tạo đại học với nhu cầu của doanh nghiệp, mà quan trọng hơn là xây dựng các cơ chế chính sách nhằm tích hợp hiệu quả hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu đổi mới, sản xuất và kinh doanh của

doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực. Việc làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và các hàm ý chính sách cho mối liên kết này có ý nghĩa quan trọng, không chỉ đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, mà còn đối với việc hình thành một hệ sinh thái hợp tác bền vững giữa Nhà nước, cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp trong tiến trình phát triển kinh tế – xã hội của Việt Nam.

1.2. Khoảng trống nghiên cứu

Trong những năm gần đây, hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp đã trở thành một chủ đề được quan tâm rộng rãi trong nghiên cứu quốc tế cũng như trong các thảo luận chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Nhiều công trình đã phân tích vai trò của liên kết đại học–doanh nghiệp trong việc nâng cao khả năng đáp ứng của đào tạo đối với thị trường lao động, đặc biệt thông qua các hình thức như thực tập, sự tham gia của doanh nghiệp vào xây dựng chương trình đào tạo, hay tăng cường đào tạo theo định hướng năng lực. Các cách tiếp cận này đã góp phần làm rõ lợi ích của liên kết đào tạo trong việc thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành, đồng thời cải thiện cơ hội việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp [4, tr. 387–389; 5, tr. 425–427].

Tuy nhiên, tổng quan các nghiên cứu cho thấy phần lớn các công trình hiện nay vẫn tập trung chủ yếu vào khía cạnh đào tạo, trong khi vai trò của nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức trong mối quan hệ đại học–doanh nghiệp chưa được phân tích một cách đầy đủ và hệ thống, đặc biệt dưới góc độ phát triển nguồn nhân lực. Nhiều nghiên cứu tiếp cận hợp tác đại học–doanh nghiệp như một công cụ hỗ trợ đào tạo nghề nghiệp hoặc nâng cao kỹ năng ngắn hạn, mà chưa xem nghiên cứu khoa học, hoạt động R&D và chuyển giao công nghệ là những cấu phần gắn bó hữu cơ với quá trình hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong dài hạn [4, tr. 392–395; 5, tr. 430–434].

1.3. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu

Bên cạnh đó, các nghiên cứu về hợp tác đại học–doanh nghiệp ở các nền kinh tế mới nổi, trong đó có Việt Nam, cho thấy kỳ vọng đặt lên mối quan hệ này ngày càng lớn, nhưng đồng thời cũng chỉ ra nhiều rào cản về thể chế, năng lực và động cơ hợp tác. Mặc dù đã có một số công trình đề cập đến mô hình liên kết ba bên giữa Nhà nước – đại học – doanh nghiệp, song các phân tích thường dừng lại ở mức khái quát về vai trò và nguyên tắc hợp tác, chưa làm rõ các cơ chế vận hành cụ thể để gắn kết hoạt động nghiên cứu khoa học của trường đại học với nhu cầu đổi mới, sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp [3, tr. 111–113; 6, tr. 22–25; 8, tr. 47–59].

Đối với Việt Nam, khoảng trống nghiên cứu thể hiện rõ ở ba khía cạnh chính:

Thứ nhất, còn thiếu các nghiên cứu tổng hợp và phân tích có hệ thống về cách thức tích hợp đào tạo và nghiên cứu khoa học trong mối quan hệ với doanh nghiệp, thay vì xem đây là hai hoạt động tách rời.

Thứ hai, các cơ chế then chốt như đặt hàng đề tài nghiên cứu từ doanh nghiệp, đồng tài trợ R&D, chia sẻ hạ tầng nghiên cứu, hay phân bổ quyền sở hữu trí tuệ và lợi ích từ kết quả nghiên cứu vẫn chưa được phân tích đầy đủ dưới góc độ chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Thứ ba, chưa có nhiều công trình làm rõ các công cụ đo lường hiệu quả của gắn kết nghiên cứu khoa học – doanh nghiệp, chẳng hạn thông qua các chỉ số đầu ra và tác động liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực và năng lực đổi mới sáng tạo.

Từ những phân tích trên có thể thấy, mặc dù hợp tác đại học - doanh nghiệp đã được đề cập tương đối rộng rãi trong nghiên cứu và chính sách, song vẫn tồn tại một khoảng trống đáng kể về tri thức và thực tiễn trong việc gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp như một chỉnh thể thống nhất phục vụ phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh chuyển đổi số và đổi mới mô hình tăng trưởng.

Xuất phát từ bối cảnh chuyển đổi của thị trường lao động trong nền kinh tế tri thức, cũng như từ khoảng trống nghiên cứu đã được xác định liên quan đến việc gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực, bài viết này hướng tới mục tiêu làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của mối liên kết đại học - doanh nghiệp, đồng thời đề xuất các hàm ý chính sách phù hợp với điều kiện của Việt Nam hiện nay.

1.3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu tổng quát của bài viết là tổng quan và phân tích các cách tiếp cận lý thuyết, bằng chứng nghiên cứu và kinh nghiệm chính sách liên quan đến gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực, từ đó rút ra các hàm ý chính sách nhằm nâng cao hiệu quả của mối liên kết này trong bối cảnh Việt Nam. Trên cơ sở đó, bài viết tập trung vào ba mục tiêu cụ thể sau:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và các cách tiếp cận nghiên cứu về hợp tác đại học - doanh nghiệp trong đào tạo và nghiên cứu khoa học, làm rõ vai trò của nghiên cứu khoa học, R&D và chuyển giao tri thức trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Phân tích thực tiễn và nhận diện các nút thắt chủ yếu trong gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam, đặc biệt liên quan đến cơ chế đặt hàng nghiên cứu, đồng tài trợ R&D, chia sẻ hạ tầng nghiên cứu, sở hữu trí tuệ và chuyển giao kết quả nghiên cứu.

