

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI

ĐỖ THỊ NGỌC TÚ

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, Năm 2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

ĐỖ THỊ NGỌC TÚ

**NGHIÊN CỨU MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC –
DOANH NGHIỆP Ở KHU VỰC MIỀN BẮC VIỆT NAM**

**Chuyên ngành: Quản lý kinh tế
Mã số : 931.01.10**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:
1. PGS,TS. Nguyễn Hoàng Long
2. PGS,TS. Trần Văn Trang

Hà Nội, Năm 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án “*Nghiên cứu mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam*” là công trình nghiên cứu độc lập. Các số liệu nêu trong luận án là trung thực. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận án

Đỗ Thị Ngọc Tú

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin trân trọng cảm ơn Quý Thầy, Cô Ban Giám hiệu, Viện Đào tạo Sau Đại học, Khoa Kinh tế, Bộ môn Quản trị Marketing Trường Đại học Thương Mại đã giảng dạy, định hướng và tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đối với thầy giáo PGS,TS. Nguyễn Hoàng Long và thầy giáo PGS,TS. Trần Văn Trang đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu để hoàn thành luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu Trường Đại học Hải Dương, các đơn vị phòng, khoa, trung tâm và các đồng nghiệp đã tạo điều kiện và giúp đỡ tôi trong thời gian làm nghiên cứu sinh.

Tôi xin trân trọng cảm ơn tác giả của những công trình nghiên cứu khoa học liên quan đến luận án, các thầy cô tại các trường đại học, các doanh nghiệp, các chuyên gia đã giúp tôi có những thông tin cần thiết để phục vụ cho việc phân tích, đánh giá và hoàn thiện luận án.

Cuối cùng, tôi xin trân trọng cảm ơn gia đình, người thân và những người bạn đã động viên, tạo điều kiện và giúp đỡ tôi trong suốt thời gian qua.

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

Tác giả luận án

Đỗ Thị Ngọc Tú

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	iii
LỜI CẢM ƠN	iv
MỤC LỤC.....	v
DANH MỤC BẢNG	xii
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu.....	1
2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu	4
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
4. Phương pháp nghiên cứu	5
5. Những điểm mới và đóng góp của luận án	8
6. Bố cục của luận án.....	9
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ MỐI LIÊN KẾT	
TRƯỜNG ĐẠI HỌC - DOANH NGHIỆP	10
1.1. Các nghiên cứu về mô hình liên kết trường đại học - doanh nghiệp.....	10
1.2. Các nghiên cứu về hoạt động liên kết TĐH-DN	12
1.2.1. Liên kết trong đào tạo	12
1.2.2. Liên kết trong NCKH, chuyển giao công nghệ.....	16
1.2.3. Liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ	20
1.3. Các nghiên cứu về tiêu chí đánh giá kết quả liên kết trường đại học - doanh nghiệp.....	23
1.4. Các nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp.....	26
1.5. Khoảng trống nghiên cứu.....	29
1.6. Khung nghiên cứu của đề tài luận án.....	30
Tiểu kết chương 1	31
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ MỐI LIÊN KẾT	
TRƯỜNG ĐẠI HỌC - DOANH NGHIỆP	32

2.1. Khái niệm cơ bản và lý thuyết nền trong nghiên cứu mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp	32
2.1.1. Các khái niệm cơ bản.....	32
2.1.2. Mục tiêu, động lực và tầm quan trọng của mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp	37
2.1.3. Các lý thuyết nền sử dụng trong nghiên cứu.....	44
2.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp.....	48
2.2.1. Các nội dung nghiên cứu về mối liên kết TĐH-DN.....	48
2.2.2. Các tiêu chí đánh giá kết quả mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp	54
2.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến mối liên kết TĐH-DN.....	57
2.3. Kinh nghiệm quản lý mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp	64
2.3.1. Kinh nghiệm của một số TĐH trong nước và quốc tế.....	64
2.3.2. Bài học kinh nghiệm	70
Tiểu kết chương 2	72
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC - DOANH NGHIỆP Ở KHU VỰC MIỀN BẮC VIỆT NAM.....	73
3.1. Tổng quan các trường đại học khu vực miền Bắc.....	73
3.1.1. Thông tin chung.....	73
3.1.2. Kết quả hoạt động của các TĐH ở khu vực miền Bắc	77
3.2. Thực trạng mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam.....	79
3.2.1. Liên kết trong đào tạo	79
3.2.2. Liên kết trong NCKH&CGCN.....	88
3.2.3. Liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ	95
3.3. Thực trạng mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam qua các tiêu chí đánh giá.....	98
3.3.1. Hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết.....	98
3.3.2. Hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động liên kết.....	101

3.3.3. Mức độ tham gia và cam kết của các bên	104
3.3.4. Tác động của MLK đối với sự phát triển bền vững của TĐH	106
3.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến mối liên kết TĐH-DN ở khu vực miền Bắc Việt Nam	111
3.4.1. Yếu tố nội tại trường đại học và doanh nghiệp	111
3.4.2. Yếu tố môi trường vĩ mô	116
3.5. Đánh giá chung thực trạng mối liên kết TĐH-DN của các TĐH ở khu vực miền Bắc Việt Nam	121
3.5.1. Những kết quả đạt được	121
3.5.2. Hạn chế và Nguyên nhân	123
Tiểu kết chương 3	127
CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC –DOANH NGHIỆP Ở KHU VỰC MIỀN BẮC VIỆT NAM	128
4.1. Bối cảnh trong nước và định hướng chiến lược phát triển các TĐH ở Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045	128
4.1.1. Bối cảnh, thời cơ, thách thức.....	128
4.1.2. Định hướng chiến lược phát triển trường đại học Việt Nam	132
4.2. Định hướng và quan điểm tăng cường mối liên kết TĐH-DN ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045	134
4.2.1. Định hướng tăng cường mối liên kết TĐH-DN ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045	134
4.2.2. Quan điểm tăng cường mối liên kết TĐH-DN ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045	136
4.3. Một số giải pháp tăng cường mối liên kết TĐH-DN của các TĐH ở khu vực miền Bắc Việt Nam	139
4.3.1. Hoàn thiện chiến lược, chính sách quản lý mối liên kết TĐH-DN	139
4.3.2. Tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong đào tạo	141
4.3.3. Tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong NCKH&CGCN.....	144
4.3.4. Tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong tư vấn, cung ứng dịch vụ.....	146

4.3.5. Tăng cường các yếu tố nguồn lực hỗ trợ môi liên kết TĐH-DN	151
4.4. Một số đề xuất và kiến nghị	154
4.4.1. Đề xuất và kiến nghị với hệ thống quản lý trung ương và địa phương	154
4.4.2. Đề xuất và kiến nghị với Cộng đồng doanh nghiệp và Hiệp hội	155
Tiểu kết chương 4	158
KẾT LUẬN	159
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

A. Từ viết tắt tiếng Việt

STT	Từ viết tắt	Nghĩa tiếng Việt
1	Bộ GD&ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
2	Bộ KH&CN	Bộ Khoa học và Công nghệ
3	Bộ KH&ĐT	Bộ Kế hoạch và Đầu tư
4	CĐR	Chuẩn đầu ra
5	CĐS	Chuyển đổi số
6	CGCN	Chuyển giao công nghệ
7	CLĐT	Chất lượng đào tạo
8	CLC	Chất lượng cao
9	CNS	Công nghệ số
10	CNTT	Công nghệ thông tin
11	CSĐT	Cơ sở đào tạo
12	CSVC	Cơ sở vật chất
13	CTĐT	Chương trình đào tạo
14	DN	Doanh nghiệp
15	ĐH	Đại học
16	ĐMST	Đổi mới sáng tạo
17	ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
18	ĐHQGHN	Đại học Quốc gia Hà Nội
19	ĐHBKHN	Đại học Bách khoa Hà Nội
20	ĐHKQTĐ	Đại học Kinh tế Quốc dân
21	ĐHCNHN	Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội
22	ĐHTM	Trường Đại học Thương mại
23	ĐHHD	Trường Đại học Hải Dương
24	ĐHHP	Trường Đại học Hải Phòng
25	ĐHSPKT Hưng Yên	Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên
26	ĐHTN	Đại học Thái Nguyên
27	GDDH	Giáo dục đại học
28	GV	Giảng viên

STT	Từ viết tắt	Nghĩa tiếng Việt
29	HVNH	Học viện Ngân hàng
30	HVNNVN	Học viện Nông nghiệp Việt Nam
31	HVTC	Học viện Tài chính
32	KHCN	Khoa học công nghệ
33	KTTT	Kinh tế thị trường
34	KT-XH	Kinh tế - xã hội
35	KVMB	Khu vực miền Bắc
36	MLK	Môi liên kết
37	NCKH	Nghiên cứu khoa học
38	NCKH&CGCN	Nghiên cứu khoa học & Chuyển giao công nghệ
39	NCUĐ	Nghiên cứu ứng dụng
40	NLCT	Năng lực cạnh tranh
41	NNL	Nguồn nhân lực
42	PTBV	Phát triển bền vững
43	PTN	Phòng thí nghiệm
44	QLKT	Quản lý kinh tế
45	QTĐH	Quản trị đại học
46	SHTT	Sở hữu trí tuệ
47	SPKH	Sản phẩm khoa học
48	SV	Sinh viên
49	SXKD	Sản xuất kinh doanh
50	TĐH	Trường đại học
51	TĐH - DN	Trường đại học - Doanh nghiệp
52	TTLĐ	Thị trường lao động

B. Từ viết tắt tiếng Anh

STT	Từ viết tắt	Nguyên nghĩa	Nghĩa tiếng Việt
1	AI	Artificial Intelligence	Trí tuệ nhân tạo
2	FDI	Foreign Direct Investment	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
3	GRDP	Gross Regional Domestic Product	Tổng sản phẩm trên địa bàn (khu vực)
4	HCE	University of Economics, Hue University	Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế
5	IP	Intellectual Property	Sở hữu trí tuệ
6	IU	International University	Đại học quốc tế
7	KPIs	Key Performance Indicators	Chỉ số đánh giá hiệu quả
8	MIS	Management Information System	Hệ thống thông tin quản lý
9	MOET	Ministry of Education and Training	Bộ Giáo dục và Đào tạo
10	NTU	National Taiwan University	Đại học quốc gia Đài Loan
11	NTU, Singapore	Nanyang Technological University, Singapore	Đại học Công nghệ Nanyang, Singapore
12	OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
13	PLC	Product Life Cycle	Vòng đời sản phẩm
14	PPP	Public - Private Partnership	Hợp tác công tư
15	R&D	Research and Development	Nghiên cứu và Phát triển
16	SET	Social Exchange Theory	Lý thuyết trao đổi xã hội
17	TTOs	Technology Transfer Offices	Văn phòng chuyển giao công nghệ
18	VNUR	Vietnam National University Rankings.	Bảng xếp hạng các trường đại học quốc gia Việt Nam

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1: Các hình thức phát triển của TĐH	11
Bảng 1.2. Tóm tắt kết quả của các nghiên cứu trước về nội dung liên kết trong đào tạo	16
Bảng 1.3. Tóm tắt kết quả của các nghiên cứu trước về nội dung liên kết trong NCKH, CGCN	20
Bảng 1.4. Tóm tắt kết quả của các nghiên cứu trước về nội dung liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ.....	23
Bảng 2.1: Đặc điểm trường đại học	33
Bảng 2.2. Đặc điểm doanh nghiệp	34
Bảng 2.3. Đặc điểm của mối liên kết TĐH-DN.....	35
Bảng 2.4. Những lợi ích từ hoạt động liên kết TĐH-DN.....	38
Bảng 2.5. Căn cứ xây dựng tiêu chí và thang đo đánh giá kết quả MLK TĐH-DN.....	55
Bảng 3.1. Cơ sở GDDH phân bổ theo 6 vùng địa lý và loại hình	74
Bảng 3.2. Kết quả khảo sát thực trạng MLK trong đào tạo.....	88
Bảng 3.3. Doanh thu từ NCKH&CGCN tại một số TĐH KVMB	89
Bảng 3.4. Số lượng bằng sáng chế được đăng ký trung bình hàng năm tại	92
Bảng 3.5. Kết quả khảo sát thực trạng MLK trong NCKH&CGCN	94
Bảng 3.6. Kết quả khảo sát thực trạng MLK trong tư vấn, cung ứng dịch vụ	98
Bảng 3.7. Tổng hợp đánh giá hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết.....	101
Bảng 3.8. Đánh giá hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động liên kết.....	103
Bảng 3.9. Đánh giá mức độ tham gia và cam kết của các bên	106
Bảng 3.10. Tổng hợp đánh giá về yếu tố thuộc về trường đại học	113
Bảng 3.11. Tổng hợp đánh giá về yếu tố thuộc về doanh nghiệp.....	116
Bảng 3.12. Tổng hợp đánh giá về yếu tố môi trường pháp lý	118
Bảng 3.13. Tổng hợp đánh giá về yếu tố môi trường kinh tế.....	120
Bảng 3.14. Tổng hợp đánh giá về yếu tố môi trường văn hoá xã hội.....	121
Bảng 4.1. Yếu tố nguồn lực tăng cường MLK TĐH-DN	151

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình 1.1. Khung nghiên cứu của luận án	30
Hình 2.1. Mô hình Triple Helix	44
Hình 3.1. Tỷ lệ dân số, số trường và quy mô sinh viên theo vùng kinh tế	75
Hình 3.2: 10 CSGD ĐH có tỷ lệ GV có trình độ tiến sỹ trở lên cao nhất.....	76
Hình 3.3. Đánh giá về kết quả hợp tác trong đào tạo lao động	81
Hình 3.4. Nguồn thu từ các hoạt động đào tạo và hợp tác nghiên cứu	89
Hình 3.5. Công bố Scopus của 67 cơ sở GDĐT theo lĩnh vực.....	93
Hình 3.6. Kết quả khảo sát tác động của MLK đối với sự PTBV của TĐH.....	110
Hình 3.7. Số lượng DN thành lập mới	114
Hình 4.1. Quy mô đào tạo đại học chính quy hiện nay	129
Hình 4.2. Đội ngũ giảng viên toàn thời gian	130

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Giáo dục đại học (GDĐH) có vai trò quan trọng trong định hướng phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH), nâng cao năng lực cạnh tranh (NLCT) quốc gia. Các cơ sở GDĐH không chỉ đảm nhận nhiệm vụ truyền bá tri thức, mà còn tham gia tích cực vào quá trình kiến tạo, định hướng các tri thức mới phù hợp với xu thế phát triển của thị trường và xã hội. Trong bối cảnh kỷ nguyên vươn mình của đất nước, hội nhập toàn diện, cạnh tranh khốc liệt, các trường đại học (TĐH) chuyển đổi từ cơ chế ‘xin- cho’ sang tự chủ, trách nhiệm xã hội. Chính vì vậy, các TĐH muốn tồn tại, phải tái cấu trúc và vận hành theo các nguyên tắc của kinh tế thị trường, đảm bảo chất lượng đào tạo (CLĐT), nghiên cứu khoa học (NCKH) và hoạt động dịch vụ nhằm cung cấp “sản phẩm chất lượng” đáp ứng nhu cầu xã hội, tăng doanh thu, nâng cao hiệu quả quản lý kinh tế (QLKT) để phát triển bền vững (PTBV).

Trên cơ sở lý luận, mô hình "Triple Helix" đã chỉ ra rằng sự tương tác giữa ba chủ thể: đại học - doanh nghiệp - nhà nước tạo nên một hệ sinh thái ĐMST bền vững, trong đó các TĐH không chỉ là trung tâm đào tạo mà còn đóng vai trò là tác nhân chủ động trong nghiên cứu, phát triển và thương mại hóa tri thức (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). Trong mối quan hệ này, TĐH giữ vai trò thúc đẩy năng lực nghiên cứu, DN giữ vai trò khai thác và thương mại hóa kết quả nghiên cứu, còn nhà nước đóng vai trò kiến tạo chính sách và điều tiết hệ thống. Đồng thời, theo lý thuyết các bên liên quan (Freeman, 1984), việc xây dựng và vận hành hiệu quả mối liên kết TĐH-DN cũng chính là đáp ứng yêu cầu hài hòa lợi ích của các nhóm liên quan như sinh viên (SV), giảng viên (GV), nhà tuyển dụng và cộng đồng, qua đó gia tăng giá trị tổng thể và bền vững của hoạt động giáo dục đại học (GDĐH).

Từ góc độ thực tiễn, việc tăng cường liên kết giữa các cơ sở GDĐH và DN cũng đã được xác định là một trong những giải pháp đột phá nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) ở Việt Nam. Luật GDĐH năm 2018 đã nêu rõ định hướng phát triển các cơ sở GDĐH theo hướng tự chủ, gắn với trách nhiệm giải trình và đặc biệt là tăng cường hợp tác với DN trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ (Quốc hội, 2018, Điều 4, Điều 49). Bên cạnh đó, Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng yêu cầu CTĐT đại học phải được thiết kế theo hướng mở, linh hoạt, gắn với nhu cầu của thị trường lao động, trong đó sự tham gia của DN trong các khâu xây dựng, đánh giá và triển khai CTĐT là bắt buộc.

Các định hướng và chiến lược quốc gia cũng thể hiện rõ yêu cầu phát triển MLK giữa TĐH và DN. Nghị quyết 57-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển khoa học, công nghệ và ĐMST nhấn mạnh mục tiêu phát triển mạnh mẽ lực lượng nghiên cứu và hệ thống ĐMST quốc gia thông qua việc gắn kết chặt chẽ giữa các viện nghiên cứu, TĐH và DN. Đồng thời, Chính phủ cũng đã có những cơ chế thử nghiệm đào tạo theo đặt hàng của DN, kết hợp học bổng toàn phần cho bậc sau đại học gắn với cam kết tuyển dụng, thể hiện sự khuyến khích rõ ràng trong việc thúc đẩy liên kết TĐH-DN nhằm gắn kết đào tạo với thực tiễn sản xuất, kinh doanh.

Với “bộ tứ trụ cột” gồm 4 nghị quyết của Bộ chính trị - xung lực cất cánh cho sự ĐMST và PTBV, Đảng và Nhà nước ta khẳng định sự liên kết giữa nhà trường và DN là một yêu cầu tất yếu. Hiệu quả của MLK được thể hiện qua việc gia tăng các nguồn lực, củng cố niềm tin và mở rộng tầm ảnh hưởng tích cực của cả TĐH và DN vào sức sống của nền KT-XH. Việc áp dụng mô hình ba nhà, lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết trao đổi xã hội trong MLK cho phép nâng cao hiệu quả quản trị đại học, tạo môi trường pháp lý khuyến khích các bên khai thác chung nguồn lực (nhân lực, cơ sở vật chất, trang thiết bị) và thành quả R&D, để tạo ra lợi ích bền vững thông qua hiệu quả đào tạo NNL, phát triển chương trình đào tạo (CTĐT), thương mại hoá kết quả NCKH và thúc đẩy ĐMST.

Tuy nhiên, thực tiễn triển khai MLK TĐH-DN tại Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế. Theo báo cáo của Ngân hàng Thế giới (World Bank, 2021), mức độ hợp tác giữa TĐH và DN ở Việt Nam còn thấp so với nhiều quốc gia trong khu vực, nguyên nhân chủ yếu đến từ việc thiếu động lực hợp tác từ phía DN, năng lực nghiên cứu ứng dụng (NCUD) còn hạn chế tại các TĐH và chưa có cơ chế phối hợp hiệu quả giữa hai bên. Bên cạnh đó, đầu tư cho nghiên cứu và phát triển (R&D) của Việt Nam còn rất hạn chế, chỉ chiếm khoảng 0,5% GDP, trong khi các nước OECD trung bình là 2,4% GDP. Hơn 70% ngân sách nghiên cứu tập trung ở các viện nghiên cứu, trong khi TĐH, vốn là nơi kết nối giữa nghiên cứu và đào tạo, lại thiếu hụt nghiêm trọng về kinh phí, thiết bị và cơ chế khuyến khích hợp tác với DN (World Bank, 2021). Điều này khiến cho nhiều TĐH dù có năng lực chuyên môn và đội ngũ cán bộ khoa học tốt, vẫn chưa thể khai thác được tiềm năng liên kết với DN một cách hiệu quả.

Khu vực miền Bắc Việt Nam bao gồm 25 tỉnh, thành chiếm trên 41% GDP và 40% dân số cả nước. Trong đó, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ có diện tích khoảng 15.591 km² (4,7% cả nước) và 16,14 triệu người (17% dân số). Vùng này được coi là trung tâm chính trị - kinh tế - khoa học quan trọng, với nhiều cơ quan Trung ương, cơ sở đào tạo và trung tâm nghiên cứu hàng đầu quốc gia. Tốc độ phát

triển kinh tế - xã hội ở miền Bắc tương đối nhanh và bền vững; chỉ số GRDP 6 tháng đầu năm 2022 của toàn vùng đạt khoảng 698.000 tỷ đồng, chỉ đứng sau vùng phía Nam. Miền Bắc hiện tập trung nhiều TĐH trọng điểm quốc gia (ví dụ ĐHQGHN, ĐH Bách Khoa Hà Nội, ĐH Hải Phòng, ĐH Kinh tế quốc dân, v.v.), cung cấp lực lượng lao động có trình độ cao cho nền kinh tế.

Với 141/240 TĐH (chiếm 58,75% cả nước) và 249.700 DN (36,5% tổng số DN toàn quốc), khu vực miền Bắc Việt Nam có tiềm năng rất lớn để phát triển MLK TĐH-DN. Tuy nhiên, thực trạng công tác quản lý MLK này còn nhiều bất cập, thiếu tính hệ thống và chưa đồng đều về quy mô, chất lượng. Các TĐH với vai trò chủ thể, nhưng chưa chủ động tận dụng tốt sự hỗ trợ từ DN, trong khi đó DN còn thụ động, gặp khó khăn trong việc hợp tác để phát triển. Bên cạnh đó, thể chế, chính sách và cơ chế liên kết TĐH-DN tại Việt Nam mặc dù được Đảng và chính phủ quan tâm, nhưng còn nhiều bất cập, thiếu tính đồng bộ và chưa tạo động lực đủ mạnh để thúc đẩy MLK. Việc thiếu vắng các cơ cấu tổ chức, nhân sự chuyên trách cũng như các tổ chức trung gian kết nối, thông tin cập nhật hai chiều. Những hạn chế này làm giảm hiệu quả quản lý MLK của các TĐH trong giai đoạn hiện nay.

Tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước những năm gần đây cho thấy, đã có nhiều công trình tập trung vào mối quan hệ hợp tác giữa TĐH và DN, đặc biệt trong các lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ (NCKH&CGCN). Nhiều nghiên cứu quốc tế đã làm rõ vai trò của liên kết TĐH-DN trong hệ sinh thái ĐMST (Perkmann et al., 2013), các mô hình hợp tác điển hình như Triple Helix (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000), hay tác động của liên kết đến năng suất và năng lực đổi mới của DN (Ankrah & AL-Tabbaa, 2015). Ở Việt Nam, các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào phân tích thực trạng hợp tác, các yếu tố ảnh hưởng và đưa ra một số khuyến nghị chung. Tuy nhiên, phần lớn các công trình nghiên cứu hiện nay mới chỉ dừng lại ở việc mô tả hiện trạng hoặc phân tích từng khía cạnh riêng lẻ như đào tạo, thực tập SV hoặc CGCN, mà chưa đi sâu vào cơ chế vận hành, cách thức quản lý và đánh giá kết quả của MLK một cách hệ thống. Đặc biệt, còn thiếu các nghiên cứu chuyên sâu có tính thực chứng, tập trung vào đặc thù khu vực miền Bắc, nơi có sự phân hóa rõ rệt về trình độ phát triển kinh tế, cơ cấu ngành nghề và năng lực khoa học công nghệ giữa các tỉnh, dẫn đến khác biệt trong khả năng thiết lập và duy trì liên kết TĐH-DN. Thực tiễn này đặt ra yêu cầu cần có một cách tiếp cận mang tính hệ thống, trong đó xác định rõ vai trò của TĐH với tư cách là chủ thể quản lý MLK. Cách tiếp cận này cần tập trung vào việc phân tích thực trạng thông qua các hoạt động liên kết cụ thể, nhận diện các yếu tố tác động, đánh giá kết quả quản lý, làm rõ nguyên nhân của những tồn tại, từ đó đề xuất các

giải pháp khả thi để tăng cường MLK trong bối cảnh phát triển GDDH gắn với thị trường lao động (TTLĐ) và yêu cầu hội nhập quốc tế.

Xuất phát từ tính cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn đó, nghiên cứu sinh đã lựa chọn đề tài “*Nghiên cứu mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam*” làm đề tài luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý Kinh tế.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu: Mục tiêu của luận án là đề xuất một số giải pháp khả thi (có cơ sở khoa học, thực tiễn) nhằm tăng cường MLK TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam

Nhiệm vụ nghiên cứu: Để đạt được mục đích nghiên cứu trên, đề tài cần thực hiện các nhiệm vụ sau:

Một là, tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước để xây dựng khung lý luận về MLK TĐH-DN trong xu hướng tự chủ của các TĐH hiện nay, trong đó tập trung vào phát triển các lý luận cơ sở và nội dung MLK TĐH-DN, các tiêu chí đánh giá kết quả MLK, chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến MLK TĐH-DN.

Hai là, nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn về quản lý MLK TĐH-DN của các TĐH trong và ngoài nước để rút ra bài học phù hợp cho các TĐH ở khu vực miền Bắc Việt Nam.

Ba là, phân tích và đánh giá thực trạng MLK TĐH-DN tại một số TĐH công lập ở KVMB Việt Nam trong thời gian qua. Qua đó chỉ ra những thành công, hạn chế, nguyên nhân của hạn chế trong quá trình quản lý MLK TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam.

Bốn là, đề xuất một số giải pháp và kiến nghị nhằm tăng cường MLK TĐH-DN ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu:

Luận án tập trung nghiên cứu các vấn đề lý luận về MLK TĐH-DN và thực tiễn MLK TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam.