- Đề xuất các hàm ý chính sách theo chủ thể và theo công cụ, nhằm thúc đẩy mối liên kết hiệu quả và bền vững giữa cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp và Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và đổi mới mô hình tăng trưởng.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Để đạt được các mục tiêu nêu trên, bài viết tập trung trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau:

- Các nghiên cứu và tiếp cận lý thuyết hiện nay nhìn nhận mối quan hệ giữa đào tạo, nghiên cứu khoa học và nhu cầu doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực như thế nào? Câu hỏi này nhằm làm rõ nền tảng lý luận và các mô hình hợp tác đại học - doanh nghiệp đã được đề xuất và áp dụng trong bối cảnh quốc tế.

- Những hạn chế và rào cản chủ yếu trong gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam là gì? Trọng tâm của câu hỏi này là nhận diện các nút thắt về thể chế, năng lực, động cơ hợp tác và cơ chế chia sẻ lợi ích, đặc biệt trong hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức.

- Những hàm ý chính sách nào có thể góp phần nâng cao hiệu quả gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam? Câu hỏi này hướng tới việc đề xuất các công cụ chính sách cụ thể, khả thi, phù hợp với bối cảnh Việt Nam, nhằm thúc đẩy liên kết bền vững giữa Nhà nước, cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Cách tiếp cận và thiết kế nghiên cứu

Bài viết được thực hiện theo **cách tiếp cận tổng quan tài liệu có định hướng chính sách** (policy-oriented literature review). Đây là phương pháp nghiên cứu phù hợp trong các nghiên cứu nhằm tổng hợp, hệ thống hóa tri thức hiện có và chuyển hóa các kết quả nghiên cứu thành các hàm ý chính sách khả thi, đặc biệt trong bối cảnh các vấn đề nghiên cứu mang tính liên ngành và gắn với hoạch định chính sách công như phát triển nguồn nhân lực.

Khác với nghiên cứu thực nghiệm sử dụng dữ liệu sơ cấp để kiểm định giả thuyết, nghiên cứu tổng quan hướng đến việc phân tích có hệ thống các công trình học thuật và tài liệu chính sách đã được công bố, từ đó nhận diện xu hướng, khoảng trống nghiên cứu và các vấn đề đặt ra trong thực tiễn. Với mục tiêu làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và hàm ý chính sách cho việc gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu

doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực, cách tiếp cận này cho phép bài viết bao quát được nhiều góc nhìn, đồng thời bảo đảm tính học thuật và tính ứng dụng của các kết luận đưa ra.

2.2. Nguồn dữ liệu và phạm vi tổng quan

Dữ liệu nghiên cứu của bài viết được thu thập từ các nguồn tài liệu thứ cấp, bao gồm ba nhóm chính:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu học thuật được công bố trên các tạp chí khoa học uy tín trong và ngoài nước, tập trung vào các chủ đề như phát triển nguồn nhân lực, hợp tác đại học - doanh nghiệp, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức. Các tài liệu này được lựa chọn chủ yếu trong giai đoạn gần đây nhằm phản ánh các xu hướng nghiên cứu mới trong bối cảnh kinh tế tri thức và chuyển đổi số.

Thứ hai, các báo cáo và ấn phẩm chính sách của các tổ chức quốc tế có uy tín, như Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Ngân hàng Thế giới (World Bank) và Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum), được sử dụng nhằm cung cấp bằng chứng thực tiễn và các khuyến nghị chính sách liên quan đến phát triển kỹ năng, giáo dục đại học và thị trường lao động [1, tr. 15–18; 2, tr. 7–10; 6, tr. 5–8].

Thứ ba, Các tài liệu pháp lý và chính sách liên quan của Việt Nam, bao gồm các văn bản về giáo dục đại học, khoa học và công nghệ, chuyển giao công nghệ và sở hữu trí tuệ, được phân tích nhằm bảo đảm rằng các hàm ý chính sách đề xuất trong bài viết có cơ sở pháp lý và phù hợp với bối cảnh thể chế trong nước [9; 10; 11].

Phạm vi tổng quan tập trung vào các nghiên cứu và tài liệu được công bố trong giai đoạn từ năm 2020 đến nay, đồng thời có tham chiếu một số công trình nền tảng có giá trị lý luận lâu dài để xây dựng khung phân tích của bài viết.

2.3. Tiêu chí lựa chọn và xử lý tài liệu

Để bảo đảm tính tin cậy và chất lượng khoa học của nghiên cứu, các tài liệu được lựa chọn theo những tiêu chí sau:

- (i) Có nguồn gốc rõ ràng, được công bố bởi các nhà xuất bản học thuật hoặc tổ chức quốc tế có uy tín;
- (ii) Nội dung liên quan trực tiếp đến các khía cạnh đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học, hợp tác đại học–doanh nghiệp hoặc chuyển giao tri thức;
- (iii) Có khả năng truy vết và kiểm chứng thông tin, bao gồm năm xuất bản, tác giả và bối cảnh nghiên cứu;
- (iv) Phản ánh các xu hướng, vấn đề và thách thức mang tính cập nhật trong phát triển nguồn nhân lực.

Các tài liệu mang tính ý kiến cá nhân, thiếu cơ sở học thuật hoặc không rõ nguồn trích dẫn được loại khỏi phạm vi phân tích. Đối với các nhận định định lượng hoặc kết luận mang tính khái quát, bài viết chỉ sử dụng khi có nguồn dẫn đáng tin cậy.

2.4. Phương pháp phân tích và tổng hợp

Trên cơ sở các tài liệu được lựa chọn, bài viết sử dụng kết hợp các phương pháp phân tích sau:

Thứ nhất, phân tích tổng hợp nhằm hệ thống hóa các khái niệm, mô hình và cách tiếp cận nghiên cứu liên quan đến gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực.

Thứ hai, phân tích so sánh được sử dụng để đối chiếu các cách tiếp cận và kinh nghiệm chính sách trong bối cảnh quốc tế với thực tiễn Việt Nam, qua đó nhận diện những điểm tương đồng, khác biệt và khả năng vận dụng.

Thứ ba, phân tích logic và suy luận chính sách được áp dụng để liên kết các kết quả tổng quan với bối cảnh thể chế và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam, từ đó xây dựng các hàm ý chính sách theo chủ thể (Nhà nước, cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp) và theo công cụ (đặt hàng nghiên cứu, đồng tài trợ R&D, chuyển giao công nghệ).

Việc kết hợp các phương pháp trên cho phép bài viết không chỉ dừng lại ở việc mô tả các nghiên

cứu hiện có, mà còn tiến tới phân tích chiều sâu và đề xuất các khuyến nghị chính sách có tính khả thi.

2.5. Giới hạn nghiên cứu

Do sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu, bài viết không tiến hành thu thập và phân tích dữ liệu sơ cấp. Vì vậy, các kết luận và hàm ý chính sách được đưa ra mang tính định hướng và cần được kiểm chứng thêm thông qua các nghiên cứu thực nghiệm hoặc phân tích trường hợp trong tương lai. Tuy nhiên, trong bối cảnh mục tiêu của bài viết là làm rõ khoảng trống nghiên cứu và đề xuất khung chính sách, cách tiếp cận này vẫn bảo đảm giá trị khoa học và thực tiễn của nghiên cứu.

3. Tổng quan lý thuyết và nghiên cứu liên quan

3.1. Nguồn nhân lực trong nền kinh tế tri thức và vai trò của đào tạo, nghiên cứu khoa học

Trong nền kinh tế tri thức, nguồn nhân lực không chỉ được hiểu như lực lượng lao động xét về mặt số lượng, mà chủ yếu được nhìn nhận thông qua chất lượng tri thức, kỹ năng, khả năng đổi mới và năng lực thích ứng của con người. Các tiếp cận hiện đại về phát triển nguồn nhân lực đều nhấn mạnh vai trò của vốn nhân lực như một yếu tố quyết định năng suất, tăng trưởng dài hạn và năng lực cạnh tranh quốc gia. Trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh, giá trị của nguồn nhân lực ngày càng gắn với khả năng học tập suốt đời, tái kỹ năng và vận dụng tri thức vào giải quyết các vấn đề thực tiễn [12, tr. 15–18; 1, tr. 21–24].

Giáo dục đại học giữ vai trò trung tâm trong quá trình hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, không chỉ thông qua hoạt động đào tạo mà còn thông qua nghiên cứu khoa học. Nghiên cứu khoa học góp phần tạo ra tri thức mới, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực giải quyết các vấn đề phức tạp của người học. Nhiều phân tích gần đây cho thấy sự kết hợp giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học cho phép sinh viên và người lao động không chỉ tiếp thu tri thức sẵn có mà còn tham gia trực tiếp vào quá trình kiến tạo tri thức, từ đó nâng cao năng

lực tư duy phản biện và sáng tạo – những năng lực cốt lõi trong nền kinh tế tri thức [3, tr. 110–112; 12, tr. 27–29; 1, tr. 24–26].

Tuy nhiên, vai trò của nghiên cứu khoa học trong phát triển nguồn nhân lực chỉ có thể được phát huy đầy đủ khi hoạt động này được gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thực tiễn của xã hội và doanh nghiệp. Nếu nghiên cứu khoa học bị tách rời khỏi bối cảnh sản xuất – kinh doanh, tri thức được tạo ra có nguy cơ mang tính hàn lâm thuần túy, khó chuyển hóa thành giá trị kinh tế và tác động xã hội. Do đó, trong nhiều nghiên cứu gần đây, gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp được xem là một điều kiện quan trọng nhằm nâng cao chất lượng và tính phù hợp của nguồn nhân lực [3, tr. 112–114; 4, tr. 391–394; 5, tr. 432–435].

3.2. Các cách tiếp cận về gắn kết đại học - doanh nghiệp trong đào tạo và nghiên cứu khoa học

Hợp tác giữa đại học và doanh nghiệp đã được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, từ liên kết đào tạo đến hợp tác nghiên cứu và chuyển giao tri thức. Các mô hình kinh điển về hợp tác đại học–doanh nghiệp thường nhấn mạnh vai trò tương tác giữa các chủ thể trong hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, trong đó trường đại học được xem là nguồn cung tri thức và nguồn nhân lực, còn doanh nghiệp là nơi ứng dụng tri thức và tạo ra giá trị kinh tế.