Việc giới hạn đối tượng nghiên cứu vào các TĐH cho phép đi sâu phân tích các yếu tố nội tại của trường, bao gồm mô hình quản trị, năng lực nghiên cứu, chương trình đào tạo, cung ứng dịch vụ và các cơ chế quản lý liên quan đến hoạt động liên kết với DN. Cách tiếp cận này nhằm làm rõ vai trò, động lực, và những thách thức mà các TĐH khu vực miền Bắc gặp phải trong việc xây dựng và duy trì MLK hiệu quả với DN, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường mối liên kết này từ góc độ của các TĐH.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ *Phạm vi về nội dung:* Mỗi liên kết TĐH-DN có thể thực hiện ở nhiều lĩnh vực với nhiều nội dung khác nhau. Luận án tập trung nghiên cứu mỗi liên kết TĐH-DN trong các nội dung chủ yếu sau: (i) liên kết trong đào tạo; (ii) liên kết trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ (NCKH&CGCN); và (iii) liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ. Đồng thời, nghiên cứu cũng xem xét các tiêu chí đánh giá kết quả và các yếu tố ảnh hưởng đến MLK TĐH-DN.

+ *Phạm vi về không gian:* Luận án nghiên cứu MLK TĐH-DN tại 23 TĐH đa ngành (có đào tạo khối ngành kinh tế, kỹ thuật công nghiệp) bao gồm 20 TĐH khu vực Sông Hồng và 03 TĐH khu vực trung du, miền núi) ở KVMB Việt Nam.

+ *Phạm vi về thời gian:* Luận án nghiên cứu MLK TĐH-DN ở KVMB Việt Nam, các số liệu và dữ liệu (thứ cấp, sơ cấp) nghiên cứu từ năm 2018 đến 2024. Các giải pháp, đề xuất, kiến nghị có phạm vi ứng dụng đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để khám phá, phân tích và đánh giá toàn diện mỗi liên kết giữa TĐH-DN và ở khu vực miền Bắc Việt Nam, nghiên cứu áp dụng phương pháp tiếp cận hỗn hợp (mixed-methods) kết hợp giữa định tính và định lượng. Cách tiếp cận này không chỉ cho phép khai thác các khía cạnh khách quan, đánh giá được thực trạng liên kết mà còn giúp hiểu sâu hơn về mỗi liên kết và kỳ vọng của các bên liên quan. Ba nhóm phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng trong luận án gồm: (i) nghiên cứu tài liệu; (ii) khảo sát bằng bảng hỏi; và (iii) phỏng vấn chuyên gia. Mỗi phương pháp được thiết kế để phục vụ các mục tiêu nghiên cứu cụ thể, bổ trợ cho nhau và cùng hướng tới mục tiêu chung là xây dựng nền tảng lý luận, phản ánh khách quan thực trạng liên kết và đề xuất các giải pháp thúc đẩy mỗi liên kết TĐH-DN.

4.1. Nghiên cứu tài liệu

Phương pháp nghiên cứu tài liệu (desk research) là bước đầu tiên và đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn cho luận án. Tài liệu được thu thập từ nhiều nguồn khác nhau bao gồm sách, bài báo khoa học đã công bố trong và ngoài nước, báo cáo của cơ quan QLNN, tổ chức giáo dục, doanh nghiệp và các tổ chức trung gian. Đặc biệt, nghiên cứu tập trung khai thác các tài liệu liên quan đến: (1) các mô hình và lý thuyết liên kết TĐH-DN; (2) vai trò của các yếu tố thể chế, chính sách, nguồn lực trong thúc đẩy hợp tác; (3) các tiêu chí đánh giá hoạt động liên kết TĐH-DN, (4) kinh nghiệm trong nước, quốc tế trong tổ chức và quản lý liên kết TĐH-DN; và (5) tình hình liên kết ở Việt Nam, đặc biệt là

ở khu vực phía Bắc trong bối cảnh phát triển GDDH gắn với nhu cầu TTLĐ và ĐMST.

Thông qua quá trình phân tích tài liệu, NCS đã xác lập được khung lý thuyết về mối liên kết giữa TĐH-DN, nhấn mạnh đến tính tương hỗ, phụ thuộc lẫn nhau. Việc phân tích tài liệu cũng hỗ trợ cho quá trình xác định biến số nghiên cứu, thiết kế phiếu khảo sát, khung câu hỏi phỏng vấn chuyên gia, cũng như xác định các tiêu chí đánh giá kết quả và hiệu quả của liên kết. Ngoài ra, phần nghiên cứu tài liệu còn giúp luận án xác định khoảng trống nghiên cứu hiện tại, cho thấy thiếu hụt trong việc nghiên cứu đánh giá mối liên kết TĐH-DN tại các cơ sở GDDH ở Việt Nam dưới góc nhìn về thể chế, đặc biệt là chưa có sự phân tích đặc thù theo vùng lãnh thổ như khu vực miền Bắc.

4.2. Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi

Phương pháp định lượng đóng vai trò then chốt trong việc thu thập dữ liệu thực chứng về hiện trạng liên kết giữa TĐH-DN tại KVMB. Công cụ chính được sử dụng là phiếu khảo sát có cấu trúc, được xây dựng dựa trên khung lý thuyết và các nghiên cứu trước đó, đồng thời được hiệu chỉnh phù hợp với bối cảnh GDDH Việt Nam. Nội dung khảo sát được thiết kế theo hướng lượng hóa mức độ, mức độ đồng thuận và mức độ ảnh hưởng của từng tiêu chí liên quan đến mối liên kết TĐH-DN.

4.2.1. Thiết kế bảng hỏi

Bảng hỏi gồm ba phần nội dung chính:

- Thực trạng liên kết: Gồm các câu hỏi đo lường mức độ triển khai liên kết trong các lĩnh vực chính như đào tạo, NCKH&CGCN, tư vấn, cung ứng dịch vụ. Các câu hỏi được đánh giá trên thang đo Likert 5 mức độ từ “Rất kém” đến “Rất tốt”.

- Kết quả và hiệu quả quản lý liên kết: Nhóm câu hỏi này đánh giá mức độ đạt được về chiến lược và chính sách liên kết; tổ chức và vận hành hoạt động liên kết; mức độ tham gia và cam kết của các bên; và tác động của mối liên kết tới sự phát triển bền vững của TĐH. Các câu hỏi được đánh giá trên thang đo Likert 5 mức độ từ “Rất thấp (Không hiệu quả)” đến “Xuất sắc (MLK bền vững)”

- Các yếu tố ảnh hưởng đến liên kết: Phần này đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố nội tại (chiến lược phát triển của TĐH, năng lực đội ngũ, cơ cấu tổ chức, văn hóa liên kết), yếu tố từ phía DN (động lực, năng lực hợp tác, nhu cầu đổi mới), và yếu tố thể chế bên ngoài (chính sách, cơ chế tài chính, hành lang pháp lý, vai trò trung gian hỗ trợ).

4.2.2. Đối tượng khảo sát và phương pháp chọn mẫu

Tổng thể khảo sát là 117 TĐH công lập thuộc khu vực miền Bắc Việt Nam, được chia thành hai vùng địa lý chính: vùng Đồng bằng sông Hồng với 101 trường

và vùng Trung du miền núi phía Bắc với 16 trường. Do nguồn lực hạn chế, nghiên cứu chọn mẫu theo phương pháp phân tầng kết hợp thuận tiện. Nghiên cứu phân tầng theo hai vùng là Đồng bằng sông Hồng và Trung du miền núi phía Bắc. Tổng số 23 TĐH được chọn (trong đó 20 trường thuộc Đồng bằng sông Hồng và 03 trường thuộc Trung du miền núi phía Bắc). Tại mỗi TĐH, phiếu khảo sát được gửi đến 15 cán bộ, bao gồm lãnh đạo trường, trưởng các khoa, phòng, ban liên quan đến hợp tác DN, và cán bộ quản lý trực tiếp các hoạt động liên kết. Như vậy, tổng số phiếu phát ra là 345 phiếu, trong đó thu về hợp lệ 327 phiếu (đạt tỷ lệ 94,8%), đảm bảo độ tin cậy và tính đại diện của mẫu.

4.2.3. Cách thức thu thập và xử lý dữ liệu

Dữ liệu được thu thập trong thời gian từ tháng 3 đến tháng 9 năm 2023. Hình thức phát phiếu linh hoạt gồm cả bản giấy gửi trực tiếp và bảng hỏi trực tuyến qua Google Form nhằm tăng tỷ lệ phản hồi và phù hợp với bối cảnh số hóa. Dữ liệu sau khi thu thập được mã hóa và xử lý bằng phần mềm SPSS. Các phân tích sử dụng trong luận án chủ yếu là các phân tích thống kê mô tả. Với mỗi câu hỏi, các chỉ số như tần suất, giá trị trung bình, độ lệch chuẩn được sử dụng để phân tích mức độ triển khai các hoạt động liên kết, đánh giá kết quả quản lý, và xác định vai trò của các yếu tố ảnh hưởng.

4.3. Phương pháp phỏng vấn chuyên gia

Phương pháp phỏng vấn chuyên gia đóng vai trò hỗ trợ, kiểm chứng và bổ sung cho kết quả khảo sát định lượng. Nhờ khai thác trực tiếp quan điểm, kinh nghiệm và đánh giá của các chuyên gia, phương pháp này giúp làm rõ các vấn đề phức tạp mà khảo sát định lượng khó thể hiện đầy đủ.

4.3.1. Chọn mẫu và tổ chức phỏng vấn

Tổng cộng 12 chuyên gia được lựa chọn phỏng vấn, thuộc ba nhóm chính:

- Nhóm 1: Các nhà quản lý, cán bộ chuyên gia tại các TĐH có kinh nghiệm triển khai liên kết hiệu quả;
- Nhóm 2: Đại diện DN từng tham gia hợp tác với TĐH trong đào tạo, nghiên cứu hoặc chuyển giao công nghệ;
- Nhóm 3: Các chuyên gia độc lập, nhà hoạch định chính sách, cố vấn giáo dục và chuyên gia tư vấn trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực và ĐMST.

Phỏng vấn được tổ chức theo hình thức bán cấu trúc (semi-structured interview), với khung câu hỏi xoay quanh các chủ đề chính: (i) thực trạng và đặc điểm của liên kết hiện nay; (ii) động lực và rào cản trong hợp tác; (iii) hiệu quả của cơ chế quản lý hiện tại; (iv) đề xuất cải tiến và các giải pháp chính sách.

Các buổi phỏng vấn được thực hiện từ tháng 11 đến tháng 12 năm 2023, với thời lượng trung bình từ 45 đến 60 phút, thông qua hình thức trực tiếp và trực tuyến. Việc ghi âm, ghi chú và mã hóa nội dung được thực hiện đồng bộ nhằm đảm bảo tính toàn vẹn và trung thực của dữ liệu.

4.3.2. Phân tích dữ liệu phỏng vấn

Phân tích nội dung (content analysis) được áp dụng để xử lý và tổng hợp thông tin từ các cuộc phỏng vấn. Quá trình phân tích trải qua các bước: phiên mã dữ liệu, mã hóa các đơn vị nội dung, phân loại thành các chủ đề (themes), xác định sự đồng thuận và khác biệt giữa các nhóm chuyên gia, từ đó rút ra các luận điểm có tính thực tiễn cao. Kết quả phỏng vấn cũng được đối chiếu, so sánh với dữ liệu khảo sát để củng cố các kết luận nghiên cứu và đưa ra mô hình liên kết đề xuất phù hợp với bối cảnh miền Bắc Việt Nam.

Như vậy, việc kết hợp ba phương pháp nghiên cứu: nghiên cứu tài liệu, khảo sát bảng hỏi và phỏng vấn chuyên gia đã tạo nên một khung phân tích toàn diện, đa chiều và có chiều sâu cho đề tài. Cách tiếp cận hỗn hợp này giúp luận án không chỉ phản ánh được thực trạng MLK TĐH-DN ở KVMB Việt Nam một cách hệ thống, mà còn xác định rõ các yếu tố ảnh hưởng và đề xuất khuyến nghị chính sách có căn cứ thực tiễn và học thuật vững chắc.

5. Những điểm mới và đóng góp của luận án

*** Về lý luận**

Trên cơ sở kế thừa và phát triển các nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án đã có một số đóng góp mới về lý luận trong nghiên cứu môi liên kết TĐH-DN. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, luận án đã làm rõ khái niệm, bản chất môi liên kết TĐH-DN và luận giải có bổ sung mục tiêu, vai trò, động lực của liên kết trong phát triển nguồn nhân lực, ĐMST và nâng cao chất lượng GDĐH trong bối cảnh CDS và tự chủ đại học. Đây là sự kế thừa và phát triển khái niệm một cách phù hợp với đặc thù các TĐH ở Việt Nam hiện nay.

Thứ hai, luận án đã cụ thể hoá có bổ sung nội dung quản lý môi liên kết TĐH-DN (gồm 3 nội dung: (i) liên kết trong đào tạo; (ii) liên kết trong NCKH&CGCN; (iii) liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ); và xây dựng các tiêu chí đánh giá (gồm các tiêu chí phản ánh hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết, hiệu quả tổ chức và vận hành các MLK, mức độ tham gia và cam kết của các bên, và mức độ tác động của MLK với sự PTBV của TĐH). Đây là cơ sở lý luận cần thiết để đánh giá khách quan, định lượng hiệu quả các MLK trong điều kiện tự chủ ĐH, hội nhập và chuyển đổi số GDĐH.

Thứ ba, luận án đã nhận dạng và bổ sung hệ thống các yếu tố ảnh hưởng đến môi liên kết TĐH-DN theo 2 nhóm: (1) các yếu tố nội tại của TĐH, DN và (2) các

yếu tố thuộc môi trường vĩ mô (môi trường pháp lý, môi trường kinh tế và môi trường văn hoá xã hội), giúp hình thành khung phân tích tổng thể, làm rõ điều kiện đảm bảo để MLK hoạt động hiệu quả. Đồng thời, qua nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn về quản lý MLK TĐH-DN của các TĐH trong và ngoài nước, rút ra bài học kinh nghiệm phù hợp cho các TĐH ở khu vực miền Bắc Việt Nam.

*** Về thực tiễn**

Luận án đã có một số đóng góp mới liên quan đến thực tiễn MLK TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam. Cụ thể :

Thứ nhất, kết quả nghiên cứu của luận án góp phần khái quát, làm rõ thực trạng tổ chức, vận hành và phát triển MLK TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam giai đoạn 2018 - 2024. Đây là giai đoạn có nhiều chuyển biến mạnh về chính sách giáo dục, tự chủ đại học và chuyển đổi số GDĐH.

Thứ hai, bằng một hệ thống dữ liệu, số liệu (thứ cấp, sơ cấp) và việc vận dụng các phương pháp nghiên cứu phân tích phù hợp, luận án đã mô tả bức tranh toàn cảnh, phân tích chi tiết (định lượng, định tính), đánh giá khách quan nội dung mối liên kết (liên kết trong đào tạo, liên kết trong NCKH&CGCN, liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ), chỉ ra các kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân sinh ra hạn chế trong quản lý và vận hành mối liên kết TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam.

Thứ ba, luận án đã đề xuất hệ thống định hướng, quan điểm và 05 nhóm giải pháp có tính khả thi nhằm tăng cường hiệu quả MLK TĐH-DN đến năm 2030, tầm nhìn 2045, phù hợp với chiến lược phát triển GDĐH và lộ trình chuyển đổi số quốc gia. Các giải pháp tập trung vào phương diện quản lý (như thiết lập cơ chế phối hợp, cải tiến quản trị liên kết, xây dựng và tổ chức vận hành các MLK trong đào tạo, NCKH&CGCN và tư vấn, cung ứng dịch vụ). Đồng thời, các giải pháp còn định hướng hoàn thiện chính sách vĩ mô, góp phần nâng cao năng lực nội tại cho các TĐH ở KVMB trong việc thu hút, gắn kết và phục vụ DN.

6. Bố cục của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung của luận án được kết cấu thành 4 chương:

Chương 1: Tổng quan các nghiên cứu về mối liên kết TĐH-DN

Chương 2: Cơ sở lý luận và thực tiễn về mối liên kết TĐH-DN

Chương 3: Thực trạng mối liên kết TĐH-DN ở khu vực miền Bắc Việt Nam

Chương 4: Giải pháp tăng cường mối liên kết TĐH-DN ở khu vực miền Bắc Việt Nam.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC - DOANH NGHIỆP

1.1. Các nghiên cứu về mô hình liên kết trường đại học - doanh nghiệp

Mô hình liên kết TĐH-DN đã và đang là một chủ đề thu hút sự quan tâm sâu rộng của giới học thuật trong và ngoài nước, được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, từ lý thuyết đến thực tiễn, từ chính sách đến vận hành quản trị.

Một bước ngoặt quan trọng trong việc thúc đẩy mô hình TĐH-DN là sự ra đời của Đạo luật Bayh-Dole (1980) tại Hoa Kỳ, cho phép các TĐH và tổ chức phi lợi nhuận được cấp bằng sáng chế và thương mại hóa các kết quả nghiên cứu được tài trợ bởi nhà nước. Điều này đã đặt nền móng cho sự hình thành khái niệm “đại học doanh nghiệp” - nhấn mạnh vai trò thương mại hóa tri thức và thúc đẩy các hoạt động tạo giá trị kinh tế trong xã hội.

Dựa trên đó, mô hình Triple Helix do Etzkowitz và Leydesdorff phát triển (thập niên 1990) đã trở thành một khung lý thuyết phổ biến mô tả sự hợp tác ba bên giữa nhà nước, DN và TĐH nhằm thúc đẩy ĐMST và phát triển kinh tế. Mô hình được chia thành ba dạng: nhà nước chi phối (kinh tế kế hoạch), thị trường chi phối (kinh tế tự do), và dạng lý tưởng với sự phối hợp cân bằng giữa ba chủ thể. Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng việc áp dụng Triple Helix tại các quốc gia đang phát triển, như Việt Nam, còn gặp nhiều thách thức về đồng bộ chính sách, phân bổ nguồn lực và sự khác biệt về mục tiêu giữa các bên.

Nhiều học giả đã phát triển các mô hình cụ thể nhằm hiện thực hóa mối liên kết TĐH-DN. Nghiên cứu của Fisher và Koch (2004) chỉ ra sự thay đổi trong tư duy lãnh đạo của các trường đại học tại Mỹ, từ mô hình truyền thống sang tư duy doanh nghiệp nhằm thích ứng với môi trường cạnh tranh và yêu cầu đổi mới liên tục. Các trường nếu duy trì mô hình cũ sẽ khó đáp ứng yêu cầu thị trường và dễ mất vị thế. Cherwitz và Darwin (2005) giới thiệu mô hình “doanh nghiệp trí tuệ”, trong đó nhấn mạnh sự hòa trộn giữa tư duy hàn lâm và tinh thần khởi nghiệp, mở rộng không gian sáng tạo và hợp tác giữa đại học và doanh nghiệp. Mô hình này được triển khai thành công tại các đại học như Rice và Binghamton, với hơn 3.000 sinh viên từ 90 ngành tham gia từ năm 2000.

Một hướng tiếp cận khác của Yokoyama (2006) tập trung vào mô hình tự chủ đại học và chuyển giao công nghệ, qua đó phân loại năm mức độ phát triển mô hình đại học doanh nghiệp, từ thí điểm (Tokyo), liên kết định hướng (Waseda), đến

hình thức lý tưởng với sự tích hợp toàn diện giữa học thuật và kinh doanh (Surrey). Nghiên cứu này nhấn mạnh vai trò của quản trị chiến lược, tự chủ tài chính, và văn hóa doanh nghiệp trong các trường đại học.

Bảng 1.1: Các hình thức phát triển của TĐH

Mức	Hình thức	Đặc điểm chính trong cơ chế tổ chức điều hành
1	Thí điểm mẫu (Ví dụ: Đại học Tokyo)	- Tăng sự tự quyết định của TĐH - Sự ra đời của văn hóa DN - Xem xét lại vấn đề quản trị, quản lý, lãnh đạo và tài trợ nội bộ trong TĐH - Thiết lập kế hoạch chiến lược - Nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tăng cường trách nhiệm trong TĐH
2	TĐH theo định hướng liên kết với DN (Đại học Waseda)	- Mở rộng hoạt động kinh doanh - Chính sách theo định hướng thị trường - Xung đột giữa các giá trị học thuật và kinh doanh - Sự ra đời của tinh thần quản lý trong các hoạt động
3	TĐH định hướng kinh doanh non trẻ (Đại học Nottingham Trent)	- Phụ thuộc vào tài chính công - Tự nhận dạng là một TĐH mang tinh thần kinh doanh - Đóng góp vào nền kinh tế địa phương
4	TĐH DN thích ứng (Đại học Surrey)	- Thề chế tự quyết định - Thu nhập đáng kể từ tài trợ bên ngoài - Cơ cấu quản trị và cấu trúc quản lý theo định hướng thị trường - Tích hợp cơ cấu DN, kinh doanh và học thuật
5	Hình thức lý tưởng	- Tự chủ hoàn toàn và tự lực - Chia sẻ rủi ro và trách nhiệm giữa các tác nhân tham gia vào các hoạt động kinh doanh một cách rõ ràng - Tích hợp văn hóa kinh doanh, DN và văn hóa học thuật; văn hóa quản lý và phối hợp trong một tổ chức mà không có xung đột

(Nguồn: Yokoyama, 2006)

Yusof và Jain (2010) nghiên cứu mối liên hệ giữa TĐH, DN và môi trường bên ngoài, nhấn mạnh vai trò quan trọng của các văn phòng CGCN trong TĐH. Các TĐH hoạt động theo mô hình quản trị đại học (QTĐH) tiên tiến cộng với hoạt động hiệu quả của văn phòng này sẽ thúc đẩy sự hình thành các DN mới. Tiến trình hình

này góp phần phát triển kinh tế, công nghiệp và cộng đồng kinh doanh, cải thiện môi trường bên ngoài. QTĐH theo định hướng liên kết với DN cần một hệ sinh thái hỗ trợ ĐMST thúc đẩy mạnh mẽ quá trình chuyển đổi sang mô hình QTĐH tiên tiến.

Trong bối cảnh khu vực, nghiên cứu của Salleh và Omar (2013) đã đề xuất mô hình hợp tác ba bên giữa đại học - doanh nghiệp - chính phủ, nhấn mạnh vai trò trung gian của đại học trong nâng cao kỹ năng sinh viên, tạo cầu nối việc làm và tăng giá trị nghiên cứu ứng dụng.

Tại Việt Nam, nhiều học giả đã bắt đầu tiếp cận mô hình TĐH-DN. Trần Anh Tài và Trịnh Ngọc Thạch (2013) nhấn mạnh mô hình TĐH-DN giúp giáo dục và nghiên cứu đáp ứng thị trường lao động, tạo việc làm, thúc đẩy kinh tế - xã hội. Quản trị TĐH theo tư duy DN giải quyết thách thức phát triển và thúc đẩy nghiên cứu liên ngành và ứng dụng thực tiễn. Các TĐH cần điều chỉnh chức năng và cơ cấu tổ chức theo tiêu chuẩn mới. Tác giả đưa ra ví dụ thành công như Viện Công nghệ Massachusetts, Đại học Quốc gia Singapore và một số đại học Trung Quốc, gợi ý chiến lược phát triển mô hình này tại Việt Nam.

Theo Đinh Văn Toàn (2016), các TĐH theo định hướng tiên tiến cần tiếp cận tinh thần kinh doanh và tăng cường hợp tác với DN, đồng thời “thay đổi phương thức tổ chức và quản lý dựa trên hiệu quả hoạt động”. Việc phối kết hợp hiệu quả của các đơn vị tư vấn, cung ứng dịch vụ như các văn phòng CGCN (TTO) sẽ thúc đẩy chuyển giao tri thức từ các TĐH tới DN. Đây cũng chính là cơ sở mạnh mẽ cho thành công của mô hình QTĐH tiên tiến với vai trò tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Theo Hoàng Hùng và các cộng sự (2016), Phạm Hoàng Tú Linh (2019), các TĐH cần theo mô hình tiên tiến, chú trọng tinh thần kinh doanh và hợp tác với DN. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, mô hình này với các cường quốc có nền giáo dục tiên tiến, đẳng cấp đã không còn xa lạ, tuy nhiên ở Việt nam, mô hình này chưa được thể hiện rõ và chưa mang lại hiệu quả trong sản xuất cũng như tác động trở lại đến chất lượng đào tạo (CLĐT). Việc thành lập các DN trực thuộc và các đơn vị hỗ trợ như TTO sẽ giúp tăng tính tự chủ, thúc đẩy chuyển giao tri thức và đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan.

1.2. Các nghiên cứu về hoạt động liên kết TĐH-DN

1.2.1. Liên kết trong đào tạo

Liên kết giữa TĐH và DN là yếu tố then chốt nâng cao CLĐT trong bối cảnh kinh tế tri thức và hội nhập. Hợp tác này không chỉ đảm bảo chất lượng NNL mà còn thúc đẩy ĐMST và CGCN. Nhiều quốc gia đã triển khai hiệu quả mô hình hợp

tác TĐH-DN, từ xây dựng CTĐT chung, thực tập đến nghiên cứu phát triển. Tại Việt Nam, MLK này ngày càng được chú trọng nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ và nâng cao NLCT quốc gia.

M. Perkmann và K. Walsh (2007) đã nghiên cứu MLK giữa trường TĐH và DN trong bối cảnh đổi mới mở, nhấn mạnh vai trò của hợp tác GD&ĐT trong việc nâng cao CLĐT và khả năng chia sẻ tri thức. Nghiên cứu chỉ ra rằng sự tham gia của DN vào xây dựng CTĐT, giảng dạy, thực tập và dự án thực tiễn giúp SV tiếp cận với yêu cầu thực tế của TTLĐ, qua đó nâng cao khả năng sẵn sàng làm việc và cơ hội nghề nghiệp. Đồng thời, hợp tác này cũng tạo điều kiện để tri thức học thuật được ứng dụng vào thực tiễn DN, thúc đẩy ĐMST. Tuy nhiên, nghiên cứu còn một số hạn chế khi chưa đi sâu vào các phương pháp và công cụ đo lường hiệu quả hợp tác đào tạo, cũng như chưa phân tích tác động của sự khác biệt văn hóa tổ chức giữa TĐH và DN đến chất lượng hợp tác.