Trong giai đoạn đầu, nhiều nghiên cứu tập trung vào liên kết đào tạo, coi hợp tác đại học–doanh nghiệp như một công cụ giúp chương trình đào tạo phù hợp hơn với yêu cầu của thị trường lao động. Các hình thức hợp tác phổ biến bao gồm doanh nghiệp tham gia xây dựng chuẩn đầu ra, tiếp nhận sinh viên thực tập, hoặc phối hợp tổ chức các chương trình đào tạo theo nhu cầu. Các nghiên cứu này cho thấy liên kết đào tạo có thể cải thiện khả năng có việc làm của sinh viên và giảm chi phí đào tạo lại cho doanh nghiệp, song tác động đối với đổi mới sáng tạo và phát triển nguồn nhân lực dài hạn còn hạn chế.

Những nghiên cứu gần đây đã mở rộng cách tiếp cận này bằng cách nhấn mạnh **hợp tác tri thức** (knowledge collaboration) giữa đại học và doanh nghiệp, trong đó nghiên cứu khoa học, R&D và chuyển giao công nghệ đóng vai trò trung tâm. Theo hướng tiếp cận này, hợp tác đại học–doanh nghiệp không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu kỹ năng trước mắt, mà còn hướng tới việc cùng tạo ra tri thức mới, giải quyết các vấn đề công nghệ – quản trị phát sinh trong thực tiễn sản xuất và kinh doanh. Các nghiên cứu thực nghiệm ở nhiều quốc gia cho thấy hợp tác nghiên cứu giữa đại học và doanh nghiệp có thể góp phần nâng cao năng lực đổi mới, tăng khả năng thương mại hóa công nghệ và đồng thời tạo môi trường học tập thực tiễn cho người học.

Tuy vậy, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng hợp tác đại học–doanh nghiệp trong nghiên cứu khoa học thường đối mặt với nhiều thách thức, bao gồm sự khác biệt về mục tiêu, thời gian, cơ chế tài chính và cách đánh giá kết quả. Doanh nghiệp thường ưu tiên các kết quả ngắn hạn, trong khi đại học chú trọng công bố học thuật và đào tạo. Nếu thiếu các cơ chế trung gian và chính sách phù hợp, hợp tác nghiên cứu có nguy cơ bị thu hẹp hoặc mang tính hình thức.

3.3. Nghiên cứu liên quan và bối cảnh Việt Nam

Trong bối cảnh các nền kinh tế mới nổi, hợp tác đại học – doanh nghiệp được kỳ vọng đóng vai trò quan trọng trong việc rút ngắn khoảng cách công nghệ và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các nghiên cứu gần đây về hợp tác tri thức cho thấy, đối với những quốc gia đang trong quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng, việc gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với doanh nghiệp không chỉ mang ý nghĩa cải thiện kỹ năng lao động, mà còn là công cụ thúc đẩy đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia [3, tr. 113–115; 5, tr. 434–437].

Đối với Việt Nam, một số nghiên cứu và báo cáo chính sách đã chỉ ra những tiến bộ nhất định trong mở rộng quy mô giáo dục đại học và tăng cường hợp tác giữa nhà trường và doanh

nghiệp. Tuy nhiên, phần lớn các phân tích vẫn tập trung vào liên kết đào tạo, trong khi hợp tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ chưa được xem xét một cách đầy đủ trong mối liên hệ với phát triển nguồn nhân lực. Hoạt động nghiên cứu khoa học trong nhiều cơ sở giáo dục đại học còn mang tính phân tán, thiếu định hướng ứng dụng, trong khi doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ, còn hạn chế về năng lực R&D và khả năng hấp thụ công nghệ [6, tr. 18–22; 8, tr. 47–59].

Bên cạnh các nghiên cứu quốc tế, một số công trình trong nước cũng đã đề cập đến hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực. Các nghiên cứu này chủ yếu tập trung phân tích vai trò của liên kết đào tạo, thông qua các hình thức như tổ chức thực tập, sự tham gia của doanh nghiệp vào xây dựng chương trình đào tạo và hỗ trợ tuyển dụng sinh viên sau tốt nghiệp [7, tr. 2–4]. Kết quả từ các nghiên cứu trong nước cho thấy, liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp góp phần cải thiện khả năng đáp ứng của sinh viên đối với yêu cầu của thị trường lao động, đồng thời hỗ trợ quá trình chuyển tiếp từ nhà trường sang thị trường việc làm sau tốt nghiệp [7, tr. 4–6].

Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng mức độ tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam vẫn còn hạn chế. Doanh nghiệp chủ yếu tham gia vào các hoạt động liên quan đến đào tạo, trong khi vai trò trong việc xác định vấn đề nghiên cứu, đồng tài trợ và khai thác kết quả nghiên cứu chưa được thể hiện rõ [7, tr. 6–7; 8, tr. 61–65].

3.4. Nhận xét từ tổng quan nghiên cứu

Từ tổng quan lý thuyết và các nghiên cứu liên quan có thể rút ra một số nhận xét chính:

Thứ nhất, gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp là xu hướng tất yếu trong nền kinh tế tri thức và được nhiều nghiên cứu thừa nhận về mặt lý luận.

Thứ hai, phần lớn các nghiên cứu hiện nay vẫn thiên về liên kết đào tạo, trong khi vai trò của nghiên cứu khoa học, R&D và chuyển giao tri thức trong phát triển nguồn nhân lực chưa được phân tích tương xứng.

Thứ ba, đối với Việt Nam, khoảng trống nghiên cứu và chính sách chủ yếu nằm ở việc thiếu các cơ chế cụ thể và công cụ đo lường hiệu quả để thúc đẩy hợp tác nghiên cứu giữa đại học và doanh nghiệp.