Các nghiên cứu của Lee & Win (2004) và Tijssen (2006) cho thấy liên kết TĐH-DN chủ yếu diễn ra qua các CTĐT ngắn hạn nhằm nâng cao kỹ năng và năng lực chuyên môn cho lao động DN, đồng thời hỗ trợ DN tiếp cận công nghệ mới. Một số DN còn cử chuyên gia giảng dạy, tư vấn hoặc hỗ trợ SV giải quyết vấn đề thực tiễn, góp phần tăng tính ứng dụng của CTĐT. Hai yếu tố then chốt được xác định là năng lực GV và mức độ phù hợp của chương trình với nhu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, các nghiên cứu còn hạn chế khi chủ yếu tập trung vào hợp tác ngắn hạn, chưa phân tích sâu mô hình liên kết dài hạn và hiệu quả thực tế của các hoạt động phối hợp đào tạo.

Để làm rõ thực trạng LK TĐH-DN tại châu Âu, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục, T. Davey, T. Baaken, V. Galán-Muros và A. Meerman (2011), trong nghiên cứu *“The State of University-Business Cooperation in Europe,”* nhấn mạnh vai trò của các mô hình hợp tác như chương trình thực tập, khóa học LK giữa TĐH và DN, cùng các CTĐT kỹ năng chuyên môn, nhằm nâng cao tính ứng dụng của GDĐH. Kết quả chỉ ra rằng hợp tác đào tạo không chỉ giúp SV tiếp cận môi trường làm việc thực tế mà còn thúc đẩy chuyển giao tri thức, tăng cường ĐMST và nâng cao NLCT của LLLĐ. Các tác giả cũng nhấn mạnh sự cần thiết của trong quá trình liên kết trong đào tạo đó là nhà trường cần tổ chức mời các nhà lãnh đạo DN tham gia thỉnh giảng hoặc nói chuyện về những vấn đề mới liên quan đến hoạt động sản xuất của DN (công nghệ mới) cho SV. Và đôi khi trường cũng nhận được góp ý từ phía DN cho bài giảng của trường nhằm điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động tại DN.

Với các nghiên cứu của Souder (1993); M.S.Alam et al., (2003); J. Lee, H.N. Win (2004); Perkmann et al., (2013) thì các liên kết chính thức như đồng tổ chức CTĐT, các hoạt động trao đổi chuyên môn không chính thức như hội thảo, tọa đàm khoa học, báo cáo chuyên đề có sự tham gia của DN cũng đóng vai trò quan trọng. Đây là cơ hội để hai bên chia sẻ thông tin về công nghệ mới, xác định nhu cầu và tiềm năng hợp tác, từ đó hình thành nền tảng cho các mối quan hệ lâu dài. Một hình thức liên kết gián tiếp khác là việc công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí chuyên ngành, qua đó DN có thể tiếp cận tri thức và công nghệ mới để ứng dụng. Tuy nhiên, các thông tin công bố thường thiếu chi tiết thực tiễn, gây khó khăn cho DN trong khai thác hiệu quả. Ngoài ra, xu hướng mở rộng hợp tác thông qua trao đổi NNL ngày càng phổ biến: GV tham gia thực tế tại DN, chuyên gia DN giảng dạy hoặc tư vấn chương trình, hỗ trợ SV giải quyết các bài toán thực tiễn. DN cũng đóng vai trò trong đánh giá kết quả đào tạo, góp ý điều chỉnh nội dung chương trình cho phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động và xu thế công nghệ. Những hoạt động này góp phần làm sâu sắc hơn MLK giữa TĐH và DN, gia tăng giá trị thực chất cho cả giáo dục và sản xuất.

Nhấn mạnh vai trò của các CTĐT chung, thực tập và khóa học ngắn hạn cho nhân viên DN, Ankrah và Al-Tabbaa (2015) thực hiện nghiên cứu tổng quan về các hình thức LK TĐH-DN. Những hình thức này không chỉ kết nối đào tạo với thực tiễn mà còn giúp DN tiếp cận nhân lực có chuyên môn phù hợp và hỗ trợ TĐH điều chỉnh chương trình giảng dạy theo nhu cầu TTLĐ. Nghiên cứu cho thấy rằng MLK TĐH-DN còn được thực hiện qua các CTĐT thường xuyên hoặc ngắn hạn nhằm nâng cao, bổ túc kiến thức cho nhân viên đang công tác tại DN, phát huy khả năng của những người đang làm việc trong từng lĩnh vực cụ thể, giúp họ có thể áp dụng công nghệ mới và những bí quyết mới nhằm giải quyết công việc hiệu quả hơn. Trong một số trường hợp, các chuyên gia của DN cũng tham gia phối hợp trong đào tạo sau đại học cùng với trường. Việc CGCN qua hình thức đào tạo chính là cách tốt nhất để người học áp dụng các kiến thức và phương pháp làm việc đã được học vào trong thực tế tại DN. Năng lực của các thành viên trong ban giảng huấn trong từng lĩnh vực cụ thể sẽ góp phần nâng cao CTĐT. Những CTĐT ngắn hạn có thể rất hữu ích cho các nhà quản lý và nguồn nhân lực trong DN khi tiếp cận công nghệ mới. Rất nhiều trung tâm nghiên cứu tại các trường đã tổ chức các CTĐT và chuyển giao thành công kết quả nghiên cứu. Tuy nhiên, nghiên cứu còn thiếu phân tích tác động cụ thể của từng nội dung hợp tác đối với kết quả giáo dục và chất lượng NNL, cũng như thiếu minh chứng thực nghiệm từ các ngành khác nhau. Việc thiếu phân tích mức độ ảnh hưởng của hợp tác đối với SV và chương trình giáo dục trong các lĩnh

vực đặc thù như kỹ thuật, kinh doanh hay khoa học xã hội cũng hạn chế khả năng đánh giá hiệu quả LK.

Trong khi đó, nghiên cứu của Valeria Arza & Mariela Carattoli (2016) tiếp cận MLK giữa các tổ chức nghiên cứu công (PROs), cụ thể là một TĐH quy mô trung bình ở Argentina và DN từ góc nhìn mạng lưới xã hội. Thay vì chỉ phân tích cơ cấu tổ chức, nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của các yếu tố xã hội, đặc biệt là mức độ gắn bó và tin cậy trong hình thành và lựa chọn kênh liên kết. Kết quả cho thấy, các mối quan hệ gắn bó chặt chẽ giữa GV, nhà nghiên cứu và DN thúc đẩy các liên kết đào tạo dài hạn, tương tác hai chiều như: đồng xây dựng CTĐT, DN tham gia giảng dạy, thành lập hội đồng tư vấn chương trình, tổ chức thực tập, ngoại khóa cho SV. Ngược lại, quan hệ lỏng lẻo chỉ tạo ra các liên kết ngắn hạn, đơn lẻ và thiếu bền vững. Nghiên cứu gợi ý rằng để mở rộng và nâng cao hiệu quả MLK, cần chú trọng xây dựng các mối quan hệ xã hội đáng tin cậy, đồng thời kết hợp cả yếu tố xã hội và bối cảnh lịch sử khi thiết kế chính sách giáo dục và hợp tác với DN.

Nhận thức lợi ích từ MLK đào tạo NNL có chất lượng và ứng dụng công nghệ cao để PTBV cho DN, Lê Dân (2013) nhấn mạnh liên kết giữa TĐH và DN là yếu tố then chốt để đào tạo NNL chất lượng cao và thúc đẩy ứng dụng công nghệ phục vụ PTBV. Nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của DN trong việc góp ý chương trình đào tạo, tổ chức thực tập cho SV, cũng như hợp tác trong NCKH, CGCN và tư vấn phát triển. Qua phân tích, tác giả xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả liên kết gồm chính sách hỗ trợ, mức độ cam kết của DN và năng lực đáp ứng của TĐH. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra các rào cản như khác biệt mục tiêu giữa hai bên, chính sách chưa đồng bộ và việc các TĐH chưa chủ động điều chỉnh chương trình đào tạo theo nhu cầu thực tiễn, dẫn đến khoảng cách giữa đào tạo và thị trường lao động.

Phạm Văn Nam (2014) nhấn mạnh phối hợp nhà trường và DN là yếu tố quan trọng để nâng cao CLĐT nhân lực trình độ đại học đáp ứng nhu cầu xã hội. Nghiên cứu đưa ra khái niệm hợp tác nhà trường và DN, bổ sung vào nhóm 6 yếu tố tác động chất lượng đào tạo ĐH, xác định rõ mức độ tác động của từng nhân tố, giúp nhà trường và DN kiểm soát các nhân tố theo các tỷ lệ tác động. Nhà nước cần đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục, ký hợp đồng giữa nhà trường với DN để xây dựng chương trình, nội dung đào tạo, tham gia quá trình hướng dẫn thực tập và hỗ trợ CSVN. Các TĐH cần chủ động xây dựng các mối quan hệ với DN như: Tổ chức diễn đàn nghề nghiệp, quảng bá thông tin tuyển dụng, đặt hàng đào tạo.

Nghiên cứu của Vũ Tiến Dũng (2016) tập trung phân tích liên kết TĐH-DN trong đào tạo nhân lực với vai trò chủ trì là TĐH trong xây dựng chương trình, nội

dung và CLĐT. DN chỉ đóng vai trò hỗ trợ, phối hợp tổ chức, quản lý và tiếp nhận nhân lực sau đào tạo. Nghiên cứu khẳng định tính biện chứng và tương hỗ trong mối liên kết này khi cả hai bên đều hướng đến mục tiêu chung là nâng cao chất lượng nhân lực đáp ứng nhu cầu TTLĐ và góp phần phát triển kinh tế. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa đi sâu vào cơ chế vận hành hợp tác, các thách thức cụ thể trong quá trình liên kết cũng như những tiêu chí đo lường liên kết hiệu quả để có những khuyến nghị chính sách nhằm tối ưu hoá sự phối hợp giữa TĐH và DN trong đào tạo nhân lực.

Bảng 1.2. Tóm tắt kết quả của các nghiên cứu trước về nội dung liên kết trong đào tạo

Phát biểu	Tác giả						
	Souder, W.E.	M.S.Alam, R.Jayakumar & D. Balakrishnan	J. Lee, H.N. Win	Davey, T., Baaken, T.,	Perkmann et al.	Ankrah & AL-Tabbaa	Valeria Arza & Mariela Carattoli Lucietto
	1993	2003	2004	2011	2013	2015	2016
Phối hợp thực hiện các chương trình đào tạo dài hạn và ngắn hạn	x	x			x		x
Thành lập hội đồng tư vấn có các đại diện của doanh nghiệp			x	x	x		
Doanh nghiệp tham gia rà soát chương trình đào tạo	x	x				x	
Tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế, ngoại khoá cho SV	x	x			x		
Trao đổi nhân lực	x		x	x	x		
Doanh nghiệp tham gia đánh giá kết quả đào tạo		x					x

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

1.2.2. Liên kết trong NCKH, chuyển giao công nghệ

Các nghiên cứu về liên kết giữa TĐH và DN trong lĩnh vực NCKH&CGCN chủ yếu làm rõ các hình thức tương tác, đồng thời phân tích cách thức hai bên phối hợp nguồn lực, chia sẻ tri thức, triển khai dự án nghiên cứu chung và thúc đẩy thương mại hóa công nghệ, qua đó tác động đến cả chủ thể hợp tác và hệ sinh thái đổi mới.

Nghiên cứu của Michael D. Santoro và Alok K. Chakrabarti (2001) là một đóng góp nền tảng trong việc làm rõ vai trò của các trung tâm nghiên cứu ĐH trong hỗ trợ DN, đặc biệt trong các ngành công nghiệp công nghệ cao. Dựa trên phân tích

bốn khía cạnh cốt lõi của hợp tác TĐH-DN (nghiên cứu hỗ trợ, chuyển giao tri thức, cGCN và năng lực hấp thụ công nghệ của DN), nghiên cứu đã xây dựng một khung phân tích toàn diện về cơ chế thúc đẩy ĐMST và phát triển công nghệ. Đặc biệt, nghiên cứu nhấn mạnh xu hướng hình thành các nhóm nghiên cứu chung, đồng công bố sáng chế và chia sẻ quyền SHTT như một hình thức hợp tác sâu nhằm gia tăng khả năng ứng dụng và thương mại hóa kết quả nghiên cứu. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn hạn chế khi chủ yếu tập trung vào các DN công nghệ cao tại Hoa Kỳ và chưa phân tích sâu cơ chế vận hành, pháp lý và phân chia lợi ích trong các mô hình hợp tác. Dù vậy, đây vẫn là công trình có giá trị lý luận và thực tiễn cao, góp phần định hướng chính sách và thiết kế mô hình liên kết hiệu quả giữa TĐH và DN.

Debackere & Veugelers (2005) nhấn mạnh vai trò của các tổ chức chuyển giao công nghệ (TTOs) trong thúc đẩy liên kết TĐH-DN, đặc biệt qua thương mại hóa kết quả nghiên cứu. Nghiên cứu đề xuất mô hình tổ chức kết hợp giữa tập trung (quản lý SHTT, hỗ trợ spin-off) và phi tập trung (trao quyền cho nhóm nghiên cứu). Tác giả làm rõ sự hình thành nhóm nghiên cứu chung, đồng sở hữu sáng chế, bản quyền và công bố khoa học, như minh chứng cho liên kết sâu rộng. Các hình thức hợp tác trong khai thác, trao đổi, mua bán kết quả nghiên cứu cũng được xác định là kênh chuyển giao hiệu quả. Ưu điểm nổi bật là khung tổ chức chính sách cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả liên kết trong ĐMST, dù nghiên cứu vẫn chủ yếu phản ánh bối cảnh đại học châu Âu, chưa làm rõ sự khác biệt ở các quốc gia có năng lực hấp thụ công nghệ thấp.

Với một tổng quan hệ thống có giá trị, nghiên cứu của Perkmann và Walsh (2007) tập trung phân tích mối quan hệ TĐH-DN trong bối cảnh đổi mới mở, đặc biệt ở lĩnh vực NCKH và CGCN. Nghiên cứu phân loại và mô tả các hình thức liên kết phổ biến như nghiên cứu hợp đồng, tư vấn, cấp phép công nghệ và thành lập doanh nghiệp spin-off, đồng thời đánh giá ưu, nhược điểm của từng hình thức trong việc thúc đẩy dòng chảy tri thức và công nghệ giữa học thuật và DN. Đáng chú ý, tác giả nhấn mạnh vai trò ngày càng quan trọng của DN không chỉ là đối tác triển khai mà còn là nhà tài trợ, người mua sản phẩm khoa học công nghệ và tiếp nhận chuyển giao để ứng dụng vào SXKD. Việc lựa chọn hình thức hợp tác được quyết định bởi mục tiêu, năng lực, nguồn lực của hai bên và đặc thù lĩnh vực nghiên cứu. Nghiên cứu đề xuất chương trình nghiên cứu tiếp theo nhằm làm sâu sắc cơ chế động lực, quản lý và kết quả các mô hình hợp tác. Với phương pháp tiếp cận toàn diện, công trình đóng góp quan trọng vào nền tảng lý luận tối ưu hóa liên kết TĐH-DN trong NCKH & CGCN, tuy nhiên vẫn tập trung vào phân loại và khung phân tích, chưa đánh giá sâu hiệu quả thực tế trong các bối cảnh khác nhau.

Một nghiên cứu được thực hiện tại các TĐH ở Cộng hòa Séc của Stemberkova et al. (2020), xuất phát từ thực trạng CGCN còn hạn chế và phân mảnh. Nhóm tác giả đã tổng hợp, phân tích các mô hình chuyển giao truyền thống như quyền sở hữu, phổ biến tri thức, sử dụng tri thức, truyền thông khoa học, vai trò của các văn phòng chuyển giao công nghệ (TTOs) và mô hình Triple Helix. Kết quả cho thấy không mô hình nào hiệu quả khi vận hành đơn lẻ mà cần được tích hợp linh hoạt theo đặc điểm tổ chức và theo định hướng nghiên cứu. Từ đó, nhóm đề xuất mô hình quản lý tri thức kết nối các yếu tố hỗ trợ bảo vệ SHTT, tạo tri thức mới và thúc đẩy CGCN. Nghiên cứu đặc biệt nhấn mạnh vai trò nhóm nghiên cứu chung TĐH-DN, đồng công bố kết quả, đồng sở hữu sáng chế, bản quyền như hình thức liên kết thiết thực, nâng cao giá trị ứng dụng của kết quả NCKH. Đây là nghiên cứu thực tiễn có ý nghĩa, mở hướng tiếp cận tích hợp giữa quản trị tri thức và CGCN trong bối cảnh ĐMST gắn chặt với thị trường và DN.

Nghiên cứu của Boguszewicz-Kreft và cộng sự (2021) nhấn mạnh CGCN là trụ cột sứ mệnh thứ ba của các TĐH hiện đại bên cạnh giáo dục và nghiên cứu. CGCN từ đại học sang DN vừa là nguồn sáng tạo thúc đẩy phát triển KTXH, vừa mang lại nguồn thu cho trường và nâng cao chất lượng nghiên cứu, giảng dạy thông qua liên kết thực tiễn. Nghiên cứu chỉ ra rằng DN tham gia bằng cách tài trợ kinh phí, mua sản phẩm nghiên cứu và CGCN, trao đổi mua bán sản phẩm khoa học, đồng thời cùng công bố phát minh, đồng sở hữu bằng sáng chế và bản quyền, qua đó tạo nên sự hợp tác đa chiều và hiệu quả. Phương pháp nghiên cứu gồm (a) tổng hợp và phân tích tài liệu quốc tế về các công cụ, quy trình và thực tiễn tốt trong CGCN và (b) phân tích chi tiết quy trình CGCN tại bốn trường đại học châu Âu nhằm xác định các yếu tố thúc đẩy và xây dựng quy trình phù hợp cho các trường đại học mới tham gia hoạt động CGCN. Nghiên cứu làm rõ những thách thức do tính phức tạp và đa dạng trong cách tiếp cận CGCN ở các quốc gia và khu vực, đồng thời đề xuất giải pháp giúp các TĐH non trẻ tăng cường hiệu quả CGCN.

Một nghiên cứu thực nghiệm quy mô lớn tại Trung Quốc của Jiang, J., Zhao, Y., & Feng, J. (2022), đã phân tích khoảng 6.400 hợp đồng cấp phép giữa hơn 4.000 DN và 300 TĐH giai đoạn 2009-2014 nhằm đánh giá mối quan hệ giữa CGCN và kết quả ĐMST của DN. Đây là nghiên cứu đầu tiên tại Trung Quốc ứng dụng phân tích mạng xã hội hai phía (bipartite social network analysis -SNA), sử dụng chỉ số trung tâm BiRank và mô hình Bipartite Graph Reinforcement Model (BGRM) để đo lường vai trò và ảnh hưởng của từng tác nhân trong mạng lưới liên kết TĐH-DN. Phương pháp này cho phép lượng hóa vai trò từng bên và trực quan hóa dòng chảy tri thức theo khu vực, đồng thời phát hiện hiện tượng “thế giới nhỏ” trong mạng

lưới cấp phép sáng chế. Kết quả chính cho thấy: (i) doanh nghiệp có điểm trung tâm cao, kinh nghiệm lâu năm và quy mô nhân sự nhỏ hơn thường đạt hiệu quả đổi mới sáng tạo tốt hơn; (ii) năng lực đổi mới, nguồn lực R&D và hiệu quả CGCN có sự khác biệt đáng kể giữa các vùng tại Trung Quốc; (iii) các hình thức hợp tác như cùng khai thác giá trị thương mại qua hợp đồng CGCN, đồng công bố sáng chế, đồng sở hữu quyền sở hữu trí tuệ và mua bán kết quả nghiên cứu là động lực thúc đẩy hiệu quả liên kết. Nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm về lợi ích tăng cường hợp tác TĐH-DN trong NCKH&CGCN, đồng thời gợi mở phương pháp phân tích mạng xã hội như công cụ hữu hiệu hỗ trợ hoạch định chính sách và tối ưu chiến lược hợp tác trong hệ sinh thái ĐMST quốc gia.

Nghiên cứu của Trương Bích Phương (2013) phân loại liên kết giữa TĐH và DN thành ba lĩnh vực chính: giáo dục đào tạo, dịch vụ tư vấn, nghiên cứu phát triển. Tác giả phân tích vai trò của hai bên và đề xuất giải pháp tăng cường hợp tác, như tổ chức khoá đào tạo ngắn hạn, thúc đẩy sáng tạo và phát triển mạng lưới cựu sinh viên từ phía TĐH; đồng thời khuyến khích DN chủ động tiếp cận, ứng dụng kết quả nghiên cứu và đề xuất nhu cầu kỹ thuật. Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ dừng ở mức đề xuất, chưa đánh giá hiệu quả thực tiễn các mô hình liên kết và chưa xem xét tác động của chính sách vĩ mô và bối cảnh kinh tế - xã hội.

Từ góc độ TĐH, nghiên cứu của Lê Hiếu Học và Nguyễn Đức Trọng (2017) đánh giá thực trạng liên kết TĐH-DN dựa trên dữ liệu điều tra mẫu, xác định các hình thức hợp tác phổ biến như nghiên cứu chung, đặt hàng nghiên cứu, tư vấn kỹ thuật và chuyển giao kết quả nghiên cứu. Nghiên cứu làm rõ lợi ích của hợp tác, gồm nâng cao chất lượng NCUD, tăng nguồn lực tài chính cho TĐH và hỗ trợ DN đổi mới công nghệ. Đồng thời, các rào cản như khác biệt mục tiêu, thiếu cơ chế chính sách hỗ trợ, hạn chế năng lực quản trị và khó khăn bảo vệ quyền SHTT cũng được chỉ ra. Nghiên cứu cung cấp đánh giá khách quan, làm cơ sở thực tiễn cho nhà quản lý trong hoạch định chiến lược phát triển TĐH hướng tới tự chủ và nâng cao trách nhiệm xã hội.

Nghiên cứu của Nguyễn Việt Hà (2019) phân tích lợi ích và tiềm năng của mối liên kết TĐH-DN, đặc biệt trong việc gia tăng hiệu quả CGCN và cải thiện năng lực ĐMST. Tác giả đề xuất ứng dụng mô hình Tripple Helix tại Việt Nam, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phối hợp chặt chẽ giữa TĐH, DN và chính phủ để thúc đẩy đổi mới và phát triển kinh tế dựa trên tri thức. Nghiên cứu đồng thời chỉ ra những rào cản lớn trong việc triển khai mô hình này bao gồm việc thiếu cơ chế chính sách hỗ trợ hiệu quả, hạn chế về nguồn lực tài chính và nhân sự và sự phối hợp thiếu đồng bộ giữa các bên liên quan.

Bảng 1.3. Tóm tắt kết quả của các nghiên cứu trước về nội dung liên kết trong NCKH, CGCN

Phát biểu \ Tác giả	Michael D. Santoro & Alok K. Chakrabarti	Debackere, K., & Veugelers, R.	Perkmann và Walsh	Stemberkova et al.	Boguszewicz-Kreft et al.	Jiang, J., Zhao, Y., & Feng, J.
	2001	2005	2007	2020	2021	2022
DN tài trợ, cấp kinh phí, mua sản phẩm nghiên cứu, CGCN			x		x	
Thành lập nhóm nghiên cứu chung	x	x		x		
Liên kết cùng khai thác giá trị thương mại từ các sản phẩm nghiên cứu theo hợp đồng CGCN		x				x
Cùng công bố các phát minh, đồng sở hữu bằng sáng chế, bản quyền...	x			x	x	x
Trao đổi, mua - bán sản phẩm khoa học		x			x	x

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

1.2.3. Liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ

Trong vài thập kỷ qua, nhiều nghiên cứu quốc tế đã khẳng định vai trò ngày càng quan trọng của MLK TĐH-DN trong tư vấn, cung ứng dịch vụ và nghiên cứu phát triển (R&D). Nghiên cứu của Souder (1993) cho rằng TĐH là nguồn cung cấp dịch vụ tư vấn chuyên môn hiệu quả cho DN với chi phí thấp, thông qua việc GV trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, quản lý và vận hành DN. Trong khi đó, Lee (2000) tiếp cận theo góc nhìn hệ thống đổi mới quốc gia, nhấn mạnh lợi ích hai chiều của mỗi liên kết: GV được tiếp cận với tài trợ, thiết bị và vấn đề thực tiễn; còn DN được hỗ trợ về tri thức khoa học, công nghệ và thúc đẩy ĐMST. Tuy nhiên, cả hai công trình đều chưa đi sâu vào phân tích các rào cản tiềm ẩn như sự khác biệt mục tiêu giữa TĐH và DN, cơ chế phân bổ lợi ích hay tính bền vững của hợp tác.

Các nghiên cứu của M.S. Alam, R. Jayakumar và D. Balakrishnan (2003), Annamária Inzelt (2004), đã làm rõ liên kết hiệu quả giữa TĐH và DN thông qua hoạt động tư vấn ngoài giờ của GV, nhà khoa học hoặc chuyên gia nghiên cứu giàu kinh nghiệm. Đây là hình thức hợp tác có chi phí thấp, triển khai nhanh, chủ yếu dưới dạng chuyển giao thông tin và tri thức chuyên môn. Trong đó, các nhà nghiên cứu đóng vai trò là "người giữ cổng công nghệ" (technology gatekeepers), giúp DN tiếp cận và kết nối tốt hơn với hệ sinh thái tri thức. Ngoài ra, nhiều TĐH còn trực tiếp cung cấp các dịch vụ kỹ thuật như thiết kế sản phẩm, tối ưu hóa quy trình, lập

kế hoạch sản xuất, cải tiến thiết bị, góp phần nâng cao hiệu quả vận hành và củng cố vai trò của nhà trường như một đối tác công nghệ đáng tin cậy. Bên cạnh đó, các hoạt động như tổ chức hội thảo, seminar giữa GV và lãnh đạo DN nhằm trao đổi về cơ hội, thách thức SXKD, cũng như chia sẻ thông tin liên quan đến bản quyền công nghệ, đang ngày càng thể hiện vai trò thúc đẩy hiểu biết hai chiều và tăng cường vốn xã hội giữa các bên. Tuy nhiên, các văn tập trung vào các hình thức hợp tác chính thức, chưa phân tích sâu các cơ chế chia sẻ tri thức phi chính thức hoặc các yếu tố duy trì liên kết bền vững trong bối cảnh chuyển đổi công nghệ nhanh chóng.

Tại Trung Quốc, nghiên cứu của Xu (2010) sử dụng dữ liệu bằng sáng chế kết hợp phân tích mạng xã hội để đánh giá mối liên kết giữa TĐH và DN tại Thâm Quyển. Ngoài hợp tác trong nghiên cứu cơ bản, TĐH ngày càng đóng vai trò quan trọng trong cung cấp dịch vụ tư vấn kỹ thuật, thử nghiệm, kiểm định chất lượng và đồng phát triển sản phẩm với DN. Các trung tâm CGCN, vườn ươm DN và “phòng thí nghiệm đồng sáng tạo” (co-creation labs) trong các TĐH đã trở thành cầu nối giúp DN cải tiến quy trình và thương mại hóa sản phẩm. Bên cạnh đó, nhiều DN cũng chủ động hỗ trợ nguồn lực cho nhà trường thông qua việc cung cấp, cho thuê hoặc cho mượn thiết bị, phòng thí nghiệm, cũng như phối hợp triển khai các hoạt động SXKD. Những hình thức liên kết này đã góp phần nâng cao năng lực đổi mới và tăng cường khả năng cạnh tranh cho DN. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra các rào cản như sự khác biệt về mục tiêu giữa hai bên, vấn đề sở hữu trí tuệ và thiếu cơ chế phối hợp rõ ràng vẫn là những thách thức cần được giải quyết để nâng cao hiệu quả hợp tác.

Tại châu Âu, nghiên cứu của Maietta (2015) sử dụng mô hình probit đa biến để phân tích tác động của MLK giữa TĐH và DN trong ngành thực phẩm và đồ uống tại Ý. Kết quả cho thấy, hợp tác với các TĐH giúp DN cải thiện đáng kể cả quy trình sản xuất lẫn chất lượng sản phẩm đầu ra. Tác động này đặc biệt rõ nét ở các DN có quy mô lớn, có tiềm lực R&D mạnh và nằm gần các cơ sở GDĐH, yếu tố thuận lợi cho tương tác thường xuyên và hiệu quả. Bên cạnh các hình thức hợp tác truyền thống, nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò ngày càng quan trọng của liên kết trong tư vấn và cung ứng dịch vụ, điển hình là hoạt động điều tra thị trường, khảo sát người tiêu dùng hoặc phân tích xu hướng ngành. Các TĐH, với nguồn lực nghiên cứu và đội ngũ chuyên môn cao, đóng vai trò như đối tác chiến lược trong việc hỗ trợ DN hiểu rõ hơn về nhu cầu thị trường, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh và ra quyết định phát triển sản phẩm phù hợp. Mô hình này cho thấy tiềm năng rõ rệt trong việc thúc đẩy ĐMST lấy thị trường làm trung tâm thông qua liên kết dịch vụ, tư vấn giữa nhà trường và DN.

Nghiên cứu của Scandura (2016) tại Vương quốc Anh cung cấp bằng chứng định lượng rõ ràng về tác động tích cực của hợp tác giữa các TĐH công lập và DN đối với đầu tư R&D và tỷ lệ việc làm trong các ngành công nghệ cao. Sử dụng dữ liệu từ Hội đồng Nghiên cứu Khoa học Vật lý và Kỹ thuật (EPSRC) và Văn phòng Thống kê Quốc gia (ONS), nghiên cứu cho thấy hợp tác này giúp DN tiếp cận công nghệ tiên tiến, nâng cao NLCT và cải thiện năng suất lao động. Trong đó, các hoạt động tư vấn và dịch vụ của TĐH đóng vai trò then chốt trong việc duy trì và phát triển MLK thực tiễn. Thông qua khảo sát thị trường, phân tích ngành và tổ chức hội thảo chuyên đề, các trường không chỉ hỗ trợ DN hoạch định chiến lược, mà còn tạo điều kiện cho giới học thuật tiếp cận nhu cầu thực tế. Những hình thức tương tác này góp phần thúc đẩy trao đổi tri thức hai chiều và xây dựng mạng lưới hợp tác hiệu quả, là nền tảng quan trọng cho phát triển hệ sinh thái ĐMST bền vững.

Các TĐH công lập hiện nay đang ngày càng đảm nhận vai trò thứ ba, hỗ trợ phát triển KTXH khu vực thông qua việc cung cấp dịch vụ tư vấn, hỗ trợ khởi nghiệp bền vững và thúc đẩy ĐMST. Nghiên cứu so sánh tại ba khu vực ở Đức của Wagner, M., Schaltegger, S., Hansen, E.G. et al., (2021) đã chỉ ra rằng các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp do đại học dẫn dắt có tác động tích cực đến hệ sinh thái đổi mới vùng, với hiệu quả phụ thuộc vào đặc điểm địa phương và mức độ gắn kết với DN. Trong lĩnh vực tư vấn, dịch vụ, DN không chỉ là đối tượng phục vụ mà còn chủ động tham gia vào quá trình đồng kiến tạo: từ cung cấp thiết bị, chia sẻ thông tin công nghệ đến phối hợp sản xuất thử nghiệm. Các hoạt động như điều tra thị trường, tổ chức hội thảo giữa GV và lãnh đạo DN về xu hướng, cơ hội và thách thức trong kinh doanh đã trở thành kênh kết nối hiệu quả giữa hai bên. Phương pháp nghiên cứu tình huống kết hợp phân tích mạng lưới cho thấy liên kết trong tư vấn, dịch vụ không chỉ tạo ra giá trị kinh tế trước mắt mà còn góp phần định hình cấu trúc quản trị đổi mới vùng, với ĐH là trung tâm tri thức và kết nối.

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu bước đầu đề cập đến liên kết TĐH-DN trong thương mại hóa kết quả nghiên cứu và dịch vụ tư vấn. Phan Quốc Nguyên (2010) phân tích mô hình DN spin-off như một kênh CGCN hiệu quả, nhất là trong thương mại hóa tài sản trí tuệ, nhưng chủ yếu tập trung vào tiềm năng và rào cản pháp lý, chưa đi sâu vào chiến lược dài hạn hay vai trò của hệ sinh thái ĐMST. Hoàng Xuân Long (2005) hệ thống hóa ba mô hình liên kết: cấp phép CGCN, hợp tác R&D và DN spin-off; đồng thời nhấn mạnh vai trò của dịch vụ tư vấn, cung ứng giải pháp công nghệ và phát triển sản phẩm mới trong hỗ trợ DN tiếp cận tri thức và cải tiến sản xuất. Tuy vậy, hiệu quả liên kết còn hạn chế do thiếu chính sách đồng

bộ, hệ sinh thái đổi mới yếu, mạng lưới tư vấn R&D chưa phát triển và thiếu các trung tâm dịch vụ chuyên sâu trong TĐH.

Các nghiên cứu trên, mặc dù tiếp cận từ các góc độ và lĩnh vực khác nhau, đều cho thấy tầm quan trọng của MLK trong tư vấn, cung ứng dịch vụ. Các nghiên cứu cho thấy rằng liên kết không chỉ là một công cụ để tiếp cận nguồn lực mà còn là một cơ chế để học hỏi, chia sẻ rủi ro và tạo ra giá trị mới. Tuy nhiên, hiệu quả của các liên kết này phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm mục tiêu hợp tác rõ ràng, sự phù hợp giữa các đối tác, cơ chế quản lý hiệu quả và sự tin tưởng lẫn nhau.

Bảng 1.4. Tóm tắt kết quả của các nghiên cứu trước về nội dung liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ

Phát biểu	Tác giả M.S.Alam, R.Jayakumar & D.Balakrishnan	Hui Xu	Maietta	Scandura	Wagner, M., Schaltegger, S., Hansen, E.G. et al
	2003	2010	2015	2016	2021
Thực hiện điều tra thị trường hoặc các hình thức điều tra khác			x	x	x
Tổ chức hội thảo, seminar giữa các giảng viên và quản lý, lãnh đạo DN về thời cơ, thách thức sản xuất kinh doanh	x				x
DN cung cấp hoặc cho thuê, mượn thiết bị, phòng thí nghiệm		x	x		
Chia sẻ thông tin bản quyền về công nghệ	x		x		
Phối hợp sản xuất, kinh doanh		x	x	x	x

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

1.3. Các nghiên cứu về tiêu chí đánh giá kết quả liên kết trường đại học - doanh nghiệp

Kết quả của MLK TĐH-DN là điều kiện cần thiết để hoạch định chính sách, cải tiến mô hình hợp tác và bảo đảm tính bền vững trong mối quan hệ giữa nhà trường và DN. Để đánh giá kết quả của mỗi liên kết này, các công trình nghiên cứu trước đây đã đưa ra nhiều tiêu chí khác nhau, tập trung vào các khía cạnh như hợp tác nghiên cứu và phát triển (R&D), chuyển giao công nghệ, hợp tác đào tạo và cung cấp dịch vụ tư vấn. Việc xác định các tiêu chí đánh giá này không chỉ giúp đo lường mức độ LK mà còn chỉ ra tác động thực tế của các hoạt động LK đến sự phát triển của cả TĐH và DN.

Mô hình “Triple Helix” của Etzkowitz và Leydesdorff (2000) là một trong những khung lý thuyết nền tảng, nhấn mạnh mối quan hệ tương tác giữa ba chủ thể:

TĐH - DN - Chính phủ trong quá trình phát triển khoa học, công nghệ và ĐMST. Theo mô hình này, TĐH không chỉ là nơi đào tạo nhân lực mà còn đóng vai trò đồng kiến tạo tri thức và thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu. DN trở thành đối tác nghiên cứu, đồng phát triển sản phẩm, còn Chính phủ giữ vai trò kiến tạo thể chế. Mặc dù mang tính khái quát cao, mô hình này đã đề xuất một số tiêu chí hữu ích như: (i) mức độ hợp tác trong R&D, (ii) số lượng bằng sáng chế đồng sở hữu, (iii) số DN spin-off từ đại học, và (iv) mức độ tác động của chính sách hỗ trợ từ nhà nước. Tuy nhiên, đây mới chỉ là gợi ý lý thuyết, chưa đi vào hệ thống đánh giá cụ thể theo hướng định lượng, định tính có thể áp dụng rộng rãi.

Trên cơ sở kế thừa và phát triển lý thuyết đó, một số nghiên cứu quốc tế như của Perkmann et al. (2013) đã hệ thống hóa các tiêu chí đánh giá hợp tác TĐH-DN, bao gồm: số lượng dự án R&D chung, mức độ tham gia của DN vào xây dựng CTĐT, tác động của hợp tác đến năng suất và đổi mới công nghệ của DN. Nghiên cứu của Ankrah và Al-Tabbaa (2015) đề xuất đo lường hiệu quả thông qua số lượng hợp đồng hợp tác, mức độ tài trợ của DN cho các dự án nghiên cứu, tần suất tham gia của giảng viên vào các hội nghị, hội thảo với DN. Trong khi đó, Davey et al. (2018) xây dựng bộ chỉ số đánh giá toàn diện tại châu Âu, với các nhóm tiêu chí: số lượng thỏa thuận hợp tác, tỷ lệ sinh viên thực tập tại DN, mức độ hài lòng của DN với sinh viên tốt nghiệp, và số lượng sáng kiến khởi nghiệp được TĐH hỗ trợ. Cách tiếp cận này có tính thực tiễn cao, phản ánh nhiều chiều cạnh của mối quan hệ.

Nghiên cứu của Davey, Plewa và Galán Muros (2014) nhấn mạnh rằng liên kết giữa TĐH và DN ngày càng đóng vai trò chiến lược trong các cơ sở GDĐH tại châu Âu, với kỳ vọng mang lại giá trị tổ chức và tác động xã hội. Tuy nhiên, trong bối cảnh áp lực giải trình gia tăng, các phương pháp đánh giá hiện tại vẫn chưa phản ánh đầy đủ tính toàn diện và phức tạp của MLK. Nghiên cứu tổng hợp các tiếp cận đánh giá LK trước đây, chỉ ra những yếu tố thường bị bỏ sót, đồng thời đề xuất một khuôn khổ sơ bộ nhằm chuẩn hóa công tác đánh giá. Theo đó, hiệu quả MLK cần được đo lường dựa trên: (1) hiệu lực chiến lược và chính sách, gồm mức độ phù hợp với định hướng phát triển, nhu cầu thị trường và sự đồng bộ với các chính sách nội bộ; (2) mức độ tham gia và cam kết của các bên, thể hiện qua số lượng đối tác, văn bản hợp tác; và (3) tác động đến sự phát triển bền vững của TĐH, như cải thiện danh tiếng, thu hút đầu tư, đổi mới CTĐT và tăng cường năng lực nội tại. Nghiên cứu góp phần xây dựng cơ sở lý luận hệ thống cho việc đánh giá và quản trị hiệu quả MLK trong dài hạn.

Bằng nghiên cứu điển hình tại Trung tâm Đổi mới Xây dựng (CIC), Đại học Alberta, Fayek và Golabchi (2022) đã xây dựng một khung lý thuyết nhằm xác định

các chỉ số đánh giá hiệu quả hợp tác. Khung này dựa trên tổng quan tài liệu, khảo sát và phỏng vấn chuyên gia, bao gồm ba trụ cột chính: xác định nhu cầu của doanh nghiệp, xây dựng lộ trình nghiên cứu ưu tiên, và nhận diện các dịch vụ then chốt cho doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, các chỉ số đánh giá hiệu quả được đề xuất gồm: hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết; hiệu quả tổ chức và vận hành; mức độ tham gia và cam kết của các bên liên quan; và tác động của MLK đối với sự phát triển bền vững của TĐH. Cách tiếp cận này không chỉ mang lại góc nhìn hệ thống trong đo lường hiệu quả liên kết TĐH-DN, mà còn có thể ứng dụng rộng rãi tại các TĐH, các trung tâm nghiên cứu khác, đặc biệt hữu ích trong bối cảnh thúc đẩy đổi mới sáng tạo dựa trên hợp tác đa bên.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về tiêu chí đánh giá hiệu quả liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp tuy chưa thật sự phong phú nhưng đã bước đầu hình thành những cách tiếp cận thực tiễn và phù hợp với bối cảnh trong nước. Nổi bật trong số đó là nghiên cứu của Đinh Văn Toàn (2016), trong đó tác giả tổng hợp kinh nghiệm quốc tế về hợp tác giữa đại học và doanh nghiệp, phân tích thực trạng tại Việt Nam và đề xuất các gợi ý nhằm thúc đẩy mối quan hệ này. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả hợp tác bao gồm: (i) mức độ tham gia của DN vào quá trình đào tạo và nghiên cứu; (ii) mức độ đóng góp của DN vào hoạt động thực tập, thực tế, tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp; và (iii) mức độ gắn kết giữa hoạt động hợp tác với kết quả đầu ra về chất lượng nhân lực và hiệu quả sử dụng tại DN. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng việc DN tham gia sâu vào hoạt động đào tạo không chỉ nâng cao tính thực tiễn của chương trình học mà còn tạo điều kiện để nhà trường điều chỉnh nội dung đào tạo theo sát yêu cầu của TTLĐ.

Bên cạnh đó, nghiên cứu của Nguyễn Kim Dung & Phạm Thị Hương (2017) đề xuất mô hình hợp tác TĐH-DN theo hướng hệ sinh thái, nhấn mạnh vai trò của GV và DN trong việc đồng thiết kế chương trình đào tạo. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả hợp tác bao gồm: Mức độ tham gia của DN vào việc xây dựng và triển khai chương trình đào tạo; Sự hỗ trợ của DN trong hoạt động thực tập, thực tế và tuyển dụng SV; Tác động của mối quan hệ hợp tác đến chất lượng và hiệu quả sử dụng NNL sau tốt nghiệp.

Ngoài ra, nghiên cứu của Nguyễn Minh Hiền & Nguyễn Hoàng Lan (2014) trên Tạp chí Kinh tế và Phát triển cũng đề cập đến việc đánh giá hiệu quả liên kết thông qua các chỉ số như: số lượng hợp đồng hợp tác nghiên cứu, số lượng DN tham gia ngày hội việc làm, số lượng học bổng do DN tài trợ, và mức độ cải thiện năng lực giảng dạy, nghiên cứu của GV thông qua tương tác với DN. Mặc dù nghiên cứu này thiên về mô tả hiện trạng và đề xuất giải pháp, nhưng đã góp phần

nhấn mạnh vai trò của các tiêu chí đo lường cụ thể trong việc điều chỉnh chính sách và chiến lược hợp tác của nhà trường.

1.4. Các nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến môi liên kết trường đại học - doanh nghiệp

Các yếu tố ảnh hưởng đến MLK TĐH-DN đã trở thành nội dung được nhiều học giả trong và ngoài nước quan tâm nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau.

Van Dierdonck & Debackere (1988) đã phân chia các nhân tố cản trở môi liên kết giữa TĐH và DN thành ba nhóm chính: (1) nhân tố văn hóa, bao gồm sự khác biệt trong tư duy, mục tiêu và kỳ vọng giữa hai bên; (2) nhân tố thể chế, liên quan đến cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý và chính sách hỗ trợ từ cả phía TĐH và DN; và (3) nhân tố hoạt động, bao gồm các vấn đề về tài chính, quản trị, cũng như những khó khăn trong việc triển khai hợp tác cụ thể. Cách phân loại này giúp nhận diện rõ các rào cản chính trong quá trình hợp tác, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện hiệu quả của MLK.

Trong khi đó, nghiên cứu của Bruneel, D'Este và Salter (2010) tập trung phân tích các rào cản trong hợp tác giữa TĐH và DN, đồng thời xác định những yếu tố giúp giảm thiểu chúng. Kết quả từ khảo sát quy mô lớn cho thấy: kinh nghiệm hợp tác và mức độ tin cậy giữa các bên có vai trò then chốt trong việc giảm rào cản về định hướng và giao dịch; tuy nhiên, phạm vi tương tác quá rộng có thể làm gia tăng khó khăn trong giao dịch. Về phía TĐH, các yếu tố như chất lượng GV, CTĐT gắn với thực tiễn, năng lực tài chính và đầu tư R&D được xác định là nền tảng nâng cao hiệu quả hợp tác. Áp lực cạnh tranh và nhu cầu NNL chất lượng cao cũng góp phần thúc đẩy liên kết. Ngoài ra, các yếu tố môi trường như chính sách hỗ trợ R&D, bảo vệ SHTT, điều kiện pháp lý và văn hóa xã hội có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ thành công của hợp tác. Nghiên cứu khẳng định cần phát triển đồng bộ năng lực nội tại và môi trường bên ngoài để vượt qua rào cản, hướng tới mối quan hệ TĐH-DN bền vững và hiệu quả.

Nghiên cứu của D'Este và Patel (2007) phân tích sự đa dạng trong các hình thức tương tác giữa TĐH và DN tại Vương quốc Anh, cho thấy các nhà khoa học chủ yếu tham gia qua tư vấn, nghiên cứu hợp đồng, nghiên cứu chung và đào tạo, thay vì các hình thức thương mại hóa chính thức như sáng chế hay khởi nghiệp. Đặc điểm cá nhân như động lực nghiên cứu, kinh nghiệm thực tiễn và mạng lưới có ảnh hưởng lớn hơn đến mức độ tương tác so với đặc điểm tổ chức. Tuy nhiên, các yếu tố thuộc về TĐH như chất lượng đội ngũ, năng lực tài chính, cơ sở hạ tầng và cơ

chế vận hành cũng đóng vai trò hỗ trợ hoặc hạn chế. Từ phía DN, chiến lược phát triển, nhu cầu NNL chất lượng cao và áp lực đổi mới là những động lực thúc đẩy hợp tác. Ngoài ra, môi trường vĩ mô gồm chính sách hỗ trợ, bảo hộ SHTT, ưu đãi R&D và hệ sinh thái khởi nghiệp cũng tạo điều kiện mở rộng liên kết. Nghiên cứu nhấn mạnh vai trò trung tâm của nhà nghiên cứu cá nhân và đề xuất các định hướng chính sách cấp thể chế và quốc gia nhằm xây dựng hệ sinh thái liên kết hiệu quả giữa học thuật và thực tiễn.

Perkmann và cộng sự (2013) đã thực hiện tổng quan hệ thống tài liệu về MLK TĐH-DN, tập trung vào “tương tác học thuật” như hợp tác nghiên cứu, nghiên cứu theo hợp đồng, tư vấn và quan hệ phi chính thức, những cơ chế then chốt trong chuyển giao tri thức từ học thuật sang sản xuất. Khác với thương mại hóa tài sản trí tuệ, tương tác học thuật phổ biến hơn, gắn với mục tiêu nghiên cứu cơ bản và thường do các nhà khoa học chủ động nhằm huy động nguồn lực cho hoạt động học thuật. Mức độ tham gia vào tương tác và thương mại hóa phụ thuộc vào ba nhóm yếu tố: (i) cá nhân (động lực, kỹ năng, định hướng nghiên cứu); (ii) tổ chức (cơ chế khuyến khích, năng lực tài chính và hạ tầng R&D); và (iii) thể chế (chính sách SHTT, hỗ trợ khởi nghiệp, ưu đãi thuế cho R&D). Đặc biệt, chính sách và chiến lược phát triển liên kết đóng vai trò quyết định trong việc tạo lập môi trường hỗ trợ, nâng cao năng lực và hiệu quả hợp tác. Nghiên cứu không chỉ khẳng định vai trò của tương tác học thuật trong đổi mới và phát triển KTXH, mà còn định hướng cho các nghiên cứu chính sách thúc đẩy liên kết học thuật và DN trong bối cảnh đổi mới.

Hợp tác giữa TĐH và DN ngày càng được xem là công cụ chiến lược thúc đẩy ĐMST thông qua trao đổi tri thức và CGCN. Theo Ankrah và Al-Tabbaa (2015), dù số lượng nghiên cứu về liên kết TĐH-DN gia tăng nhanh chóng, nhưng tri thức vẫn còn phân tán và thiếu khung phân tích tích hợp. Từ tổng quan tài liệu, các tác giả đề xuất năm khía cạnh cốt lõi hình thành nền tảng lý thuyết cho LK và xây dựng một mô hình quy trình tổng thể, góp phần hệ thống hóa hiểu biết hiện có. Tuy nhiên, để đánh giá hiệu quả hợp tác trong thực tiễn, cần phân tích đồng thời các yếu tố ảnh hưởng ở ba cấp độ: (i) nội tại TĐH bao gồm mức độ chủ động, năng lực kết nối, chiến lược phát triển hợp tác, bộ máy hỗ trợ (như văn phòng CGCN), chất lượng nhân lực và hạ tầng R&D; (ii) về phía DN thể hiện qua sự sẵn sàng hợp tác, chiến lược dài hạn, nhu cầu NNL chất lượng cao, năng lực đầu tư R&D và áp lực cạnh tranh; (iii) môi trường vĩ mô gồm: chính sách SHTT, ưu đãi thuế cho nghiên cứu, điều kiện kinh tế thị trường, văn hóa hợp tác và mạng lưới kết nối. Từ đó, nghiên cứu nhấn mạnh rằng phát triển liên kết TĐH-DN đòi hỏi cách tiếp cận tổng

thể, đa chiều và phối hợp chặt chẽ giữa các bên, trong đó TĐH không chỉ là nơi tạo ra tri thức mà còn cần đóng vai trò trung tâm trong kiến tạo hệ sinh thái đổi mới và liên kết hiệu quả với khu vực sản xuất kinh doanh.

Nghiên cứu của Rybníček và Königsgruber (2019) là một tổng quan có hệ thống và toàn diện về LK giữa TĐH và DN, trong bối cảnh gia tăng yêu cầu ĐMST và thương mại hóa tri thức. Dù nhiều nghiên cứu đã xác định các yếu tố thành công trong hợp tác, hiểu biết về MLK này vẫn còn phân mảnh. Trên cơ sở phân tích các công trình trước, tác giả đề xuất một mô hình khái niệm mới hệ thống hóa các yếu tố ảnh hưởng và mối quan hệ tương tác giữa chúng. Ba nhóm yếu tố chính được xác định: (i) nội tại TĐH: gồm chiến lược liên kết, cơ cấu tổ chức, chất lượng nhân lực, năng lực tài chính và hạ tầng; (ii) nội tại DN bao gồm chiến lược phát triển, nhu cầu nhân lực, năng lực R&D, sự sẵn sàng hợp tác và áp lực thị trường; (iii) môi trường vĩ mô: như khung pháp lý, chính sách khuyến khích R&D, môi trường kinh tế và văn hóa xã hội. Nghiên cứu không những chỉ ra các điều kiện thành công của liên kết mà còn mở ra hướng nghiên cứu sâu hơn về sự tương tác giữa các yếu tố này trong các bối cảnh tổ chức và quốc gia khác nhau.

Tổng thể, các nghiên cứu trên đã phân tích đa chiều các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hiệu quả hoạt động liên kết TĐH-DN, qua đó hình thành hai nhóm yếu tố chính: (1) Yếu tố nội tại của TĐH, DN và (2) Yếu tố môi trường vĩ mô. Tuy nhiên, một hạn chế chung là phần lớn các nghiên cứu được thực hiện ở các nền kinh tế phát triển, nên chưa thật sự phản ánh đầy đủ các rào cản thể chế, chính sách và nguồn lực tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu như của Lê Dân (2013) chỉ ra rằng hiệu quả liên kết giữa TĐH và DN còn hạn chế, chủ yếu do liên kết nhỏ lẻ, thiếu chiến lược tổng thể, nhận thức chưa đầy đủ từ cả hai phía, và sự thiếu vắng cơ chế hỗ trợ từ Nhà nước. Phạm Thị Thanh Hồng và Nguyễn Danh Nguyên (2012) cũng nhấn mạnh sự khác biệt về văn hóa tổ chức và mục tiêu vận hành giữa TĐH và DN là một trong những rào cản lớn. Việc thiếu cam kết chiến lược và ưu tiên lợi ích ngắn hạn của DN cũng làm suy yếu mối liên kết.