Những nhận xét này cho thấy sự cần thiết của việc tiếp cận vấn đề gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp như một chỉnh thể thống nhất, gắn với bối cảnh thể chế và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam. Đây cũng là cơ sở quan trọng để bài viết chuyển sang phân tích thực tiễn và đề xuất các hàm ý chính sách trong các phần tiếp theo.

4. Thực tiễn và yêu cầu gắn kết đào tạo, nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam

4.1. Yêu cầu của doanh nghiệp đối với nguồn nhân lực trong bối cảnh mới

Trong những năm gần đây, cùng với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và chuyển đổi số, yêu cầu của doanh nghiệp Việt Nam đối với nguồn nhân lực ngày càng trở nên đa dạng và phức tạp hơn. Không chỉ dừng lại ở trình độ chuyên môn hay bằng cấp, doanh nghiệp ngày càng chú trọng đến năng lực thực hành, khả năng thích ứng và tư duy đổi mới của người lao động. Các báo cáo về kỹ năng và thị trường lao động đều cho thấy xu hướng doanh nghiệp ưu tiên những lao động có khả năng vận dụng kiến thức vào giải quyết các vấn đề thực tiễn, làm việc hiệu quả trong môi trường công nghệ và sẵn sàng học hỏi liên tục.

Thứ nhất, năng lực chuyên môn gắn với thực hành và giải quyết vấn đề được xem là yêu cầu cốt lõi. Doanh nghiệp kỳ vọng người lao động không chỉ nắm vững kiến thức nền tảng mà còn có khả năng áp dụng kiến thức đó vào bối cảnh công việc cụ thể, thích ứng với quy trình và công

nghe đang thay đổi. Điều này đặt ra yêu cầu đối với các cơ sở giáo dục đại học trong việc đổi mới chương trình đào tạo theo hướng cân đối giữa lý thuyết và thực tiễn, tăng cường học tập thông qua dự án, thực tập và các hoạt động nghiên cứu ứng dụng.

Thứ hai, kỹ năng số và khả năng làm việc trong môi trường công nghệ ngày càng trở nên quan trọng. Chuyển đổi số không chỉ diễn ra trong các ngành công nghệ cao mà đã lan tỏa sang hầu hết các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Doanh nghiệp vì vậy cần nguồn nhân lực có khả năng sử dụng công cụ số, khai thác dữ liệu ở mức độ phù hợp với vị trí việc làm và phối hợp hiệu quả trong các hệ thống sản xuất – kinh doanh dựa trên công nghệ.

Thứ ba, kỹ năng mềm và năng lực làm việc trong môi trường đa tác nhân cũng được doanh nghiệp đặc biệt coi trọng. Giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian, tư duy phản biện và khả năng phối hợp với các đối tác bên ngoài được xem là những năng lực khó thay thế và có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả công việc. Những kỹ năng này không thể hình thành đầy đủ chỉ thông qua đào tạo lý thuyết, mà cần được rèn luyện thông qua các tình huống thực tiễn và môi trường làm việc thực.

Thứ tư, thái độ nghề nghiệp và tinh thần học tập suốt đời ngày càng trở thành tiêu chí quan trọng trong tuyển dụng và sử dụng lao động. Trong bối cảnh kỹ năng nhanh chóng lỗi thời, doanh nghiệp ưu tiên những người lao động có tinh thần cầu tiến, sẵn sàng tái kỹ năng và thích ứng với sự thay đổi. Điều này cho thấy mối liên hệ chặt chẽ giữa đào tạo ban đầu tại trường đại học, đào tạo lại trong doanh nghiệp và các hình thức học tập suốt đời.

4.2. Thực trạng gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam

Trong những năm gần đây, giáo dục đại học Việt Nam đã có sự phát triển đáng kể về quy mô và đa dạng hóa ngành đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của thị trường lao động.

Hoạt động hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp vì vậy cũng được mở rộng, đặc biệt trong lĩnh vực đào tạo, thông qua các hình thức như tổ chức thực tập, tham gia của doanh nghiệp vào xây dựng chương trình đào tạo và hỗ trợ tuyển dụng sinh viên sau tốt nghiệp. Những hình thức hợp tác này góp phần cải thiện mức độ phù hợp giữa đào tạo và yêu cầu kỹ năng của doanh nghiệp, qua đó hỗ trợ quá trình chuyển tiếp từ nhà trường sang thị trường lao động [6, tr. 19–22; 7, tr. 44–47].

Tuy nhiên, xét một cách tổng thể, mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp tại Việt Nam vẫn chủ yếu tập trung vào khía cạnh đào tạo, trong khi gắn kết nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ chưa được khai thác tương xứng. Hoạt động nghiên cứu khoa học trong nhiều cơ sở giáo dục đại học còn mang tính hàn lâm, thiếu sự tham gia thực chất của doanh nghiệp trong việc xác định vấn đề nghiên cứu, đồng tài trợ và khai thác kết quả nghiên cứu. Điều này dẫn đến hạn chế trong khả năng chuyển hóa tri thức khoa học thành các giải pháp hoặc sản phẩm phục vụ trực tiếp cho nhu cầu sản xuất – kinh doanh của doanh nghiệp [6, tr. 23–26; 8, tr. 55–60].

Các hạn chế trong gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam có thể được khái quát ở ba điểm chính. Thứ nhất, thiếu các cơ chế chính sách hiệu quả để khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu vào hoạt động nghiên cứu khoa học trong các trường đại học, đặc biệt là các cơ chế đặt hàng nghiên cứu và đồng tài trợ R&D. Thứ hai, năng lực tổ chức và quản trị nghiên cứu của nhiều cơ sở giáo dục đại học còn hạn chế, dẫn đến khó khăn trong việc kết nối nghiên cứu với nhu cầu đổi mới của doanh nghiệp. Thứ ba, cơ chế chia sẻ lợi ích, sở hữu trí tuệ và đánh giá hiệu quả hợp tác chưa rõ ràng, làm giảm động lực hợp tác lâu dài giữa nhà trường và doanh nghiệp [6, tr. 24–27; 8, tr. 66–72].