Ngoài ra, các nghiên cứu gần đây như của Lê Thanh Hà (2022) tiếp cận vấn đề trong bối cảnh CĐS, cho thấy các yếu tố công nghệ, kỹ năng số, và cơ chế phối hợp linh hoạt đóng vai trò ngày càng quan trọng trong việc hình thành và duy trì MLK hiệu quả. Tác giả xác định động lực hợp tác, cơ chế chia sẻ lợi ích, và sự tin cậy giữa các bên là những yếu tố quyết định thành công của MLK TĐH-DN trong môi trường số hóa. Nghiên cứu của Hà Văn Sỹ (2023) phân tích các yếu tố thúc đẩy và cản trở LK giữa TĐH và DN trong bối cảnh CĐS. Dựa trên tổng hợp lý thuyết và

thực tiễn tại Việt Nam, tác giả xác định các động lực chính gồm: chính sách hỗ trợ của Nhà nước (ưu đãi thuế, tài trợ R&D), nhu cầu đổi mới công nghệ của DN và yêu cầu đào tạo nhân lực số chất lượng cao. Ngược lại, rào cản chủ yếu là sự khác biệt mục tiêu, thiếu chia sẻ thông tin và cơ chế phối hợp chưa hiệu quả. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp như hoàn thiện chính sách vĩ mô, xây dựng cơ chế liên kết linh hoạt và phát triển năng lực nhân lực. Công trình này cung cấp cơ sở thực tiễn và hàm ý chính sách quan trọng cho việc thúc đẩy liên kết TĐH-DN trong nền kinh tế tri thức số.

Như vậy, các nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp cái nhìn toàn diện về các yếu tố ảnh hưởng đến MLK TĐH-DN. Tuy nhiên, trong điều kiện Việt Nam hiện nay, cần tập trung nghiên cứu sâu hơn về các rào cản thể chế, chính sách hỗ trợ, sự tương thích mục tiêu chiến lược giữa hai bên, và các giải pháp xây dựng lòng tin cũng như cơ chế phối hợp linh hoạt để quản lý hiệu quả và bền vững MLK này.

1.5. Khoảng trống nghiên cứu

Mặc dù các nghiên cứu trong và ngoài nước đã đề cập đến MLK TĐH-DN ở nhiều khía cạnh, vẫn còn những khoảng trống quan trọng sau cần tiếp tục nghiên cứu:

Một là, phần lớn các nghiên cứu hiện nay tiếp cận MLK TĐH-DN chủ yếu từ góc độ của DN hoặc tập trung vào các khía cạnh hoạt động như đào tạo NNL, NCKH&CGCN hay tư vấn dịch vụ. Rất ít công trình tiếp cận từ phía TĐH như một chủ thể trung tâm trong quan hệ liên kết, đặc biệt là trong bối cảnh các TĐH đang từng bước thực hiện tự chủ, đổi mới quản trị, CDS và chịu áp lực nâng cao hiệu quả hoạt động để đóng góp cho phát triển KTXH. Việc tiếp cận từ phía TĐH là cần thiết để hiểu rõ hơn động cơ, năng lực nội tại, vai trò và chiến lược quản lý MLK của các TĐH, từ đó đề xuất các cơ chế, chính sách phù hợp với điều kiện thực tiễn.

Hai là, tuy một số nội dung lý luận về MLK TĐH-DN đã được đề cập trong các nghiên cứu trước, song còn thiếu một hệ thống khái niệm đầy đủ, thống nhất về nội hàm, đặc điểm, vai trò, chức năng và nội dung cụ thể của MLK TĐH- DN trong bối cảnh GDĐH đang đổi mới toàn diện theo định hướng tự chủ và hội nhập quốc tế. Những lý luận hiện có vẫn mang tính rời rạc và chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu quản trị hiện đại của TĐH trong kỷ nguyên số.

Ba là chưa có nhiều nghiên cứu làm rõ các tiêu chí đánh giá kết quả quản lý MLK TĐH-DN cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý liên kết, đặc biệt trong điều kiện đặc thù của các TĐH ở KVMB Việt Nam, có sự chênh lệch về điều kiện phát triển giáo dục và KTXH so với các vùng khác.

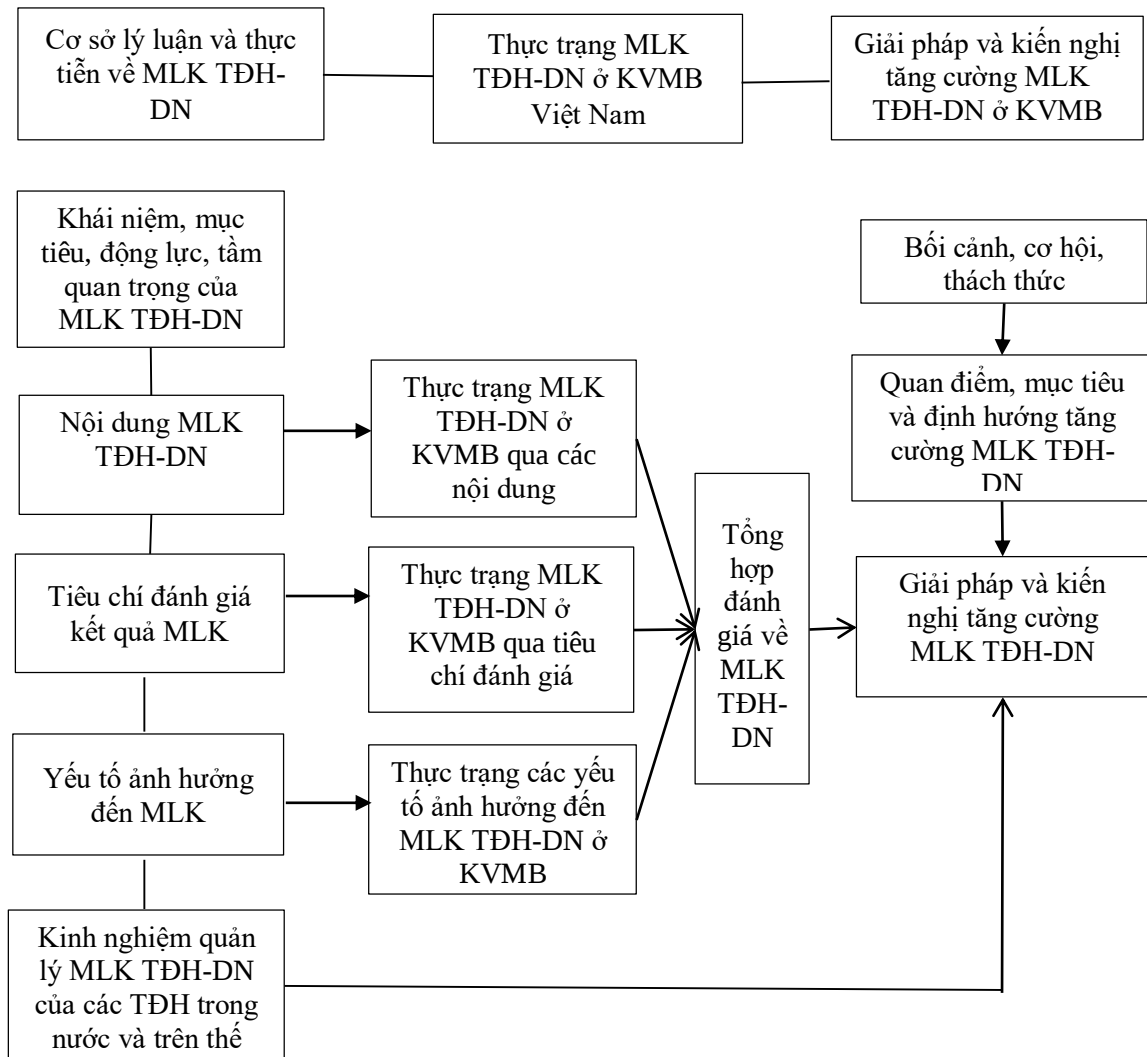
Bốn là, hiện chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống và cập nhật thực trạng quản lý MLK TĐH- DN tại các TĐH ở KVMB trong

giai đoạn 2018-2024. Các nghiên cứu hiện có thường chỉ khảo sát một vài trường hợp riêng lẻ hoặc thiếu khung tiêu chí khoa học để đánh giá hiệu quả hoạt động liên kết theo từng nội dung cụ thể.

Năm là, các giải pháp được đề xuất trong những công trình trước đây phần lớn chưa được xây dựng trên cơ sở cập nhật các văn bản chính sách mới như Chiến lược phát triển giáo dục đại học Việt Nam đến năm 2030, Nghị quyết số 57-NQ/TW (2024) và chưa gắn với yêu cầu thực tiễn trong chuyển đổi số, ĐMST và PTBV, nên chưa đáp ứng tốt yêu cầu của thời kỳ mới.

Như vậy, việc tiếp cận mới liên kết từ phía TĐH, đặc biệt là trong vai trò chủ động quản trị mối quan hệ với DN, là một hướng đi mới, thiết thực và cần thiết để lấp đầy khoảng trống nghiên cứu nêu trên.

1.6. Khung nghiên cứu của đề tài luận án



Hình 1.1. Khung nghiên cứu của luận án

(Nguồn: Đề xuất của NCS)

Tiểu kết chương 1

Trong chương 1 của luận án, NCS đã tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án.

Từ việc tổng quan những công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước và nước ngoài cho phép rút ra nhận định: chưa có nhiều công trình khoa học nghiên cứu chuyên sâu và trực tiếp về MLK TĐH-DN ở khu vực và cụ thể ở khu vực miền Bắc Việt Nam. Do đó, việc NCS lựa chọn đề tài “Nghiên cứu mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam” để làm luận án tiến sĩ là có kế thừa nhưng không trùng lặp với các công trình khoa học đã được công bố.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC - DOANH NGHIỆP

2.1. Khái niệm cơ bản và lý thuyết nền trong nghiên cứu mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp

2.1.1. Các khái niệm cơ bản

2.1.1.1. Khái niệm, đặc điểm của trường đại học

Luật Giáo dục Đại học 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018): “Cơ sở GDDH (gọi chung là TĐH) là cơ sở giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân, thực hiện các hoạt động đào tạo từ trình độ đại học trở lên, NCKH và ĐMST nhằm phát triển NNL chất lượng cao phục vụ sự phát triển của đất nước”.

Nguyễn Thị Bình (2004): “TĐH là nơi tạo ra, lưu giữ và truyền bá tri thức, thực hiện các chức năng đào tạo, NCKH phục vụ cộng đồng và hội nhập quốc tế, đóng vai trò trung tâm trong hệ thống GDDH và ĐMST quốc gia”.

Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế - OECD (2008): “TĐH là một tổ chức giáo dục bậc cao có nhiệm vụ đào tạo trình độ đại học và sau đại học, thực hiện NCKH, đổi mới công nghệ và phục vụ cộng đồng, đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển kinh tế tri thức”.

Theo Marginson (2002), các TĐH không phải là các công ty/ tổ chức tư nhân sản xuất ra các loại hàng hóa dịch vụ thông thường. TĐH được thành lập và hoạt động trong khuôn khổ pháp lý qui định nhằm sản xuất ra nhiều loại hàng hóa công và tư với chức năng chính là giảng dạy và nghiên cứu. Vì vậy, TĐH là một phần quan trọng của hệ thống cơ sở hạ tầng quốc gia với trách nhiệm chính là tạo ra những sản phẩm công phục vụ xã hội.

Trong nghiên cứu này, TĐH là cơ sở GDDH công lập, thực hiện đào tạo ở các bậc đại học và sau đại học (có đào tạo ngành kinh tế, kỹ thuật), NCKH, ĐMST, CGCN và phục vụ cộng đồng. Trường có quyền tự chủ về chuyên môn, tổ chức bộ máy và tài chính; sở hữu ĐNGV và chuyên gia có trình độ; phát triển các sản phẩm và dịch vụ đáp ứng nhu cầu thực tiễn của thị trường và DN; thiết lập và duy trì mối liên kết chặt chẽ với DN, tổ chức trong và ngoài nước.

- Về phân loại, cơ sở GDDH tại Việt Nam được tổ chức theo ba hình thức chính. Thứ nhất, cơ sở giáo dục đại học công lập do Nhà nước sở hữu, đầu tư và xây dựng cơ sở vật chất. Thứ hai, cơ sở GDDH tư thực thuộc quyền sở hữu của tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức kinh tế tư nhân hoặc cá nhân, được đầu tư và xây dựng bởi các chủ thể này. Thứ ba, cơ sở GDDH có vốn đầu tư nước ngoài,

bao gồm hai dạng: cơ sở GDĐH có 100% vốn từ nhà đầu tư nước ngoài và cơ sở GDĐH liên doanh giữa nhà đầu tư nước ngoài với nhà đầu tư trong nước.

- *Đặc điểm trường đại học*

Bảng 2.1: Đặc điểm trường đại học

Đặc điểm	Nội dung
Chức năng	Đào tạo, NCKH, hoạt động tư vấn, dịch vụ và phục vụ cộng đồng
Tính tự chủ	Có quyền tự chủ về chuyên môn, tài chính, tổ chức bộ máy theo Luật 34 Giáo dục Đại học (sửa đổi 2018)
Tính học thuật cao	ĐNGV trình độ cao, CTĐT cập nhật, các sản phẩm NCKH có giá trị thương mại
Tính xã hội hóa	Gắn chặt với nhu cầu xã hội, thị trường về NNL và sản phẩm KHCN, dịch vụ
Liên kết đa chiều	Kết nối DN, tổ chức nghiên cứu, tổ chức quốc tế và các CSGD
Gắn với ĐMST	Thúc đẩy khởi nghiệp, chuyển giao tri thức và CGCN vào thực tiễn

2.1.1.2. *Khái niệm, đặc điểm của doanh nghiệp*

Theo Luật Doanh nghiệp Việt Nam năm 2020 (Điều 4, khoản 10): “Doanh nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh”.

William Baumol (1993): Doanh nghiệp là tổ chức hoạt động theo nguyên tắc kinh tế thị trường, tối ưu hoá lợi nhuận thông qua sản xuất, phân phối và tiêu thụ hàng hoá dịch vụ”.

Nguyễn Đình Cung: “Doanh nghiệp là thực thể kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường, chịu tác động của các yếu tố chính sách pháp lý và cạnh tranh, có vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội”.

Như vậy trong nghiên cứu này, *Doanh nghiệp là một tổ chức kinh tế có tư cách pháp nhân, được thành lập theo quy định của pháp luật nhằm thực hiện hoạt động SXKD, cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ, vì mục tiêu lợi nhuận. DN có thể hoạt động dưới nhiều hình thức sở hữu, lĩnh vực khác nhau, đóng vai trò trung tâm trong nền KTTT thông qua tạo việc làm, thúc đẩy ĐMST và đóng góp vào tăng trưởng kinh tế”*

- *DN được phân loại* theo loại hình DN, bao gồm: DN nhà nước, DN ngoài nhà nước và DN FDI.

- Đặc điểm DN

Bảng 2.2. Đặc điểm doanh nghiệp

Đặc điểm	Nội dung
Tính pháp lý	Phải đăng ký kinh doanh và tuân thủ các quy định pháp luật liên quan (thuế, lao động, môi trường...)
Tính tự chủ	Tự quyết định hoạt động SXKD (lĩnh vực, quy mô, phương thức hoạt động...) và tự chịu trách nhiệm
Mục tiêu lợi nhuận	Hoạt động hướng tới mục tiêu chính là tăng doanh thu, tối ưu hóa lợi nhuận cho chủ sở hữu
Tính cạnh tranh	Có tính cạnh tranh cao, là động lực phát triển hay giải thể
Tính liên kết	Có nhu cầu liên kết với nhiều chủ thể là khách hàng, nhà cung cấp, cơ quan nhà nước, TĐH, viện nghiên cứu...
Linh hoạt, thích ứng	Luôn đổi mới để thích ứng với sự thay đổi của môi trường kinh doanh và công nghệ, xu thế tiêu dùng của thị trường

2.1.1.3. Khái niệm, đặc điểm của môi liên kết trường đại học - doanh nghiệp

Liên kết là quá trình kết nối giữa các tổ chức, cá nhân hoặc các đơn vị để tạo ra một mối quan hệ chính thức hoặc phi chính thức, thường nhằm mục đích tận dụng các nguồn lực tài nguyên, chia sẻ thông tin để cùng nhau đạt được các lợi ích chung. Theo Carayon (2003), Gibb A. & Hannon (2006), MLK giữa TĐH và DN được hiểu như là những giao dịch giữa các TĐH và DN vì lợi ích của cả hai bên. Đẩy mạnh MLK để khai thác giá trị của nó có thể giúp TĐH tháo gỡ những khó khăn về tài chính và giúp các DN đạt được hoặc duy trì ưu thế cạnh tranh trong thị trường năng động ngày nay.

MLK TĐH-DN thực chất còn là sự tương tác giữa TĐH và các học giả, các nhân viên, các tổ chức, cơ quan nhà nước và các đơn vị liên quan tại địa phương. Sự hợp tác này thể hiện việc các bên quan tâm đến các công việc; thông tin về chính sách cũng như các kết quả về các hình thức hợp tác, giữa lý thuyết và thực tiễn (Dan, 2013). MLK TĐH-DN là tất cả hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa trường ĐH và các DN. MLK này đem lại lợi ích thiết thực cho cả DN và nhà trường: trong đào tạo, trong R&D; Kích thích sự vận động năng động qua lại của GV, SV và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các DN; Thương mại hóa các kết quả nghiên cứu, chuyển giao; Xây dựng nội dung, CTĐT; hỗ trợ các nỗ lực sáng nghiệp và quản trị tổ chức; phối hợp sử dụng CSVC, trang thiết bị trong đào tạo, NCKH, CGCN; phối hợp SXKD.

Như vậy, *mối liên kết TĐH-DN được hiểu là một cơ chế hợp tác chiến lược, trong đó TĐH và DN phối hợp với nhau để thúc đẩy đào tạo nhân lực, NCKH,*

CGCN và ĐMST phù hợp với thực tiễn DN và thị trường, từ đó nâng cao NLCT, tăng doanh thu, đóng góp vào sự phát triển KTXH.

- Đặc điểm của MLK TĐH-DN

Bảng 2.3. Đặc điểm của môi liên kết TĐH-DN

Đặc điểm	Giải thích
Tính hai chiều	TĐH - DN đều có lợi ích và cùng chủ động thực MLK.
Tính thực tiễn cao	MLK hướng tới giải quyết các vấn đề thực tiễn cấp thiết của doanh nghiệp, thị trường và xã hội.
Tính linh hoạt	MLK có nhiều hình thức, nội dung, tính chất khác nhau, tùy thuộc vào đặc điểm ngành, lĩnh vực và nhu cầu của mỗi bên.
Tính phụ thuộc vào môi trường	Môi trường chính sách, xã hội, KHCN, cơ chế tài chính, và văn hóa hợp tác ảnh hưởng mạnh mẽ đến mức độ và hiệu quả MLK.
Tính bền vững	Để đạt hiệu quả, MLK cần được duy trì thường xuyên, có đánh giá, rút kinh nghiệm, đề xuất các giải pháp tháo gỡ kịp thời.

2.1.1.4. Các bên có liên quan trong môi liên kết TĐH-DN

** Chính phủ và cơ quan quản lý nhà nước*

(1) *Chính phủ* đóng vai trò quyết định trong việc định hướng chiến lược, thiết lập các chính sách, quy định và chương trình hỗ trợ để thúc đẩy MLK TĐH-DN. Các chiến lược phát triển KT-XH, như Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), Chiến lược phát triển KHCN, chiến lược phát triển NNL chất lượng cao... đều bao gồm các chỉ tiêu và định hướng cụ thể về việc tăng cường hợp tác giữa hai bên. Chính phủ đưa ra các luật và quy định liên quan đến hợp tác TĐH-DN như Luật Giáo dục Đại học, Luật Khoa học Công nghệ, hay các quy định về CGCN. Những quy định này là khung pháp lý rõ ràng, minh bạch và thuận lợi để các bên chủ trọng tham gia MLK.

(2) *Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET)* chịu trách nhiệm xây dựng các chính sách cụ thể liên quan đến MLK TĐH-DN: các thông tư về liên kết đào tạo, các quy định về chuẩn đầu ra của sinh viên theo yêu cầu TTLĐ, các quy định về CTĐT gắn với thực tiễn. MOET đưa ra các chương trình cải cách đào tạo, khuyến khích các TĐH đổi mới CTĐT theo hướng gắn liền với nhu cầu thực tiễn của DN và TTLĐ. MOET đóng vai trò là cầu nối giữa các TĐH và DN, thông qua việc tổ chức các diễn đàn, hội thảo, và triển lãm. Bộ cũng có thể tham gia vào việc điều phối các dự án hợp tác giữa TĐH- DN, giúp các bên tìm kiếm đối tác phù hợp.

(3) *Bộ Khoa học và Công nghệ* đảm nhiệm việc cấp phép và hỗ trợ cho các hoạt động CGCN, NCUĐ giữa TĐH và DN, đồng thời cung cấp các nguồn tài trợ

cho các dự án nghiên cứu và khuyến khích ĐMST, giúp các TĐH có thêm nguồn lực để thực hiện các dự án.

(4) *Bộ Nội vụ* xây dựng các chính sách tuyển dụng, quản lý và phát triển NNL, hỗ trợ TĐH thu hút giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn từ DN và ngược lại, giúp DN tiếp cận NNL chất lượng cao (CLC) từ các TĐH. Hỗ trợ các TĐH tự chủ trong quản lý nhân sự để liên kết với DN thành lập các trung tâm nghiên cứu, ĐMST chung.

(5) *Bộ Tài chính* thiết kế các chính sách ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính cho DN khi LK với TĐH như tài trợ cho các dự án nghiên cứu chung, CTĐT LK, hoặc khởi nghiệp từ SV. Đảm bảo phân bổ ngân sách nhà nước hợp lý cho các chương trình hợp tác giữa TĐH và DN, như quỹ đổi mới công nghệ hoặc các chương trình NCUD. Xây dựng cơ chế kiểm soát, đánh giá chi phí và hiệu quả trong các hoạt động LK, đảm bảo nguồn lực được sử dụng hiệu quả.

(6) *Bộ Kế hoạch và Đầu tư* xây dựng các chiến lược phát triển KTXH, trong đó liên kết giữa TĐH-DN là một yếu tố quan trọng để đáp ứng nhu cầu NNL và đổi mới công nghệ trong các ngành kinh tế mũi nhọn. Tạo điều kiện thu hút đầu tư trong và ngoài nước vào lĩnh vực GDDH và NCKH thông qua chính sách ưu đãi, kết nối DN với TĐH. Tham gia phát triển các khu công nghiệp, công nghệ cao hoặc các trung tâm ĐMST, nơi TĐH và DN có thể hợp tác hiệu quả.

(7) *Chính quyền địa phương* đóng vai trò hỗ trợ về mặt chính sách địa phương, cấp phép và tạo điều kiện thuận lợi cho các dự án hợp tác tại địa phương. Chính quyền địa phương có thể cung cấp các ưu đãi về thuế, mặt bằng, hỗ trợ hạ tầng, góp phần tạo môi trường thuận lợi cho MLK TĐH và DN phát triển.

* Các tổ chức trung gian hỗ trợ

Trung tâm CGCN là cầu nối quan trọng trong quá trình CGCN từ TĐH đến DN. Các trung tâm này đóng vai trò đảm bảo tính pháp lý, quy trình và hỗ trợ kỹ thuật để công nghệ mới được ứng dụng vào thực tiễn, giúp DN áp dụng các giải pháp công nghệ tiên tiến.

Vườn ươm DN và trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp giúp sinh viên (SV) và giảng viên (GV) có cơ hội phát triển ý tưởng kinh doanh, sản phẩm sáng tạo và hỗ trợ họ trong quá trình khởi nghiệp. Giúp SV thử nghiệm và hoàn thiện các ý tưởng kinh doanh, từ đó tạo ra các DN khởi nghiệp có tiềm năng phát triển từ TĐH.

Các tổ chức phi chính phủ và quỹ tài trợ quốc tế tài trợ các dự án phát triển bền vững, hỗ trợ giáo dục, ĐMST và khởi nghiệp. Họ cung cấp tài chính, kiến thức chuyên môn, mạng lưới kết nối quốc tế và cơ hội tham gia vào các chương trình hợp tác đa quốc gia, tạo thêm nguồn lực cho MLK.

* Các hiệp hội và tổ chức ngành nghề

Hiệp hội DN và ngành nghề đóng vai trò điều phối các hoạt động hợp tác, kết nối nhu cầu từ phía DN với năng lực đào tạo và nghiên cứu từ phía các TĐH. *Hiệp hội ngành nghề* cũng giúp định hướng những kỹ năng và kiến thức mà sinh viên cần có, từ đó hỗ trợ TĐH trong việc điều chỉnh CTĐT.

2.1.2. Mục tiêu, động lực và tầm quan trọng của mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp

2.1.2.1. Mục tiêu của mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp

* Mục tiêu chung

Mối liên kết TĐH-DN được thiết lập nhằm phát huy vai trò của hai chủ thể trung tâm trong hệ thống ĐMST quốc gia, gắn kết cung - cầu lao động, nâng cao chất lượng đào tạo NNL, thúc đẩy NCKH&CGCN theo hướng ứng dụng, phát triển các hoạt động tư vấn - dịch vụ, qua đó gia tăng nguồn lực, tăng cường tính tự chủ, PTBV của cả TĐH và DN, đồng thời góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và quốc gia.

* Các mục tiêu cụ thể

- *Nâng cao chất lượng đào tạo đại học gắn với yêu cầu thực tiễn*

Tạo điều kiện để các CTĐT được điều chỉnh linh hoạt theo nhu cầu của DN và TTLĐ; tăng cường kỹ năng thực hành và năng lực thích ứng nghề nghiệp cho người học thông qua thực tập, trải nghiệm và đào tạo tại DN.

- *Thúc đẩy hoạt động NCKH ứng dụng và CGCN*

Tăng cường liên kết giữa TĐH và DN trong đồng tài trợ, đồng triển khai và ứng dụng kết quả NCKH, từ đó nâng cao hiệu quả của hoạt động R&D, gia tăng khả năng thương mại hóa và đóng góp vào năng lực ĐMST của nền kinh tế.

- *Phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp và ĐMST trong TĐH*

Kết nối DN với các hoạt động khởi nghiệp của SV và GV nhằm hỗ trợ ươm tạo, tư vấn và đầu tư cho các dự án khởi nghiệp ĐMST, từ đó hình thành các DN khởi nguồn từ TĐH.

- *Huy động và tối ưu hóa nguồn lực xã hội cho giáo dục và nghiên cứu*

Đa dạng hóa các nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và công nghệ từ DN nhằm hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu và phát triển trong TĐH, qua đó giảm sự phụ thuộc vào ngân sách công và tăng tính hiệu quả, bền vững trong hoạt động của nhà trường.

- *Thực hiện trách nhiệm xã hội và thúc đẩy phát triển bền vững*

Tăng cường sự phối hợp giữa TĐH và DN trong giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội đặt ra từ thực tiễn địa phương và quốc gia, từ đó lan tỏa giá trị tri thức, nâng cao NLCT và đóng góp cho sự phát triển hài hòa giữa kinh tế, xã hội và môi trường.

2.1.2.2. Động lực liên kết của trường đại học và doanh nghiệp

Động lực thúc đẩy LK giữa TĐH và DN chủ yếu xuất phát từ lợi ích mà sự hợp tác này mang lại cho các bên liên quan. Theo Mora-Valentin (2000), các tổ chức trong hệ sinh thái giáo dục và kinh doanh thường tìm kiếm quan hệ hợp tác dựa trên nhận thức về giá trị mà MLK có thể đem lại. Trên thực tế, động cơ này có tác động trực tiếp đến cách thức mà DN lựa chọn mô hình hợp tác cũng như định hướng các chiến lược nhằm tăng cường hiệu quả LK. Geisler & Rubenstein (1989) đã hệ thống hóa các lợi ích cốt lõi của MLK này đối với cả TĐH và DN, làm cơ sở cho việc thiết kế và triển khai các cơ chế LK phù hợp.

Bảng 2.4. Những lợi ích từ hoạt động liên kết TĐH-DN

Lợi ích đối với doanh nghiệp	Lợi ích đối với trường đại học
- Tiếp cận với công nghệ tiên tiến nhất - Tổng hợp có hệ thống các kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học. - Các kiến thức và kỹ năng cụ thể của các chuyên gia tư vấn là đội ngũ GV. - Đào tạo nhân viên kỹ thuật thông qua các khoá học bán thời gian, toàn thời gian, đào tạo tại chỗ hoặc khoá học buổi tối. - Sự tham gia của GV các TĐH tại các hội thảo của DN. - Nguồn cung cấp đội ngũ nhân lực khoa học/kỹ thuật có trình độ. - Tiến bộ công nghệ trong những lĩnh vực mà DN còn thua kém về công nghệ. - Giải quyết những vấn đề cụ thể đối với các hoạt động của DN. - Các DN khởi nghiệp, lợi ích kinh tế. - Tiếp cận CSVC của TĐH.	- Cập nhật kiến thức thực tiễn đối với GV và SV. - Gây quỹ cho các hoạt động nghiên cứu, cũng như các hoạt động cần đầu tư vốn. - Phát triển CTĐT của TĐH. - Tuyển dụng hè, thực tập và các cơ hội khác đối với SV. - Đại diện DN tham gia các ban cố vấn của TĐH. - Tiếp cận CSVC và trang thiết bị của DN. - Khả năng tận dụng các ngân sách của chính phủ cho các NCUD với DN. - DN khởi nghiệp, lợi ích kinh tế.

Nguồn: Geisler, E. & Rubenstein, A.H. (1989)

Các nghiên cứu sau này, tiêu biểu như của Martino (1996) và Scott (1998), đã mở rộng phạm vi lợi ích của mối liên kết giữa TĐH và DN. Ngoài việc thúc đẩy đổi mới và nâng cao năng lực nghiên cứu, liên kết này còn giúp DN tối ưu hóa chi phí và giảm thiểu rủi ro trong quá trình R&D, qua đó gia tăng hiệu quả và tính bền vững của hoạt động R&D.

Dựa trên nghiên cứu của Oliver (1990), sáu yếu tố quan trọng có thể được xem là những nhân tố quyết định chung cho các mối quan hệ liên tổ chức. Những yếu tố này phản ánh sự quan tâm của các tổ chức khi tham gia LK với nhau. Oliver lưu ý rằng mặc dù mỗi yếu tố riêng lẻ có thể đủ để thúc đẩy việc hình thành quan hệ hợp tác, nhưng chúng cũng có thể tương tác hoặc xuất hiện đồng thời khi các tổ chức quyết định thiết lập mối quan hệ liên tổ chức.

Bên cạnh đó, sáu yếu tố này có mối tương quan chặt chẽ với các động cơ chiến lược trong việc hình thành liên minh. Hơn nữa, từ tổng quan hệ thống, động cơ thúc đẩy sự tham gia của các TĐH và DN vào MLK được phát hiện là phù hợp với sáu yếu tố quan trọng mà Oliver (1990) đã xác định. Do đó, các yếu tố này được sử dụng để phân loại các động cơ thúc đẩy MLK từ các nghiên cứu trước đây. Mặc dù một số động cơ có thể thuộc nhiều hơn một yếu tố, chúng vẫn được nhóm lại theo từng yếu tố cụ thể được coi là phù hợp nhất. Ngoài ra, do động cơ để các TĐH tham gia vào LK với DN có một số điểm khác biệt so với động cơ của DN, nên các động cơ của hai tổ chức này được đề cập riêng biệt.

** Động lực liên kết của trường Đại học*

Dựa trên phân tích, các động cơ thúc đẩy các TĐH tham gia vào mối liên kết với DN được tổng hợp trong *Phụ lục 6*.

- Nhu cầu thiết yếu (Necessity)

Trước áp lực cạnh tranh toàn cầu và tốc độ thay đổi công nghệ nhanh, các chính phủ ngày càng coi hợp tác giữa TĐH và DN là công cụ chiến lược để thúc đẩy đổi mới và tăng trưởng kinh tế (Barnes, Pashby & Gibbons, 2002). Theo Hall, Link và Scott (2001), thách thức đối với các nhà hoạch định chính sách là bảo đảm cơ chế vận hành hiệu quả giữa TĐH và DN nhằm chuyển giao kết quả nghiên cứu kịp thời và hiệu quả. Do đó, nhiều TĐH đã chủ động thúc đẩy mối liên kết với DN, vừa để thực hiện chính sách nhà nước, vừa phù hợp với định hướng phát triển chiến lược của chính họ (Perkmann, King & Pavelin, 2011a).

- Tính đối ứng (Reciprocity)

Sherwood, Butts và Kacar (2004) lập luận rằng các TĐH cung cấp quyền tiếp cận rộng rãi tới nhiều chuyên môn nghiên cứu và cơ sở hạ tầng nghiên cứu, trong khi DN lại có thể mạnh trong việc phát triển và thương mại hóa sản phẩm, tri thức thị trường (Sherwood et al., 2004) và tạo cơ hội việc làm cho SV tốt nghiệp (Lee & Win, 2004; Santoro & Betts, 2002). Do đó, các TĐH có thể bị thu hút bởi các mối quan hệ với DN để tận dụng những lợi thế này vì lợi ích chung.

- Hiệu quả (Efficiency)

Mặc dù các khoản tài trợ công đã khuyến khích sự hình thành các sáng kiến liên kết mới (Harman & Sherwell, 2002), áp lực suy giảm nguồn ngân sách nhà nước đã thúc đẩy các TĐH tìm kiếm nguồn thu thay thế thông qua thương mại hóa nghiên cứu, khai thác quyền sở hữu trí tuệ và cấp phép sáng chế (Logar et al., 2001). Quan hệ với DN trở nên hấp dẫn do nguồn tài trợ từ khu vực tư nhân thường linh hoạt và ít thủ tục hơn so với tài trợ. Ngoài ra, lợi ích tài chính cá nhân cũng là yếu tố thúc đẩy GV tham gia hợp tác với DN (Siegel et al., 2004).

- Ổn định (Stability)

Lý thuyết hợp tác cho rằng các mối quan hệ liên tổ chức là chiến lược thích ứng trong bối cảnh môi trường bất ổn và khó lường. Oliver (1990) nhấn mạnh rằng tổ chức thường hợp tác để giảm thiểu sự không chắc chắn, gia tăng khả năng dự đoán và ổn định. Trong nền kinh tế tri thức hiện nay, điều này được phản ánh qua sự chuyển dịch từ tài trợ đơn lẻ sang các mối quan hệ đối tác tương tác liên tục giữa TĐH và DN (Jacob et al., 2000).

Sự gia tăng nhanh chóng của tri thức mới tạo áp lực lớn lên các TĐH, buộc họ phải hợp tác với DN nhằm duy trì lợi thế cạnh tranh. Các nhà khoa học xem liên kết với DN là môi trường lý tưởng để kiểm nghiệm lý thuyết, nâng cao kỹ năng, đào tạo và mở rộng cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên. TĐH cũng được hưởng lợi từ việc GV và SV tiếp cận thực tiễn doanh nghiệp, cập nhật tri thức tiên tiến và cải thiện chất lượng giảng dạy (Santoro & Chakrabarti, 2001; Meyer-Krahmer & Schmoch, 1998). Đồng thời, hợp tác còn tạo điều kiện công bố nghiên cứu trên các tạp chí học thuật, qua đó khẳng định vai trò lan tỏa tri thức và nâng cao uy tín của TĐH (Harman & Sherwell, 2002; Newberg & Dunn, 2002).

- Tính hợp pháp (Legitimacy)

Một động lực khác thúc đẩy các TĐH liên kết với DN là mong muốn nâng cao uy tín và danh tiếng của chính TĐH đó (Mora-Valentin, 2000). Ngoài ra, ngày càng có áp lực từ xã hội (chính trị và công chúng) buộc các TĐH phải thể hiện trách nhiệm xã hội cao hơn, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp và chứng minh được giá trị

kinh tế đối với xã hội. Áp lực này khiến các TĐH liên kết với DN thông qua trao đổi và chuyển giao tri thức, công nghệ (Siegel, Waldman & Link, 2003), giúp họ đóng góp vào sự phát triển kinh tế (Blumenthal, 2003; Hagen, 2002). Siegel et al. (2004) cũng chỉ ra rằng động lực chính của các nhà khoa học trong TĐH là được công nhận trong cộng đồng khoa học công nghiệp, điều này thường đến từ các ấn phẩm nghiên cứu chung, các bài trình bày tại hội nghị danh tiếng và các khoản tài trợ nghiên cứu. Ngoài ra, sự hỗ trợ từ DN giúp GV thực hiện các nghiên cứu mang lại danh tiếng học thuật cho họ.

** Động lực liên kết của Doanh nghiệp*

Về phía DN, các động lực để liên kết với TĐH bao gồm tất cả sáu yếu tố theo lý thuyết của Oliver và được trình bày trong *Phụ lục 6*.

- Sự cần thiết (Necessity)

Chính phủ trên toàn cầu đã buộc phải hành động để hỗ trợ MLK giữa DN và TĐH do những thay đổi nhanh chóng trong môi trường cạnh tranh và công nghệ. Họ tin rằng TĐH có thể hỗ trợ tái cấu trúc kinh tế (Mora-Valentin, 2000; Perkmann et al., 2013) thông qua việc phổ biến kiến thức và chuyên môn thông từ MLK với DN. Do đó, nhiều chương trình nghiên cứu quốc gia và khu vực đã được chính phủ khởi xướng (Caloghirou, Tsakanikas & Vonortas, 2001), chẳng hạn như Chương trình đối tác chuyển giao tri thức tại Vương quốc Anh. Một điều kiện để DN hưởng lợi từ những chương trình này là phải hợp tác với TĐH (Howells et al., 1998).

- Bất đối xứng (Asymmetry)

Một động lực quan trọng thúc đẩy DN tham gia vào liên kết với TĐH là thương mại hóa công nghệ dựa trên nghiên cứu của TĐH để thu lợi nhuận tài chính (Siegel, Waldman & Link, 2003). Để đạt được điều này, nhiều công ty muốn có quyền sở hữu độc quyền đối với các công nghệ được tạo ra. Do đó, họ quan tâm đến việc kiểm soát hướng đi của nghiên cứu tại TĐH (Newberg & Dunn, 2002) cũng như quyền SHTT đối với công nghệ đó.

- Tính tương hỗ (Reciprocity)

DN cũng liên kết với TĐH để tiếp cận SV thực tập hoặc tuyển dụng nhân sự CLC (Ankrah, Burgess, Grimshaw & Shaw, 2013; Siegel, Waldman & Link, 2003). Hầu hết các chương trình nghiên cứu hợp tác giữa TĐH và DN đều nhắm đến việc tuyển dụng những SV giỏi nhất thông qua tương tác trực tiếp (Fellera, Ailesb & Roessnerb, 2002). Ngoài ra, GV hoặc các nhà nghiên cứu cấp cao cũng có thể được DN thuê làm cố vấn trong khoảng thời gian họ được phép làm việc bên ngoài TĐH (Perkmann, King, et al., 2011).

- Hiệu quả (Efficiency)

Từ góc độ hiệu quả, doanh nghiệp có nhiều động lực liên kết với TĐH. Cohen et al. (1998) chỉ ra rằng nghiên cứu từ TĐH giúp DN tăng doanh thu, cải thiện năng suất R&D và hiệu quả sáng chế. DN cũng khai thác các kết quả nghiên cứu bất ngờ mang giá trị thương mại, sản phẩm đổi mới và tiết kiệm chi phí (George, Zahra & Wood, 2002), qua đó nâng cao lợi thế cạnh tranh và hiệu quả tài chính. Bên cạnh đó, chính sách hỗ trợ R&D của chính phủ như trợ cấp, ưu đãi thuế và môi trường pháp lý thuận lợi cũng thúc đẩy liên kết (Barnes et al., 2002). DN tận dụng năng lực đào tạo, phát triển nhân lực, công nghệ tiên tiến và cơ sở nghiên cứu hiện đại từ TĐH để thích ứng với chu kỳ sống sản phẩm ngày càng ngắn, nâng cao khả năng cạnh tranh. Liên kết giúp DN rút ngắn thời gian từ thiết kế đến sản xuất, đẩy nhanh thu hồi chi phí qua hợp tác phát triển sản phẩm và tạo nguyên mẫu (Santoro & Gopalakrishnan, 2001).

- Ổn định (Stability)

Tương tự các TĐH, sự chuyển dịch sang nền kinh tế tri thức là động lực quan trọng thúc đẩy DN liên kết với TĐH. Pavitt (1988) nhận định nghiên cứu học thuật giúp DN nâng cao năng lực giải quyết các vấn đề phức tạp. Liên kết với TĐH được xem là cơ chế hiệu quả thúc đẩy sự hình thành và phát triển DN công nghệ, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa. Nhiều DN thiếu bộ phận R&D nội bộ nên cần hợp tác với TĐH để triển khai nghiên cứu công nghệ. Ngay cả DN có R&D nội bộ cũng đánh giá cao liên kết nhằm giảm rủi ro và tối ưu nguồn lực hạn chế như nhân lực, tài chính (Schartinger et al., 2002). Tham gia mạng lưới hợp tác nghiên cứu và các liên minh đa phương với TĐH, DN mở rộng khả năng đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động (George et al., 2002).

- Tính hợp pháp (Legitimacy)

Siegel, Waldman và Link (2003) cũng chỉ ra rằng các DN có thể nâng cao hình ảnh và danh tiếng của mình bằng cách hợp tác với các tổ chức danh tiếng. Việc xây dựng mối quan hệ với các tổ chức uy tín như các TĐH nghiên cứu hàng đầu có thể giúp DN gia tăng tính hợp pháp trong mắt các bên liên quan quan trọng khác (Hong & Su, 2013; Mian, 1997)

2.1.2.3. Tầm quan trọng của mối liên kết TĐH-DN đối với hoạt động của trường đại học

Mối liên kết giữa TĐH-DN ngày càng trở thành một yếu tố cốt lõi trong sự phát triển của các cơ sở GDĐH. Thông qua hợp tác với DN, các TĐH không chỉ nâng cao CLĐT mà còn tăng cường năng lực nghiên cứu, mở rộng cơ hội việc làm cho SV và củng cố vị thế của mình trong hệ sinh thái ĐMST.

MLK ĐH-DN đóng vai trò quan trọng trong việc giúp các TĐH đổi mới CTĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu thực tiễn của TTLĐ. Theo Davey et al. (2011), khi DN tham gia vào quá trình thiết kế và cập nhật chương trình giảng dạy, SV có cơ hội tiếp cận với những kiến thức, kỹ năng và công nghệ mới nhất. Điều này giúp thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn, đảm bảo rằng SV sau khi tốt nghiệp có thể thích ứng nhanh chóng với môi trường làm việc. Bên cạnh đó, sự tham gia của DN vào quá trình đào tạo dưới hình thức các chương trình thực tập, giảng dạy chuyên đề hoặc dự án thực tế giúp SV có cơ hội học hỏi từ các chuyên gia trong ngành, phát triển kỹ năng mềm và rèn luyện tư duy sáng tạo. Các chương trình này không chỉ mang lại lợi ích trực tiếp cho SV mà còn góp phần nâng cao danh tiếng và uy tín học thuật của nhà trường.

Liên kết với DN cũng giúp các TĐH mở rộng cơ hội NCKH và tăng cường khả năng ứng dụng tri thức vào thực tiễn. Bercovitz & Feldman (2006) chỉ ra rằng DN có thể đóng vai trò là đối tác tài trợ hoặc đồng hành trong các dự án nghiên cứu, qua đó giúp các TĐH có thêm nguồn lực tài chính và CSVC để thực hiện nghiên cứu chuyên sâu. Ngoài ra, MLK ĐH-DN còn thúc đẩy quá trình CGCN, giúp các nghiên cứu của TĐH có tính ứng dụng cao hơn. Theo Mowery & Sampat (2005), thông qua việc hợp tác với DN, các TĐH có thể thương mại hóa các sáng chế khoa học, từ đó gia tăng nguồn thu từ bản quyền SHTT và tạo động lực phát triển cho GV, nhà nghiên cứu. Điều này không chỉ nâng cao năng lực nghiên cứu của trường mà còn tạo ra những tác động tích cực đến KT-XH.

Một trong những lợi ích quan trọng nhất của MLK ĐH-DN đối với TĐH là khả năng gia tăng cơ hội việc làm cho SV. Theo Ankrah, S., & Al-Tabbaa, O. (2015), các chương trình liên kết TĐH-DN giúp SV có cơ hội thực tập, làm việc thực tế tại DN, từ đó nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và tăng khả năng được tuyển dụng sau khi tốt nghiệp. Bên cạnh đó, các DN cũng thường xuyên tham gia vào các sự kiện tuyển dụng, hội thảo hướng nghiệp hoặc chương trình cố vấn nghề nghiệp do TĐH tổ chức. Điều này giúp SV có điều kiện tiếp cận sớm với TTLĐ, đồng thời giúp nhà trường nâng cao tỷ lệ SV có việc làm sau tốt nghiệp, đây cũng chính là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng GDĐH.

MLK ĐH-DN không chỉ mang lại lợi ích học thuật mà còn tạo điều kiện cho các TĐH mở rộng nguồn thu tài chính. Theo Geisler & Rubenstein (1989), nhiều TĐH có thể nhận tài trợ từ DN dưới dạng học bổng, quỹ nghiên cứu hoặc đầu tư vào cơ sở vật chất. Điều này giúp các trường giảm bớt sự phụ thuộc vào ngân sách nhà nước, đồng thời tăng cường khả năng tự chủ trong hoạt động giảng dạy và

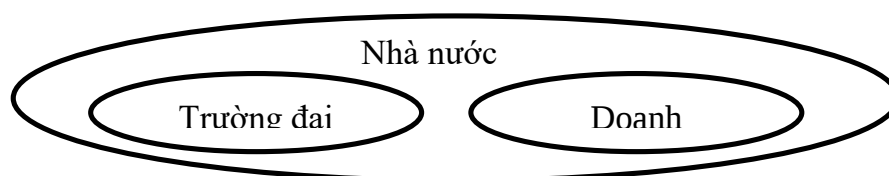
ngiên cứu. Ngoài ra, những TĐH có mối quan hệ chặt chẽ với DN thường có vị thế cao hơn trong hệ thống GDDH, đặc biệt là trong các bảng xếp hạng học thuật quốc tế. Sự tham gia của DN vào các chương trình nghiên cứu và đào tạo giúp TĐH nâng cao danh tiếng, thu hút thêm SV, GV và các đối tác chiến lược khác.

2.1.3. Các lý thuyết nền sử dụng trong nghiên cứu

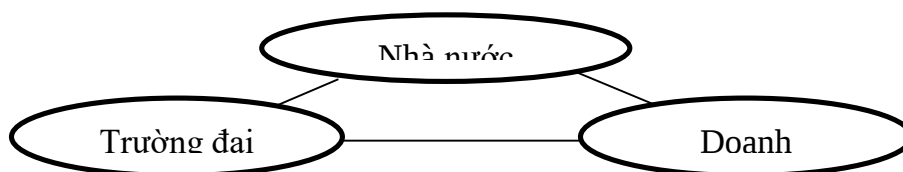
2.1.3.1. Mô hình Triple Helix về mối quan hệ giữa TĐH - DN - Chính phủ

Etzkowitz & Leydesdorff (2000) đưa ra khái niệm “Mô hình Triple Helix về mối quan hệ giữa TĐH - DN - Chính phủ” với mục đích mô tả và mô hình hóa các mối quan hệ giữa TĐH, DN 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.

Mô hình 1:



Mô hình 2:



Mô hình 3:



Hình 2.1. Mô hình Triple Helix

Nguồn: Etzkowitz và Leydesdorff (2000)

Mô hình Triple Helix I là một mô hình tĩnh, mô tả mối quan hệ giữa ba chủ thể: TĐH, DN và chính phủ. Trong mô hình này, nhà nước đóng vai trò trung tâm, kiểm soát và định hướng sự tương tác giữa các bên. Mô hình này đặc biệt phổ biến tại các quốc gia thuộc Liên Xô cũ và khu vực Đông Âu, có mức độ kiểm soát thấp hơn là các nước Mỹ Latinh, Na Uy... (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).

Mô hình Triple Helix II, nhấn mạnh sự tách biệt giữa ba chủ thể, trong đó các tổ chức hoạt động một cách độc lập với ranh giới được xác định rõ ràng. Đây là mô hình nhấn mạnh sự tự chủ của từng khu vực trong hệ sinh thái ĐMST.

Mô hình Triple Helix III - trọng tâm trong lý thuyết của Etzkowitz và Leydesdorff, thể hiện sự giao thoa giữa ba chủ thể, trong đó các tổ chức không chỉ duy trì chức năng truyền thống mà còn có thể thực hiện vai trò của nhau thông qua các mối quan hệ hợp tác (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). Các TĐH có vai trò giảng dạy và nghiên cứu, tham gia vào các hoạt động kinh doanh như CGCN, khởi nghiệp. DN thực hiện các nhiệm vụ học thuật, đóng góp vào quá trình phát triển tri thức và đào tạo NNL (Mowery & Sampat, 2004).

Mô hình Triple Helix là phần bổ sung của hướng tiếp cận hệ thống đổi mới quốc gia. Nhấn mạnh vai trò của TĐH nơi đào tạo NNL tham gia vào NCKH, đổi mới công nghệ và hỗ trợ DN. Các DN không chỉ tiếp nhận lao động, còn hợp tác với TĐH trong nghiên cứu, đổi mới sản phẩm công nghệ. Chính phủ xây dựng chính sách, cung cấp cơ chế hỗ trợ tài chính, pháp lý để thúc đẩy MLK giữa TĐH và DN.

Mô hình Triple Helix cung cấp khung lý thuyết vững chắc để phân tích và nâng cao hiệu quả quản lý MLK giữa TĐH và DN thông qua vai trò điều phối của chính phủ. Trong nghiên cứu về liên kết TĐH-DN, mô hình này giúp đánh giá mức độ hợp tác, xác định các yếu tố ảnh hưởng và đề xuất cơ chế thúc đẩy quan hệ đối tác bền vững. Việc ứng dụng Triple Helix cho phép xây dựng quản lý MLK hiệu quả, đề xuất chính sách khuyến khích R&D chung và phát triển hệ sinh thái ĐMST, từ đó nâng cao NLCT và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế dựa trên tri thức.

2.1.3.2. Lý thuyết về các bên liên quan

Lý thuyết các bên liên quan (Stakeholder Theory) do R. Edward Freeman (1984) khởi xướng, dựa trên nghiên cứu về quản trị tổ chức và đạo đức kinh doanh. Xuất phát từ các quan điểm về trách nhiệm xã hội của tổ chức, nhấn mạnh rằng một tổ chức không chỉ tồn tại để tối đa hóa lợi ích cho cổ đông mà còn phải đáp ứng kỳ vọng và lợi ích của nhiều bên liên quan khác. Mặc dù ban đầu được phát triển trong bối cảnh DN, lý thuyết này đã mở rộng phạm vi ứng dụng sang các tổ chức công, trong đó có các TĐH. Trong hệ sinh thái GĐĐH, TĐH ngoài chức năng đào tạo còn đóng vai trò quan trọng trong NCKH, CGCN và hợp tác với các đối tác DN, chính phủ và cộng đồng. Vì vậy, để hoạt động có hiệu quả, TĐH cần xác định và cân nhắc lợi ích của nhiều nhóm bên liên quan nhằm đảm bảo sự PTBV và thích ứng với môi trường KT-XH.

Lý thuyết các bên liên quan là cơ sở để xác định và hài hòa lợi ích của các chủ thể trong quản lý MLK TĐH-DN. TĐH chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo NNL theo nhu cầu thị trường, đẩy mạnh nghiên cứu ứng dụng, CGCN và dịch vụ

nhằm gia tăng uy tín và nguồn lực tài chính. DN mong muốn tiếp cận NNL chất lượng, sản phẩm nghiên cứu ứng dụng và hợp tác đổi mới công nghệ. Sinh viên kỳ vọng được học chương trình thực tiễn, có cơ hội thực tập, phát triển kỹ năng và việc làm phù hợp. Chính phủ tập trung vào chính sách phát triển giáo dục, ĐMST và tăng trưởng kinh tế. Cộng đồng xã hội quan tâm đến lợi ích kinh tế - xã hội từ hiệu quả của MLK TĐH-DN.