Nhìn chung, thực trạng trên cho thấy gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam đã có những chuyển biến nhất định, nhưng vẫn còn khoảng cách đáng kể so với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh tế tri thức và đổi mới sáng tạo. Việc khắc phục các hạn chế này đòi hỏi những giải pháp chính sách đồng bộ, nhằm thúc đẩy sự tham gia thực chất của doanh nghiệp vào cả hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học.

4.3. Những nút thắt trong gắn kết đào tạo, nghiên cứu khoa học và doanh nghiệp

Từ phân tích thực tiễn có thể nhận diện một số nút thắt chủ yếu trong gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam.

Thứ nhất, nút thắt về thể chế và cơ chế chính sách. Mặc dù đã có các chủ trương khuyến khích hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, song các quy định cụ thể về đặt hàng nghiên cứu, đồng tài trợ R&D, quản lý tài chính và chuyển giao công nghệ còn thiếu tính linh hoạt, khiến các bên khó triển khai hợp tác trên thực tế.

Thứ hai, nút thắt về động cơ và lợi ích. Đại học và doanh nghiệp có sự khác biệt về mục tiêu và cách đánh giá kết quả. Trong khi trường đại học thường chú trọng công bố học thuật và đào tạo, doanh nghiệp quan tâm đến hiệu quả kinh tế và khả năng ứng dụng nhanh. Nếu không có cơ chế hài hòa lợi ích và chia sẻ rủi ro, hợp tác dễ bị thu hẹp hoặc mang tính hình thức.

Thứ ba, nút thắt về năng lực và nguồn lực. Nhiều cơ sở giáo dục đại học còn hạn chế về hạ tầng nghiên cứu ứng dụng và đội ngũ nghiên cứu theo chuẩn công nghiệp, trong khi nhiều doanh nghiệp thiếu bộ phận R&D hoặc nhân sự làm cầu nối với trường đại học. Sự thiếu hụt này làm giảm khả năng hình thành các dự án hợp tác có chiều sâu.

Thứ tư, nút thắt về đo lường và đánh giá hiệu quả. Hiện nay, chưa có hệ thống chỉ số rõ ràng để đánh giá hiệu quả của gắn kết đào tạo và

nghiên cứu khoa học với doanh nghiệp, đặc biệt là tác động đối với chất lượng nguồn nhân lực và năng lực đổi mới. Điều này khiến các hoạt động hợp tác khó được theo dõi, điều chỉnh và nhân rộng.

4.4. Nhận xét từ phân tích thực tiễn

Phân tích thực tiễn cho thấy gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp ở Việt Nam đã có những chuyển biến nhất định, song vẫn chưa tương xứng với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh tế tri thức và chuyển đổi số. Điểm hạn chế cốt lõi không nằm ở nhận thức hay chủ trương, mà ở việc thiếu các cơ chế cụ thể và công cụ thực thi hiệu quả để kết nối đào tạo, nghiên cứu khoa học và doanh nghiệp thành một chỉnh thể thống nhất.

Những nút thắt được nhận diện trong mục này cho thấy sự cần thiết phải tiếp cận vấn đề gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp dưới góc độ chính sách, với trọng tâm là thiết kế các cơ chế đặt hàng, đồng tài trợ, chuyển giao và đo lường hiệu quả hợp tác. Đây cũng chính là cơ sở để bài viết chuyển sang đề xuất các hàm ý chính sách cụ thể trong Mục 5 nhằm thúc đẩy mối liên kết này theo hướng bền vững và hiệu quả hơn trong phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam.

5. Thảo luận và hàm ý chính sách

Từ tổng quan lý thuyết và phân tích thực tiễn ở các mục trước cho thấy, gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực là một yêu cầu tất yếu trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới mô hình tăng trưởng. Tuy nhiên, hiệu quả của mối liên kết này không chỉ phụ thuộc vào nhận thức hay cam kết hợp tác của các bên, mà chủ yếu nằm ở **thiết kế và vận hành các cơ chế chính sách cụ thể**. Do đó, các hàm ý chính sách cần được xây dựng theo hướng giải quyết trực tiếp các nút thắt về thể chế, động cơ, năng lực và đo lường hiệu quả đã được nhận diện.

5.1. Hàm ý chính sách ở cấp Nhà nước

Ở cấp độ vĩ mô, Nhà nước giữ vai trò định hướng, kiến tạo thể chế và điều phối lợi ích giữa các chủ thể trong hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực. Để thúc đẩy gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp, chính sách của Nhà nước cần chuyển từ khuyến khích chung sang **thiết kế các công cụ can thiệp có mục tiêu rõ ràng**.