2.1.3.3. Lý thuyết về trao đổi xã hội

Lý thuyết về trao đổi xã hội (*Social Exchange Theory - SET*) được phát triển bởi George Homans (1958) và mở rộng bởi Peter Blau (1964) và Richard Emerson (1976). Lý thuyết phát biểu về tương tác xã hội giữa các cá nhân hoặc tổ chức là một quá trình trao đổi các nguồn lực, dựa trên nguyên tắc tối đa hóa lợi ích và giảm thiểu chi phí. Cốt lõi của lý thuyết là con người (hoặc tổ chức) sẽ tiếp tục một mối quan hệ nếu họ nhận được giá trị cao hơn chi phí bỏ ra, tức là lợi ích phải lớn hơn chi phí. Homans (1958) *"Trao đổi xã hội là một loạt các tương tác giữa các cá nhân hoặc tổ chức, trong đó phần thưởng và chi phí được đánh giá và so sánh để quyết định tiếp tục hay từ bỏ mối quan hệ."*

Các giả định cơ bản của lý thuyết SET là con người hành động dựa trên lợi ích mong đợi. Trao đổi xã hội gồm vật chất, thông tin, tình cảm, sự công nhận và quyền lực. Tương tác xã hội chỉ được duy trì, phát triển khi cả hai bên cảm thấy thỏa mãn nhu cầu và công bằng.

Lý thuyết SET được xây dựng dựa trên một số khái niệm chính về lợi ích (Rewards) là những gì cá nhân hoặc tổ chức nhận được từ mối quan hệ (tiền bạc, thông tin, uy tín, cơ hội nghề nghiệp, sự hỗ trợ tinh thần). Chi phí (Costs) những gì cá nhân hoặc tổ chức phải bỏ ra trong mối quan hệ (bao gồm tiền bạc, thời gian, công sức, rủi ro). Lợi ích ròng (Net Outcome) là tổng giá trị lợi ích trừ chi phí. Nếu lợi ích ròng dương, mối quan hệ sẽ tiếp tục; nếu âm, mối quan hệ có nguy cơ đổ vỡ. Tính công bằng (Equity) mỗi quan hệ chỉ bền vững khi cả hai bên cảm thấy công bằng. Nếu một bên nhận nhiều hơn đóng góp, sự bất mãn sẽ nảy sinh. Sự phụ thuộc (Dependence) một bên có ít lựa chọn thay thế và phụ thuộc nhiều vào mối quan hệ, sẽ có xu hướng chấp nhận ít lợi ích hơn.

Lý thuyết về trao đổi xã hội ứng dụng trong quản lý MLK TĐH-DN dựa trên nguyên tắc lợi ích và chi phí.

Lợi ích: TĐH có cơ hội tiếp cận nguồn tài trợ từ DN, SV có cơ hội thực tập, việc làm sau tốt nghiệp, cải thiện uy tín và tăng tính NCUD, tăng nguồn thu. DN

tiếp cận NNL chất lượng cao phù hợp yêu cầu, hợp tác R&D sản phẩm có giá trị thương mại, tận dụng CSVN và năng lực từ TĐH.

Chi phí: TĐH phải điều chỉnh CTĐT theo nhu cầu DN, áp lực công bố NCUD thay vì các nghiên cứu hàn lâm, thuần học thuật. DN cần phải đầu tư tài chính cho NCUD và đào tạo NNL, phải gắn bó, cam kết lâu dài với TĐH.

Khi hai bên TĐH-DN cảm thấy công bằng và lợi ích lớn hơn chi phí, MLK sẽ PTBV. Nếu có sự mất cân bằng, như DN chỉ khai thác NNL nhưng không đầu tư cho TĐH, sự hợp tác sẽ gặp trở ngại.

Lý thuyết về trao đổi xã hội giúp giải thích cách các mối quan hệ được hình thành, duy trì và chấm dứt dựa trên nguyên tắc lợi ích - chi phí. Trong MLK TĐH - DN, lý thuyết này cho thấy rằng sự PTBV của LK phụ thuộc vào mức độ trao đổi giá trị giữa hai bên. Nếu cả TĐH và DN đều cảm thấy có lợi và công bằng, mối quan hệ sẽ được duy trì và phát triển lâu dài và ngược lại.

Việc hình thành khung phân tích MLK TĐH-DN trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng dựa trên tri thức, ĐMST, và PTBV tại Việt Nam đòi hỏi cách tiếp cận mang tính hệ thống, tích hợp đa chiều. Do đó, luận án lựa chọn kết hợp ba lý thuyết nền tảng: Mô hình Triple Helix, Lý thuyết các bên liên quan, Lý thuyết trao đổi xã hội nhằm tạo cơ sở lý luận vững chắc cho việc phân tích các yếu tố tác động, động lực, hành vi và cơ chế LK giữa TĐH và DN. Mỗi lý thuyết cung cấp nền tảng nhận thức khác nhau cho các thành tố của khung phân tích.

Từ Mô hình Triple Helix, nghiên cứu kế thừa quan điểm về vai trò mở rộng và giao thoa chức năng của TĐH trong hệ sinh thái ĐMST, đồng thời làm rõ tương tác giữa ba trụ cột: TĐH - DN - CP. Điều này tạo tiền đề để xác định các chức năng và nội dung liên kết của TĐH trong đào tạo, nghiên cứu, CGCN và phục vụ cộng đồng, cũng như sự hỗ trợ từ nhà nước trong quản lý liên kết.

Từ Lý thuyết các bên liên quan, nghiên cứu nhấn mạnh đến việc TĐH cần xác định, cân bằng và quản lý lợi ích của các nhóm đối tác có liên quan trong MLK, bao gồm DN, SV, chính phủ và cộng đồng xã hội. Lý thuyết này giúp xây dựng hệ tiêu chí đánh giá hiệu quả MLK không chỉ dựa trên kết quả đầu ra của TĐH mà còn phản ánh sự hài lòng và giá trị nhận được của các bên liên quan.

Từ Lý thuyết trao đổi xã hội, nghiên cứu làm rõ động lực của MLK TĐH-DN, xem xét MLK như một quá trình trao đổi có tính chi phí - lợi ích - công bằng. Điều này giúp nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định liên kết, bao gồm năng lực, niềm tin, sự cam kết và khả năng thương lượng của từng bên, từ đó đề xuất các giải pháp tạo động lực phát triển MLK bền vững.

2.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp

2.2.1. Các nội dung nghiên cứu về mối liên kết TĐH-DN

Trong MLK TĐH-DN, việc lựa chọn ba nội dung trọng tâm là liên kết trong đào tạo, liên kết trong NCKH&CGCN, và liên kết trong tư vấn, dịch vụ là xuất phát từ chính chức năng cốt lõi, vai trò thực tiễn và năng lực quản lý của TĐH trong bối cảnh hiện nay. Đây là những lĩnh vực thể hiện rõ nét nhất sự chủ động, khả năng hoạch định chiến lược, tổ chức triển khai và giám sát hiệu quả từ phía TĐH, đồng thời tạo ra tác động sâu rộng và lan tỏa đến toàn bộ hệ sinh thái TĐH-DN.

2.2.1.1. Liên kết trong đào tạo

Trong bối cảnh đổi mới GDĐH và yêu cầu phát triển NNL chất lượng cao, các TĐH Việt Nam đã xác định liên kết với DN là một chiến lược trọng tâm nhằm nâng cao CLĐT, gắn kết đào tạo với thực tiễn sản xuất - kinh doanh và đáp ứng yêu cầu TTLĐ. Mối liên kết TĐH-DN trong đào tạo, theo đó, là sự hợp tác chiến lược, trong đó các bên cùng tham gia vào quá trình xây dựng, tổ chức và đánh giá CTĐT nhằm đảm bảo đầu ra đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn sản xuất - kinh doanh. Theo nghiên cứu của Plewa & Quester (2007), MLK trong đào tạo giữa TĐH và DN là một sự kết hợp hai chiều, trong đó TĐH không chỉ là nhà cung ứng tri thức mà còn là đối tác đồng kiến tạo các giải pháp nhân lực với DN. Mối quan hệ này vượt lên khỏi phạm vi đơn thuần là "đào tạo cung - cầu", mà là mối quan hệ đồng hành trong phát triển năng lực con người.

Liên kết trong đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp hướng đến các mục tiêu chiến lược và đa chiều, phản ánh sự gắn kết giữa giáo dục đại học và yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Cụ thể:

- + Nâng cao chất lượng đào tạo thông qua việc thiết kế chương trình gắn với thực tiễn SXKD, từ đó tăng cường khả năng thích ứng và năng lực làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp (Mason et al., 2009).

- + Thu hẹp khoảng cách cung - cầu lao động, góp phần giảm thiểu tình trạng thất nghiệp trong sinh viên do chương trình đào tạo chưa sát với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp.

- + Phát triển năng lực đổi mới sáng tạo và học tập suốt đời cho sinh viên thông qua việc tiếp cận tư duy thực tiễn, quy trình công nghệ hiện đại và môi trường làm việc thực tế, từ đó hình thành khả năng tự học và phát triển cá nhân liên tục.

+ Tăng cường năng lực cạnh tranh quốc gia thông qua phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội trong dài hạn và phù hợp với định hướng phát triển bền vững.

Để phát triển liên kết trong đào tạo, TĐH Việt Nam cần xây dựng chiến lược tích hợp liên kết như một cấu phần cốt lõi trong mục tiêu phát triển, dựa trên tối ưu hóa nguồn lực nội tại và khai thác mạng lưới đối tác bên ngoài. Đồng thời, thiết lập chính sách cụ thể để DN tham gia thực chất vào quy trình đào tạo, từ xây dựng chương trình đến tổ chức thực tập và đánh giá năng lực đầu ra. Theo mô hình Triple Helix, TĐH phải chủ động kết nối và đồng sáng tạo cùng DN và nhà nước, hình thành hệ sinh thái giáo dục - ĐMST. Thêm vào đó, cần áp dụng cách tiếp cận đổi mới thể chế, thường xuyên điều chỉnh chính sách liên kết để phù hợp với biến động TTLĐ và yêu cầu hội nhập quốc tế.

Phối hợp thực hiện các chương trình đào tạo dài hạn và ngắn hạn: Thông qua việc hợp tác xây dựng các CTĐT, TĐH và DN cùng định hình nội dung giảng dạy phù hợp với thực tiễn SXKD. Sự phối hợp này giúp người học được tiếp cận sớm với kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp thực tế, qua đó rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và việc làm. (Souder, W.E., 1993; M.S.Alam et al., 2003; Valeria Arza & Mariela Carattoli, 2016)

Thành lập hội đồng tư vấn có các đại diện của doanh nghiệp. Việc hình thành hội đồng tư vấn với sự tham gia của DN tạo ra một kênh tham vấn chiến lược cho các hoạt động đào tạo của nhà trường. Cơ chế này không chỉ đảm bảo tiếng nói của TTLĐ được lắng nghe, mà còn thúc đẩy nhà trường cập nhật định hướng đào tạo theo xu thế phát triển ngành nghề. (J. Lee, H.N. Win, 2004; T. Davey et al, 2011; Perkmann et al., 2013; Valeria Arza & Mariela Carattoli, 2016)

Doanh nghiệp tham gia rà soát chương trình đào tạo: Khi DN tham gia vào quá trình rà soát chương trình, nội dung đào tạo sẽ được điều chỉnh sát hơn với nhu cầu thực tế của thị trường. Điều này giúp nhà trường nâng cao tính ứng dụng của kiến thức giảng dạy, đồng thời giúp SV phát triển đúng năng lực mà DN kỳ vọng. (Souder, W.E., 1993; M.S.Alam et al., 2003; Ankrah & Al-Tabbaa, 2015).

Tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế, ngoại khóa cho sinh viên: Các hoạt động thực tập và trải nghiệm thực tế là cầu nối quan trọng giúp SV hiểu sâu hơn về môi trường làm việc. Không chỉ tích lũy kỹ năng chuyên môn, SV còn rèn luyện tư duy nghề nghiệp và khả năng thích nghi, từ đó nâng cao mức độ sẵn sàng hội nhập TTLĐ. (Souder, W.E., 1993; M.S.Alam et al., 2003; Perkmann et al., 2013).

Trao đổi nhân lực: Việc GV được tiếp cận thực tế DN và chuyên gia DN tham gia giảng dạy tạo ra một dòng chảy tri thức hai chiều. Sự tương tác này góp phần làm mới nội dung đào tạo, đồng thời nâng cao năng lực ứng dụng và cập nhật công nghệ cho đội ngũ GV. (Souder, W.E., 1993; J. Lee, H.N. Win, 2004; T. Davey et al, 2011; Perkmann et al., 2013).

Doanh nghiệp tham gia đánh giá kết quả đào tạo: Khi DN trực tiếp tham gia đánh giá chất lượng SV sau đào tạo, nhà trường có thể nhìn nhận rõ hơn mức độ đáp ứng của đầu ra với yêu cầu tuyển dụng. Đây là cơ sở quan trọng để điều chỉnh chuẩn đầu ra và cải tiến phương pháp giảng dạy một cách thực chất. (M.S.Alam et al., 2003; Valeria Arza & Mariela Carattoli, 2016).

Qua thảo luận và xin ý kiến từ các chuyên gia, nghiên cứu bổ sung nhận định “*Định kỳ phối hợp khảo sát nhu cầu nguồn nhân lực, đánh giá năng lực của cựu sinh viên*”. Thông qua việc khảo sát nhu cầu tuyển dụng và theo dõi năng lực của SV sau tốt nghiệp, nhà trường có được những dữ liệu thực tế để điều chỉnh chiến lược đào tạo. Hoạt động này góp phần gắn kết chặt chẽ giữa mục tiêu đào tạo và nhu cầu nhân lực, hướng tới phát triển bền vững NNL chất lượng cao.

Liên kết đào tạo mang lại lợi ích thiết thực: TĐH nắm bắt nhu cầu thực tế và nâng cao chất lượng đào tạo, còn DN chủ động có được nguồn nhân lực phù hợp mà không cần đào tạo lại. Liên kết hiệu quả sẽ thúc đẩy phát triển NNL và tăng cường kết nối giữa giáo dục và TTLĐ.

2.2.1.2. Liên kết trong NCKH&CGCN

Mối liên kết TĐH-DN trong NCKH&CGCN là quá trình hợp tác giữa hai chủ thể nhằm khai thác hiệu quả tri thức, năng lực công nghệ và nguồn lực nghiên cứu để tạo ra sản phẩm, dịch vụ, quy trình có giá trị đổi mới và ứng dụng thực tiễn. Liên kết này mang tính tương hỗ, trong đó TĐH đóng vai trò cung cấp tri thức, nghiên cứu nền tảng và giải pháp đổi mới, còn DN là nơi xác định nhu cầu thực tiễn và hiện thực hóa các kết quả nghiên cứu. Theo Perkmann et al. (2013), mối liên kết TĐH-DN trong NCKH&CGCN có thể được hiểu là "một tập hợp các cơ chế chính thức và phi chính thức được thiết lập nhằm mục đích khai thác các kết quả khoa học cho hoạt động đổi mới công nghệ, qua đó tạo ra giá trị kinh tế - xã hội".

Ở góc nhìn hệ thống, mối liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp là một cấu phần trong Mô hình Triple Helix (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000), nhấn mạnh vai trò đồng kiến tạo giữa trường đại học, doanh nghiệp và nhà nước trong hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Mối liên kết này hướng tới các mục tiêu đa chiều, phục

vụ cho cả chiến lược phát triển khoa học - công nghệ quốc gia và lợi ích trực tiếp của các bên liên quan. Cụ thể:

- + Tăng cường khả năng ứng dụng và thương mại hóa các kết quả nghiên cứu khoa học của trường đại học vào thực tiễn sản xuất - kinh doanh.

- + Giảm chi phí và rủi ro trong hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) cho doanh nghiệp thông qua hợp tác với các cơ sở nghiên cứu có nền tảng tri thức chuyên sâu.

- + Phát triển năng lực nghiên cứu ứng dụng cho TĐH, đồng thời nâng cao khả năng ĐMST và kết nối hiệu quả với nhu cầu thị trường.

- + Góp phần vào tăng trưởng kinh tế thông qua đổi mới công nghệ và nâng cao năng lực cạnh tranh của các ngành, lĩnh vực.

- + Thúc đẩy sự hình thành và phát triển hệ sinh thái ĐMST với sự tham gia tích cực của các trường đại học.

Mối liên kết TĐH-DN trong NCKH&CGCN là một cấu phần cốt lõi trong hệ sinh thái ĐMST quốc gia, góp phần hiện thực hóa mục tiêu phát triển kinh tế tri thức và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Tại Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ hợp tác này, ví dụ Luật Giáo dục đại học (2018) quy định đẩy mạnh hợp tác với DN trong đào tạo, NCKH và CGCN; đồng thời có ưu đãi về thuế và bảo vệ SHTT cho sản phẩm khoa học. Về chiến lược cụ thể, các TĐH chủ động gắn hoạt động nghiên cứu với nhu cầu thị trường, thành lập quỹ hỗ trợ NCKH ứng dụng, phát triển trung tâm CGCN và vườn ươm khởi nghiệp. Đồng thời, xây dựng quy định nội bộ khuyến khích GV tham gia dự án hợp tác với DN. Cơ chế đối tác công - tư (PPP), các hợp đồng nghiên cứu, cơ chế tự chủ về tài chính và quyền SHTT cũng được hoàn thiện để tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho liên kết. Mục tiêu chung là nâng cao CLĐT và nghiên cứu của TĐH, giải quyết nhu cầu đổi mới công nghệ của DN và góp phần phát triển KT-XH bền vững.

Liên kết trong hoạt động NCKH & CGCN giữa TĐH và DN mang lại giá trị KT-XH lớn, góp phần tối ưu nguồn lực, thương mại hóa sản phẩm, kết nối nghiên cứu với chiến lược PTBV của địa phương và DN. TĐH trở thành trung tâm ĐMST, tạo ra sáng chế và sản phẩm KH&CN có tính khả thi. DN xác định nhu cầu công nghệ và đặt hàng cho TĐH thực hiện nghiên cứu giải pháp. Đây là hình thức “nghiên cứu theo địa chỉ” (Perkmann & Walsh, 2007).

Doanh nghiệp tài trợ, cấp kinh phí, mua sản phẩm nghiên cứu, chuyển giao công nghệ: Khi DN chủ động tài trợ hoặc mua lại sản phẩm nghiên cứu, điều đó thể hiện sự tin tưởng và nhu cầu thực tế đối với tri thức và công nghệ từ TĐH. Hoạt

động này vừa cung cấp nguồn lực tài chính để các nhóm nghiên cứu duy trì và phát triển sản phẩm, vừa thúc đẩy quá trình ứng dụng kết quả khoa học vào thực tiễn SXKD. (Perkmann và Walsh, 2007; Boguszewicz-Kreft et al., 2021; Debackere, K., & Veugelers, R., 2005)

Thành lập nhóm nghiên cứu chung: Việc cùng thành lập nhóm nghiên cứu giữa GV, nhà khoa học với các chuyên gia từ DN tạo ra môi trường hợp tác liên ngành, gắn kết chặt chẽ giữa lý thuyết và thực tiễn. Mô hình này giúp phát huy thế mạnh của mỗi bên, đẩy nhanh quá trình phát triển công nghệ và nâng cao tính khả thi của các sản phẩm nghiên cứu. (Michael D. Santoro và Alok K. Chakrabarti, 2001; Debackere, K., & Veugelers, R., 2005; Stemberkova et al., 2020)

Liên kết cùng khai thác giá trị thương mại từ các sản phẩm nghiên cứu theo hợp đồng chuyển giao công nghệ: TĐH và DN cùng tham gia khai thác sản phẩm nghiên cứu không chỉ đảm bảo lợi ích kinh tế cho cả hai phía, mà còn thúc đẩy quá trình đưa công nghệ ra thị trường một cách chuyên nghiệp và bền vững. Các hợp đồng chuyển giao được thiết kế rõ ràng về quyền lợi và trách nhiệm giúp giảm thiểu rủi ro và tăng hiệu quả hợp tác. (Debackere, K., & Veugelers, R., 2005; Jiang, J., Zhao, Y., & Feng, J., 2022)

Cùng công bố các phát minh, đồng sở hữu bằng sáng chế, bản quyền: Việc đồng sở hữu sáng chế, bản quyền giữa TĐH và DN là biểu hiện cụ thể của quá trình hợp tác sáng tạo. Sự đồng hành từ khâu nghiên cứu đến bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ giúp củng cố niềm tin giữa hai bên và tạo động lực thúc đẩy các sáng tạo khoa học có giá trị ứng dụng cao. (Michael D. Santoro và Alok K. Chakrabarti, 2001, Stemberkova et al., 2020; Boguszewicz-Kreft et al., 2021; Jiang, J., Zhao, Y., & Feng, J., 2022).

Trao đổi, mua - bán sản phẩm khoa học: Hoạt động trao đổi hoặc mua - bán sản phẩm khoa học giữa nhà trường và doanh nghiệp góp phần hình thành thị trường tri thức. Không chỉ giúp thương mại hóa các kết quả nghiên cứu, cơ chế này còn khuyến khích nhà khoa học định hướng nghiên cứu theo nhu cầu xã hội, qua đó tăng tính hữu ích và lan tỏa của tri thức hàn lâm. (Debackere, K., & Veugelers, R., 2005; Boguszewicz-Kreft et al., 2021; Jiang, J., Zhao, Y., & Feng, J., 2022).

MLK này giúp nâng cao CLĐT, NCKH của TĐH và hỗ trợ DN trong việc tiếp cận NNL chất lượng cao, rút ngắn khoảng cách giữa nghiên cứu và ứng dụng thực tiễn, từ đó thúc đẩy phát triển KT-XH.

2.2.1.3. Liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ

Mối liên kết TĐH-DN trong tư vấn, cung ứng dịch vụ là hình thức hợp tác trong đó các TĐH sử dụng nguồn lực tri thức, chuyên gia, CSVC và năng lực chuyên môn để cung cấp các dịch vụ chuyên môn, kỹ thuật, tư vấn chiến lược, phân tích kỹ thuật hoặc hỗ trợ cải tiến quy trình sản xuất, quản trị cho DN. Đây là hình thức tương tác thiết thực nhất và thường trực nhất giữa nhà trường với thị trường, vượt ra ngoài khuôn khổ đào tạo hay nghiên cứu hàn lâm.

Theo Klerkx & Leeuwis (2009), đây là một trong các “dịch vụ đổi mới” (innovation support services), đóng vai trò cầu nối giữa tri thức học thuật và ứng dụng thực tiễn, giúp DN chuyển hóa tri thức thành năng suất.

Theo Arvanitis et al. (2008), các hoạt động tư vấn, dịch vụ từ TĐH có thể mang tính ngắn hạn, có trả phí theo dự án cụ thể, hoặc mang tính chiến lược dài hạn thông qua hợp đồng dịch vụ, hợp tác khung hoặc liên doanh liên kết. Điểm chung là dựa trên sự tin cậy, khả năng đáp ứng, và chất lượng chuyên môn của cơ sở GDĐH.

Liên kết TĐH-DN trong tư vấn, cung ứng dịch vụ nhằm đạt các mục tiêu đa diện, cả về kinh tế lẫn học thuật:

- + Đối với DN: Nâng cao năng lực quản trị, kỹ thuật, tối ưu hóa vận hành, cải thiện năng suất, tăng khả năng thích ứng với biến động thị trường và quy định pháp luật.
- + Đối với TĐH: Tăng nguồn thu ngoài ngân sách, nâng cao năng lực tư vấn thực tiễn của GV, gắn kết nhà trường với thị trường và tạo môi trường cập nhật cho giảng dạy.
- + Đối với nền kinh tế quốc gia: Nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy ĐMST từ cơ sở, giảm chi phí dịch vụ tư vấn nhập khẩu, và hình thành nền kinh tế tri thức nội sinh.

Trong bối cảnh đổi mới sáng tạo và hội nhập kinh tế, chiến lược của các TĐH Việt Nam là phát huy vai trò trung tâm nghiên cứu của TĐH, tận dụng nguồn lực tri thức và CSVC để giải quyết nhu cầu thực tiễn của DN, đồng thời đa dạng hóa nguồn thu bền vững từ hợp đồng nghiên cứu và CGCN. Luật GDĐH sửa đổi 2018 quy định trường được tự chủ tài chính và sử dụng nguồn thu từ các hoạt động hợp tác KH-CN, sản xuất kinh doanh và dịch vụ cho phát triển nhà trường. Ngoài ra, Chính phủ và Bộ GD-ĐT ban hành nhiều Nghị định, Thông tư (như NĐ 99/2014, TT 17/2021, NĐ 15/2021...) tạo khuôn khổ pháp lý thúc đẩy trường ĐH trở thành trung tâm ứng dụng công nghệ, gắn kết nghiên cứu với nhu cầu thị trường. Liên kết TĐH - DN trong tư vấn, cung ứng dịch vụ là một hướng đi chiến lược để các TĐH khai thác tiềm năng tri thức và tăng cường đóng góp KT-XH. Dưới góc độ quản lý

kinh tế, TĐH cần xây dựng kế hoạch phát triển, tối ưu nguồn lực, kiểm soát chi phí và tăng hiệu quả hợp tác với DN để đảm bảo PTBV và năng lực cạnh tranh dài hạn.

Thực hiện điều tra thị trường hoặc các hình thức điều tra khác: Hoạt động điều tra do TĐH thực hiện theo đặt hàng hoặc phối hợp với DN giúp cung cấp thông tin khách quan, có cơ sở khoa học phục vụ cho định hướng SXKD. Đây là công cụ quan trọng để DN nắm bắt nhu cầu thị trường, xu hướng tiêu dùng và phân tích cạnh tranh, từ đó ra quyết định chiến lược chính xác hơn. (Maietta, 2015; Scandura, 2016; Wagner, M. et al., 2021).