Thứ nhất, cần **xây dựng và triển khai cơ chế đặt hàng và đồng tài trợ nghiên cứu - phát triển (R&D)** gắn với nhu cầu doanh nghiệp. Theo đó, các chương trình khoa học và công nghệ nên ưu tiên các nhiệm vụ nghiên cứu có sự tham gia ngay từ đầu của doanh nghiệp, trong đó doanh nghiệp đồng tài trợ một phần kinh phí và cùng chịu trách nhiệm về đầu ra ứng dụng. Cơ chế này không chỉ giúp giảm rủi ro cho doanh nghiệp khi tham gia nghiên cứu, mà còn tạo động lực để các cơ sở giáo dục đại học định hướng nghiên cứu khoa học theo nhu cầu thực tiễn, qua đó gắn kết nghiên cứu với đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Thứ hai, cần **hoàn thiện và cụ thể hóa khung pháp lý về chuyển giao công nghệ và sở hữu trí tuệ** theo hướng thuận lợi cho hợp tác đại học–doanh nghiệp. Các quy định liên quan đến quyền sở hữu, quyền khai thác và phân chia lợi ích từ kết quả nghiên cứu cần được hướng dẫn rõ ràng, thống nhất và dễ áp dụng trong thực tiễn. Điều này giúp giảm chi phí giao dịch, tăng tính minh bạch và củng cố niềm tin giữa các bên tham gia hợp tác.

Thứ ba, Nhà nước cần **đầu tư và phát triển các thiết chế trung gian của hệ sinh thái đổi mới sáng tạo**, như trung tâm chuyển giao công nghệ, vườn ươm doanh nghiệp, trung tâm đổi mới sáng tạo gắn với trường đại học. Các thiết chế này đóng vai trò cầu nối giữa năng lực nghiên cứu của trường đại học và nhu cầu đổi mới của doanh nghiệp, đồng thời hỗ trợ quá trình thương mại hóa kết quả nghiên cứu và đào tạo nhân lực gắn với thực tiễn.

5.2. Hàm ý chính sách đối với cơ sở giáo dục đại học

Đối với các cơ sở giáo dục đại học, gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp không chỉ là yêu cầu bên ngoài, mà còn là điều kiện để nâng cao chất lượng đào tạo và vị thế của nhà trường trong hệ sinh thái tri thức.

Trước hết, các trường đại học cần **đổi mới quản trị hoạt động đào tạo và nghiên cứu theo hướng tích hợp**, thay vì xem đây là hai chức năng tách rời. Chương trình đào tạo cần được thiết kế linh hoạt, có sự tham gia thường xuyên của doanh nghiệp trong việc xác định chuẩn đầu ra, cập nhật nội dung và đánh giá kết quả học tập. Đồng thời, hoạt động nghiên cứu khoa học cần được định hướng gắn với các vấn đề thực tiễn, tạo điều kiện để sinh viên và học viên tham gia vào các dự án nghiên cứu ứng dụng, qua đó nâng cao năng lực nghề nghiệp và tư duy đổi mới.

Thứ hai, cần **xây dựng các nhóm nghiên cứu và trung tâm nghiên cứu định hướng ứng dụng**, có khả năng triển khai các dự án hợp tác với doanh nghiệp. Việc hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh, tập trung vào những lĩnh vực mà doanh nghiệp có nhu cầu, sẽ giúp tăng khả năng kết nối và tạo ra các sản phẩm khoa học – công nghệ có giá trị ứng dụng. Cùng với đó, các cơ sở giáo dục đại học cần điều chỉnh cơ chế đánh giá và khuyến khích giảng viên theo hướng ghi nhận cả kết quả học thuật và kết quả ứng dụng, như hợp đồng nghiên cứu với doanh nghiệp, sản phẩm chuyển giao hay đóng góp vào đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp.

Thứ ba, các trường đại học cần **kiện toàn bộ phận chuyên trách về chuyển giao công nghệ và sở hữu trí tuệ**, đóng vai trò đầu mối trong việc tư vấn, đàm phán và quản lý các hoạt động hợp tác nghiên cứu với doanh nghiệp. Bộ phận này không chỉ hỗ trợ bảo hộ tài sản trí tuệ và thương mại hóa kết quả nghiên cứu, mà còn góp phần chuyên nghiệp hóa mối quan hệ hợp tác, giúp giảm rủi ro và nâng cao hiệu quả gắn kết.

5.3. Hàm ý chính sách đối với doanh nghiệp

Về phía doanh nghiệp, việc tham gia gắn kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với cơ sở giáo dục đại học cần được nhìn nhận như một **chiến lược đầu tư dài hạn cho phát triển nguồn nhân lực và năng lực đổi mới**, thay vì chỉ là hoạt động mang tính hỗ trợ hoặc trách nhiệm xã hội.

Trước hết, doanh nghiệp cần **chủ động tham gia vào quá trình xác định nhu cầu đào tạo và nghiên cứu**, thông qua việc đặt hàng đề tài, đồng xây dựng chương trình đào tạo hoặc cung cấp bài toán thực tiễn cho nhà trường. Sự tham gia ngay từ đầu của doanh nghiệp giúp bảo đảm rằng các hoạt động đào tạo và nghiên cứu gắn sát với nhu cầu sản xuất – kinh doanh, đồng thời tạo điều kiện để người học tiếp cận sớm với môi trường làm việc thực tế.

Thứ hai, doanh nghiệp cần **nâng cao năng lực hấp thụ công nghệ và tri thức**, đặc biệt thông qua việc hình thành hoặc củng cố bộ phận R&D, cũng như bố trí nhân sự làm cầu nối với các cơ sở giáo dục đại học. Năng lực hấp thụ là điều kiện quan trọng để doanh nghiệp có thể tiếp nhận, ứng dụng và khai thác hiệu quả các kết quả nghiên cứu, đồng thời góp phần đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nội bộ.

Thứ ba, doanh nghiệp cần **tham gia chia sẻ trách nhiệm và lợi ích trong hợp tác nghiên cứu**, bao gồm đồng tài trợ, chia sẻ dữ liệu, hỗ trợ hạ tầng và tiếp nhận thử nghiệm sản phẩm nghiên cứu. Khi doanh nghiệp trở thành đối tác đồng hành trong toàn bộ quá trình nghiên cứu - đào tạo - ứng dụng, mối liên kết với nhà trường sẽ bền vững hơn và mang lại lợi ích thiết thực cho cả hai bên.

5.4. Hàm ý chính sách trọng tâm về gắn kết nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và phát triển nguồn nhân lực

Trên cơ sở các phân tích trên, có thể thấy rằng **gắn kết nghiên cứu khoa học với nhu cầu doanh nghiệp** là khâu then chốt quyết định chiều sâu và tính bền vững của mối liên kết đào tạo - doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực.

Do đó, cần tập trung vào một số hàm ý chính sách trọng tâm sau:

Thứ nhất, **thiết kế cơ chế đặt hàng nghiên cứu theo chuỗi giá trị**, trong đó doanh nghiệp đưa ra các bài toán cụ thể gắn với quy trình sản xuất, quản trị hoặc đổi mới sản phẩm, còn cơ sở giáo dục đại học chịu trách nhiệm đề xuất và triển khai giải pháp nghiên cứu. Cách tiếp cận này giúp nghiên cứu khoa học gắn trực tiếp với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực và đổi mới của doanh nghiệp.

Thứ hai, **phát triển mô hình phòng thí nghiệm và hạ tầng nghiên cứu dùng chung**, được đồng đầu tư và khai thác bởi nhà trường và doanh nghiệp. Việc chia sẻ hạ tầng không chỉ giúp giảm chi phí, mà còn tạo môi trường thực hành và nghiên cứu thực tiễn cho người học, qua đó gắn kết đào tạo với nghiên cứu và ứng dụng.

Thứ ba, **xây dựng cơ chế sở hữu trí tuệ và chia sẻ lợi ích minh bạch**, làm rõ quyền và nghĩa vụ của các bên trong suốt vòng đời của kết quả nghiên cứu. Cơ chế này cần bảo đảm hài hòa lợi ích giữa nhà trường, nhà khoa học và doanh nghiệp, đồng thời khuyến khích thương mại hóa và ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn.

Thứ tư, **thiết lập hệ thống chỉ số đánh giá hiệu quả gắn kết nghiên cứu khoa học - doanh nghiệp**, không chỉ dựa trên số lượng công bố hay hợp đồng, mà còn dựa trên tác động đối với chất lượng nguồn nhân lực, năng lực đổi mới và hiệu quả sản xuất – kinh doanh. Việc đo lường rõ ràng sẽ giúp các bên điều chỉnh chiến lược hợp tác và tạo cơ sở cho việc nhân rộng các mô hình hiệu quả.

6. Kết luận

Trong bối cảnh nền kinh tế tri thức và chuyển đổi mô hình tăng trưởng, hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp giữ vai trò ngày càng quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tổng quan các nghiên cứu quốc tế và trong nước cho thấy, mặc dù liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đã mang lại một số kết quả tích cực trong việc cải

thiện khả năng đáp ứng của người học đối với thị trường lao động, song hợp tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ vẫn chưa được khai thác tương xứng, đặc biệt tại các nền kinh tế mới nổi như Việt Nam.

Thực tiễn ở Việt Nam cho thấy các rào cản về thể chế, năng lực tổ chức nghiên cứu, cơ chế chia sẻ lợi ích và mức độ tham gia của doanh nghiệp đã hạn chế hiệu quả của hợp tác đại học – doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực dài hạn. Do đó, để nâng cao chất lượng và tính bền vững của nguồn nhân lực, cần tiếp cận hợp tác đại học – doanh nghiệp theo hướng tích hợp chặt chẽ giữa đào tạo, nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo, gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp và thị trường.

Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm hoàn thiện cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia nghiên cứu khoa học trong các trường đại học, nâng cao năng lực quản trị nghiên cứu của cơ sở giáo dục đại học và tăng cường hiệu quả chuyển giao tri thức, qua đó góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của Việt Nam trong giai đoạn tới.

Tài liệu tham khảo

- [1]. OECD (2021). *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris.
- [2]. World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*, World Economic Forum, Geneva.
- [3]. Etzkowitz, H., Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From national systems and “Mode 2” to a triple helix of university–industry–government relations, *Research Policy*, Vol. 29, No. 2, tr. 109–123.
- [4]. Ankrah, S., Al-Tabbaa, O. (2015). Universities–industry collaboration: A systematic review, *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 31, No. 3, tr. 387–408.
- [5]. Perkmann, M., Tartari, V., McKelvey, M., Autio, E., Broström, A., D’Este, P., Sobrero, M. (2013). Academic engagement and

commercialisation: A review of the literature on university–industry relations, *Research Policy*, Vol. 42, No. 2, tr. 423–442.

- [6]. World Bank (2020). *Vietnam: Improving the Performance and Accountability of Higher Education*, World Bank, Washington DC.
- [7]. Ho Duong Dong & Le Thi Kim Oanh (2023). Literature review about university–industry collaboration: A proposal model for the startup ecosystem at the University of Danang, Vietnam, University of Danang – UST Da Nang.
- [8]. World Bank (2021). *Vietnam: Science, Technology, and Innovation Report*, World Bank, Washington DC
- [9]. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2018). *Luật Giáo dục đại học (sửa đổi)*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [10]. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2013). *Luật Khoa học và Công nghệ*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [11]. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2017). *Luật Chuyển giao công nghệ*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [12]. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, 3rd edition, University of Chicago Press, Chicago.