Tổ chức hội thảo, seminar giữa các giảng viên và quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp về thời cơ, thách thức sản xuất kinh doanh: Những buổi trao đổi chuyên môn giữa giới học thuật và thực tiễn DN tạo diễn đàn kết nối tri thức hai chiều, giúp cập nhật xu hướng, chia sẻ kinh nghiệm và gợi mở giải pháp cho các vấn đề thực tiễn. Qua đó, TĐH hiểu rõ hơn nhu cầu thực tế, còn doanh nghiệp có thêm góc nhìn chiến lược từ giới nghiên cứu. (M.S.Alam et al., 2003; Wagner, M. et al., 2021).

Doanh nghiệp cung cấp hoặc cho thuê, mượn thiết bị, phòng thí nghiệm: Khi doanh nghiệp chia sẻ cơ sở vật chất hiện đại cho nhà trường sử dụng, đặc biệt trong các nghiên cứu có tính ứng dụng cao, điều này không chỉ giúp tối ưu nguồn lực mà còn tạo điều kiện để giảng viên và sinh viên tiếp cận công nghệ thực tế. Mối liên kết nhờ đó trở nên linh hoạt, thực tế và bền chặt hơn. (Hai Xu, 2010; Maietta, 2015).

Chia sẻ thông tin bản quyền về công nghệ: Việc DN cho phép nhà trường tiếp cận dữ liệu công nghệ, tài liệu bản quyền hay thông tin kỹ thuật là hình thức liên kết có giá trị cao, giúp đội ngũ GV, SV tiếp cận các công nghệ mới nhất. Đây cũng là nền tảng để phát triển các NCUD, cải tiến sản phẩm hoặc điều chỉnh CTĐT phù hợp thực tiễn. (M.S.Alam et al., 2003; Maietta, 2015).

Phối hợp sản xuất, kinh doanh: TĐH và DN cùng triển khai các dự án sản xuất thử nghiệm hoặc mô hình kinh doanh là biểu hiện cao của LK thực tiễn. Hoạt động này không chỉ giúp thương mại hóa kết quả nghiên cứu mà còn tạo cơ hội đào tạo thực hành, gia tăng trải nghiệm thực tế và phát triển năng lực đổi mới cho cả hai phía. (Hui Xu, 2010; Maietta, 2015; Scandura, 2016; Wagner, M. et al., 2021).

2.2.2. Các tiêu chí đánh giá kết quả mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp

TĐH giữ vai trò chủ thể quản lý các hoạt động trong MLK ĐH-DN, việc đánh giá kết quả MLK TĐH-DN là một yếu tố quan trọng trong việc thúc đẩy đổi mới và cải thiện CLĐT, nghiên cứu cũng như nâng cao NLCT. Thông qua các tiêu chí đo lường cụ thể, các bên liên quan có thể định lượng và so sánh hiệu quả của các dự án LK, từ đó phát hiện những cơ hội cải thiện và tối ưu hóa các hoạt động LK.

Các tiêu chí đánh giá kết MLK không chỉ đóng vai trò như các chỉ số hiệu suất, mà còn giúp TĐH và DN hiểu rõ hơn về sự tương tác, hiệu quả đầu tư, cũng như tác động của MLK đến sự phát triển KT-XH.

Có nhiều tiêu chí khác nhau để đo lường kết quả MLK TĐH-DN. Các hình thức, động lực và mục tiêu hợp tác giữa TĐH và DN có thể rất khác nhau. Vì lý do đó mà các tiêu chí đánh giá kết quả LK giữa TĐH và DN cũng khác nhau. Dựa trên các nghiên cứu của Etzkowitz & Leydesdorff (2000); Perkmann et al. (2013); Ankrah và Al-Tabbaa (2015); Davey et al. (2014); Fayek, A. R., & Golabchi, A. (2022); Nguyễn Minh Hiền & Nguyễn Hoàng Lan (2014), Đinh Văn Toàn (2016), Nguyễn Kim Dung & Phạm Thị Hương (2017).... các tiêu chí để đo lường, đánh giá kết quả liên kết TĐH-DN bao gồm 4 tiêu chí. Thông qua việc khảo sát ý kiến các chuyên gia, hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả mỗi liên kết TĐH-DN được hiệu chỉnh với 4 tiêu chí và 16 thang đo.

Bảng 2.5. Căn cứ xây dựng tiêu chí và thang đo đánh giá kết quả MLK TĐH-DN

Mã hoá	Tiêu chí và thang đo đánh giá	Nguồn tham khảo
Tiêu chí 1: Hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết		Etzkowitz & Leydesdorff (2000), Perkmann et al. (2013), Davey et al. (2014), Fayek, A. R., & Golabchi, A. (2022), Nguyễn Minh Hiền & Nguyễn Hoàng Lan (2014)
TC1.1	Mức độ phù hợp của chiến lược liên kết với định hướng phát triển của TĐH, nhu cầu của DN và thị trường	
TC1.2	Mức độ cụ thể, tính khả thi của chính sách LK	
TC1.3	Số lượng văn bản các chính sách, quy định, thỏa thuận về MLK đã ban hành	
TC1.4	Sự đồng bộ giữa chiến lược MLK TĐH-DN với các chính sách khác của TĐH	
Tiêu chí 2: Hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động LK		Perkmann et al. (2013), Fayek, A. R., & Golabchi, A. (2022), Nguyễn Minh Hiền & Nguyễn Hoàng Lan (2014), Đinh Văn Toàn (2016) và bổ sung ý kiến chuyên gia
TC2.1	Có tổ chức, nhân sự và hoạt động ổn định	
TC2.2	Có cơ chế, tính minh bạch trong cơ chế quản lý, phối hợp giữa các khoa, viện, trung tâm của TĐH	
TC2.3	Số lượng/ chất lượng các chương trình liên kết được triển khai	
TC2.4	Tỷ lệ thực hiện thành công so với kế hoạch ban đầu	
Tiêu chí 3: Mức độ tham gia và cam kết của các bên		Ankrah & Al-Tabbaa (2015), Davey et al.
TC3.1	Số lượng DN, đối tác tham gia	

TC3.2	<i>Số lượng, tỷ lệ GV, SV tham gia các chương trình LK DN</i>	(2014), Fayek, A. R., & Golabchi, A. (2022)
TC3.3	<i>Số lượng biên bản ghi nhớ và hợp đồng hợp tác được ký kết và thực hiện</i>	Nguyễn Kim Dung & Phạm Thị Hương (2017)
TC3.4	<i>Mức độ cam kết tài chính, nhân lực từ DN cho các hoạt động liên kết</i>	
Tiêu chí 4: Tác động của MLK đối với sự PTBV của TĐH		Davey et al. (2014), Ankrah & Al-Tabbaa (2015), Fayek, A. R., & Golabchi, A. (2022) Nguyễn Minh Hiền & Nguyễn Hoàng Lan (2014), đề xuất của nghiên cứu sinh
TC4.1	<i>Mức độ cải thiện danh tiếng và thương hiệu của TĐH nhờ MLK với DN</i>	
TC4.2	<i>Số lượng DN tài trợ hoặc đầu tư vào CSVC, trang thiết bị cho TĐH</i>	
TC4.3	<i>Số lượng GV/SV được hưởng lợi từ các dự án LK</i>	
TC4.4	<i>Ảnh hưởng, tác động của MLK đến chính sách giáo dục, đổi mới CTĐT và PTBV của TĐH</i>	

Tiêu chí 1: Hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết

- Sự phù hợp của chiến lược hợp tác với định hướng phát triển của TĐH với nhu cầu của DN và thị trường.
- Mức độ cụ thể, tính khả thi của chính sách LK
- Số lượng văn bản các chính sách, quy định, thỏa thuận về MLK đã ban hành.
- Sự đồng bộ giữa chiến lược về MLK TĐH-DN với các chính sách về quản lý đào tạo, NCKH&CGCN, tư vấn dịch vụ và ĐMST.

Nếu TĐH có chiến lược rõ ràng, chính sách hợp tác cụ thể, thì việc triển khai MLK sẽ dễ dàng và hiệu quả hơn. Ngược lại, nếu chiến lược hợp tác không thực tế hoặc không gắn kết với nhu cầu DN, mối liên kết sẽ không bền vững.

Tiêu chí 2: Hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động liên kết

- Có tổ chức, nhân sự và hoạt động ổn định (của bộ phận chuyên trách hoặc có chức năng, nhiệm vụ về MLK DN như phòng Quan hệ DN, trung tâm HTĐT).
- Có cơ chế và Tính minh bạch trong cơ chế quản lý, phối hợp giữa các khoa, viện, trung tâm TĐH.
- Số lượng và chất lượng các chương trình hợp tác được triển khai.
- Tỷ lệ thực hiện thành công so với kế hoạch ban đầu.

Một cơ cấu tổ chức hợp lý giúp TĐH điều phối và quản lý MLK có hiệu quả. Nếu bộ phận quản lý hoạt động yếu, không có quy trình rõ ràng, các chương trình hợp tác dễ bị gián đoạn.

Tiêu chí 3: Mức độ tham gia và cam kết của các bên liên quan

- Số lượng DN, đối tác tham gia.

- Số lượng, tỷ lệ GV, SV tham gia vào các chương trình liên kết DN
- Số lượng biên bản ghi nhớ (MOU) và hợp đồng LK được ký kết và thực hiện.
- Mức độ cam kết tài chính, nhân lực từ DN cho các hoạt động LK.

Việc DN tích cực tham gia và đầu tư vào các hoạt động LK cho thấy chất lượng và sự bền vững của MLK. Nếu tỷ lệ tham gia của DN thấp, có thể do chính sách hợp tác chưa hấp dẫn hoặc chưa phù hợp với nhu cầu.

Tiêu chí 4: Tác động của MLK đối với sự PTBV của TĐH

- Mức độ cải thiện danh tiếng và thương hiệu của TĐH nhờ MLK với DN
- Số lượng DN tài trợ hoặc đầu tư vào CSVC, trang thiết bị cho TĐH
- Số lượng GV/DN được hưởng lợi từ các dự án hợp tác
- Ảnh hưởng, tác động của MLK đến chính sách giáo dục, đổi mới CTĐT

Một MLK hiệu quả không chỉ mang lại lợi ích ngắn hạn (việc làm cho SV, doanh thu) mà còn giúp TĐH nâng cao vị thế, thu hút thêm nguồn lực đầu tư và đổi mới GDĐT theo hướng ứng dụng thực tiễn.

Các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá kết quả MLK TĐH-DN cung cấp một hệ thống đánh giá toàn diện, giúp định hướng cho việc xây dựng và tối ưu hóa các chương trình hợp tác giữa TĐH và DN, đáp ứng yêu cầu thực tế của TTLĐ cũng như phát triển kinh tế - xã hội.

2.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến mối liên kết TĐH-DN

2.2.3.1. Các yếu tố nội tại trường Đại học và Doanh nghiệp

a) Trường Đại học

MLK TĐH -DN chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau, trong đó có những yếu tố xuất phát từ chính bản thân các TĐH là chủ thể. Một số yếu tố từ phía TĐH có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả quản lý MLK đã được nghiên cứu trong nhiều công trình học thuật, điển hình như nghiên cứu của Van Dierdonck & Debackere (1988), D'Este và Patel (2007), Perkmann, et al. (2013), Ankrah và AL-Tabbaa (2015), hay nghiên cứu của Rybníček và Königsguber (2019) nghiên cứu có hệ thống toàn diện về hợp tác TĐH -DN.

*** Chính sách và chiến lược phát triển MLK TĐH-DN**

Chính sách và chiến lược phát triển đóng vai trò then chốt trong việc hình thành, duy trì và quản lý MLK TĐH-DN. Theo Bruneel, D'Este và Salter (2010), việc xây dựng chiến lược rõ ràng, đồng bộ với tầm nhìn và sứ mệnh của nhà trường, đặc biệt nếu chiến lược này tập trung vào nâng cao chất lượng NNL, thúc đẩy NCUD và ĐMST, sẽ góp phần gia tăng khả năng thu hút sự tham gia chủ động và bền vững của DN. Ngược lại, trong trường hợp TĐH không có chiến lược phát triển

MLK cụ thể, thiếu chủ động hoặc thiếu năng lực trong việc duy trì hợp tác, các MLK này dễ trở nên hình thức, thiếu hiệu quả và không mang lại giá trị thực chất.

Bên cạnh đó, hệ thống chính sách, cơ chế nội bộ nhằm khuyến khích đội ngũ GV, SV cũng như các đơn vị chức năng của nhà trường tham gia vào hoạt động liên kết đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hiệu quả hợp tác. Những chính sách rõ ràng, nhất quán, có định hướng và hỗ trợ cụ thể sẽ góp phần tạo động lực và nền tảng cho các hoạt động LK. Trong khi đó, sự thiếu hụt hoặc không nhất quán trong chính sách và kế hoạch triển khai sẽ cản trở quá trình xây dựng và phát triển MLK, làm giảm hiệu quả hợp tác TĐH-DN.

** Cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành MLK*

TĐH có bộ phận chuyên trách về MLK DN, có chiến lược phát triển, kế hoạch có mối quan hệ lâu dài và thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, hội thảo, kết nối sẽ có nhiều cơ hội hợp tác hơn. Tổ chức quản lý MLK khoa học, các TĐH có bộ phận chuyên trách về hợp tác, liên kết với DN quy trình phối hợp rõ ràng sẽ thuận lợi trong việc triển khai MLK này. (Rybnicek và Königsgruber, 2019)

Cơ cấu tổ chức, năng lực quản trị điều hành của tập thể lãnh đạo TĐH có ảnh hưởng trực tiếp đến các hoạt động hợp tác với DN. Một mô hình tổ chức linh hoạt, có các bộ phận chuyên trách về hợp tác DN (trung tâm kết nối DN, phòng CGCN/các đơn vị hỗ trợ khởi nghiệp, nhân viên có kỹ năng xây dựng, duy trì, và phát triển các MLK, cũng như giải quyết kịp thời những vấn đề phát sinh) sẽ tạo điều kiện thuận lợi phát triển MLK. Các đơn vị chuyên trách như TTOs đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy MLK và thương mại hóa kết quả nghiên cứu. Nếu không có bộ phận chuyên trách hoặc tổ chức chồng chéo, thiếu sự phối hợp giữa các đơn vị, MLK có thể bị trì trệ, kém hiệu quả. (Ankrah và AL-Tabbaa, 2015)

Cơ chế vận hành nội bộ, đặc biệt là cơ chế tài chính và phân bổ lợi ích, cũng đóng vai trò quyết định. Một cơ chế tài chính linh hoạt, minh bạch, có khả năng phân chia lợi ích công bằng giữa các bên tham gia sẽ không chỉ tạo động lực nội bộ cho đội ngũ GV, cán bộ mà còn thu hút sự hợp tác lâu dài từ phía DN. Ngược lại, nếu cơ cấu tổ chức rời rạc, thiếu bộ phận chuyên trách, hoặc cơ chế phối hợp lỏng lẻo và tài chính thiếu minh bạch, hoạt động liên kết sẽ khó phát huy hiệu quả, dễ mang tính hình thức và khó mở rộng quy mô.

** Chất lượng đội ngũ GV, nhà nghiên cứu*

ĐNGV, nhà nghiên cứu là nhân tố quan trọng trong việc thúc đẩy MLK TĐH-DN. Theo Perkmann, et al. (2013), Bruneel et al (2010) và Ankrah và AL-Tabbaa, (2015) các TĐH có ĐNGV có trình độ cao, giàu kinh nghiệm thực tiễn và có năng lực NCUD sẽ dễ dàng thu hút DN hợp tác. Nếu ĐNGV có tư duy mới, sẵn

sàng tham gia vào các dự án thực tế cùng DN để giải quyết bài toán thực tiễn và có khả năng truyền đạt tốt các kiến thức thực tiễn cho SV, MLK sẽ mang lại giá trị cao hơn cho tất cả các bên. Ngược lại, nếu ĐNGV thiếu kỹ năng thực tế hoặc chỉ tập trung vào nghiên cứu lý thuyết cơ bản, hàn lâm, thì MLK sẽ gặp nhiều trở ngại, khó khăn.

** Năng lực tài chính và cơ sở hạ tầng*

Nguồn lực tài chính và cơ sở hạ tầng ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực thiết lập và duy trì mối liên kết TĐH-DN. Các TĐH sở hữu cơ sở vật chất hiện đại như phòng thí nghiệm, thiết bị nghiên cứu, trung tâm kiểm định và công nghệ đào tạo thường có lợi thế trong liên kết, nhất là về ứng dụng và ĐMST. Đầu tư bài bản vào R&D giúp TĐH nâng cao năng lực nghiên cứu, đào tạo và cung cấp dịch vụ chuyên môn kỹ thuật mà DN cần. Những TĐH có thư viện dữ liệu lớn, trung tâm đổi mới sáng tạo hay hạ tầng chuẩn quốc tế dễ trở thành đối tác chiến lược và cầu nối tri thức với DN. Ngược lại, thiếu hụt tài chính hoặc hạ tầng nghiên cứu sẽ hạn chế khả năng đáp ứng yêu cầu kỹ thuật, công nghệ và đào tạo thực hành của DN, làm giảm cơ hội hình thành liên kết bền vững. Do đó, phát triển tài chính và đầu tư cơ sở vật chất, đặc biệt trong bối cảnh CDS, là điều kiện tiên quyết để nâng cao hiệu quả liên kết TĐH-DN.

** Chương trình đào tạo gắn kết với thực tiễn*

Chất lượng CTĐT của TĐH là yếu tố quan trọng đầu tiên có ảnh hưởng lớn đến khả năng hợp tác với DN. Theo nghiên cứu của Ankrah & AL-Tabbaa (2015), nếu CTĐT được cập nhật liên tục, xây dựng theo hướng thực tiễn, có sự tham gia của DN trong việc thiết kế, đánh giá và triển khai, SV sẽ có nhiều cơ hội tiếp cận với môi trường làm việc thực tế. SV tốt nghiệp sẽ có việc làm khi đáp ứng nhu cầu thực tiễn của TTLĐ. Ngược lại, nếu CTĐT mang tính hàn lâm, thiếu thực tiễn, DN sẽ ít quan tâm đến việc hợp tác. Trình độ, năng lực của SV của các TĐH có kỹ năng thực hành tốt, đáp ứng nhu cầu DN và TTLĐ, thì khả năng hợp tác, LK sẽ cao hơn.

Xây dựng các hệ thống hỗ trợ việc làm như các trung tâm với chức năng, nhiệm vụ hỗ trợ SV, cựu SV, kết nối DN giúp tăng hiệu quả hợp tác.

** Mức độ chủ động và năng lực kết nối*

Năng lực, ý chí của lãnh đạo TĐH có vai trò quyết định trong việc thúc đẩy và duy trì MLK. Nếu lãnh đạo, quản lý TĐH có tư duy tầm nhìn chiến lược, chủ động xây dựng và duy trì quan hệ với DN, MLK sẽ được thúc đẩy nhanh chóng, hiệu quả hơn. Ngược lại, thiếu sự hỗ trợ từ lãnh đạo sẽ gây khó khăn trong việc huy động nguồn lực và triển khai các chương trình hợp tác (Rybnicek và Königsgruber, 2019). Sự chủ động của TĐH trong việc tìm kiếm, xây dựng và duy trì quan hệ với DN là một yếu tố quan trọng.

b) Doanh nghiệp

** Chiến lược, mục tiêu phát triển bền vững*

MLK TĐH-DN chịu ảnh hưởng trực tiếp từ chiến lược phát triển và mục tiêu dài hạn của DN. Các DN thương hiệu mạnh, hoạt động bài bản có chiến lược đổi mới và ứng dụng CNC thường tích cực tìm kiếm các TĐH nhằm tiếp cận tri thức và giải pháp công nghệ mới, qua đó nâng cao NLCT và thúc đẩy PTBV (Perkmann et al, 2013). Ngược lại, những DN tập trung vào lợi nhuận trước mắt, sẽ không chú trọng đầu tư vào R&D, thường có mức độ hợp tác với TĐH thấp hơn hoặc chỉ dừng lại ở các hoạt động như tuyển dụng NNL hoặc đào tạo ngắn hạn. Theo Ankrah & Al-Tabbaa (2015), mục tiêu phát triển, vai trò quan trọng của chiến lược DN không chỉ trong việc quyết định mức độ hợp tác với TĐH mà còn ảnh hưởng đến sự phát triển của hệ sinh thái ĐMST trong nền kinh tế.

** Nhu cầu NNL chất lượng cao*

Nguồn nhân lực (NNL) là yếu tố then chốt thúc đẩy liên kết DN-TĐH. Theo lý thuyết vốn con người của Becker (1964), DN sẵn sàng đầu tư vào đào tạo nếu nhận thấy lợi ích kinh tế rõ ràng từ việc nâng cao chất lượng NNL. DN có nhu cầu cao về nhân lực chuyên môn và kỹ năng phù hợp thường tìm đến TĐH để thiết lập liên kết nhằm đảm bảo nguồn nhân lực ổn định cả về số lượng và chất lượng.

Liên kết này thể hiện qua các hình thức: thực tập, tuyển dụng SV tốt nghiệp, tham gia xây dựng CTĐT đặt hàng đào tạo và tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên sâu. Mức độ liên kết tăng lên rõ rệt khi CTĐT trang bị cho SV kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp với yêu cầu TTLĐ. Các ngành công nghệ cao như CNTT, AI, kỹ thuật số thường có nhu cầu hợp tác sâu với TĐH hơn các ngành truyền thống. Rybníček & Königsguber (2019) cho rằng DN có nhu cầu tuyển dụng lớn sẽ chủ động tham gia thiết kế CTĐT để SV tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu ngày càng thay đổi của TTLĐ. Nếu CTĐT không theo kịp thực tiễn, hoặc SV thiếu kỹ năng phù hợp, DN sẽ ít mặn mà với liên kết và chuyển sang các giải pháp khác như đào tạo nội bộ hoặc tuyển lao động có kinh nghiệm.

Vì vậy, nhu cầu NNL phù hợp không chỉ quyết định mức độ liên kết mà còn là động lực đổi mới CTĐT. Để nâng cao hiệu quả liên kết, cần đảm bảo sự tương thích giữa kiến thức, kỹ năng của SV với yêu cầu thực tiễn từ TTLĐ.

** Năng lực tài chính và khả năng đầu tư vào R&D*

Năng lực tài chính là yếu tố then chốt quyết định mức độ và tính chất liên kết DN-TĐH, đặc biệt trong R&D. DN có tiềm lực mạnh thường đầu tư dài hạn cho R&D, đặt hàng NCUD hoặc tài trợ CTĐT chuyên sâu để phát triển công nghệ và nâng cao NLCT (Cohen et al., 2002). DN lớn chấp nhận rủi ro và độ trễ trong

ngiên cứu nhằm ứng dụng kết quả vào SXKD. Theo D'Este & Patel (2007), DN có ngân sách R&D cao, như Pfizer hay Novartis, thường liên kết chặt chẽ với TĐH để mở rộng tri thức và phát triển công nghệ mới. Ngược lại, DN truyền thống hoặc có nguồn lực hạn chế thường chỉ hợp tác ở mức thấp, chủ yếu trong đào tạo hoặc thử nghiệm nhỏ. SMEs thường ưu tiên lợi ích ngắn hạn, tránh rủi ro R&D và chỉ tham gia MLK trong các hoạt động quy mô nhỏ.

Do đó, năng lực tài chính không chỉ ảnh hưởng đến khả năng thiết lập MLK mà còn quyết định mức độ cam kết và định hướng hợp tác giữa DN và TĐH.

** Mức độ sẵn sàng tham gia đào tạo và nghiên cứu*

Mức độ sẵn sàng tham gia của DN là yếu tố then chốt trong MLK TĐH-DN. DN định hướng phát triển bền vững thường chủ động hợp tác đào tạo thông qua cung cấp thực tập, cử chuyên gia giảng dạy, tham gia xây dựng CTĐT nhằm giảm chi phí đào tạo lại và sớm tiếp cận NNL tiềm năng (Perkmann et al., 2013). Tuy nhiên, không phải DN nào cũng sẵn sàng đầu tư vào MLK do lo ngại chi phí cơ hội, nhất là khi nguồn lực có thể mang lại lợi ích trực tiếp hơn nếu dùng cho SXKD (Ankrah & Al-Tabbaa, 2015).

DN lớn với chiến lược dài hạn và tiềm lực mạnh thường tích cực hơn so với SMEs. Theo Cohen et al. (2002), DN công nghệ cao như Google hay Microsoft chủ động liên kết với TĐH để tiếp cận tri thức và công nghệ mới. Ngược lại, DN trong lĩnh vực ít đổi mới hoặc chu kỳ sản xuất ngắn thường ít quan tâm do lợi ích không rõ ràng (Bruneel et al., 2010). Mức độ sẵn sàng này chịu tác động lớn từ áp lực cạnh tranh và đặc thù thị trường.

** Áp lực cạnh tranh và thị trường*

Theo Porter (1990), các DN hoạt động trong môi trường cạnh tranh cao thường tìm kiếm lợi thế qua đổi mới công nghệ, nâng NSLĐ và lợi thế cạnh tranh. DN thực hiện MLK để khai thác tri thức khoa học, tiếp cận CNM và phát triển NNL CLC. Ngược lại, các DN hoạt động trong thị trường ít cạnh tranh hoặc độc quyền thường không nhận thấy sự cấp thiết của MLK, vì áp lực phải đổi mới để duy trì lợi thế cạnh tranh còn thấp. Các DN trong ngành công nghệ cao, nơi đổi mới đóng vai trò quan trọng trong duy trì vị thế cạnh tranh, có xu hướng hợp tác chặt chẽ với các TĐH để tiếp cận nghiên cứu tiên tiến. Các DN hoạt động trong những ngành có tốc độ đổi mới chậm hoặc có rào cản gia nhập cao thường ít quan tâm đến MLK TĐH.

Áp lực từ thị trường cũng đóng vai trò quan trọng. Khi DN đối mặt với sự thay đổi nhanh chóng của thị hiếu khách hàng hoặc sự xuất hiện của các đối thủ cạnh tranh mới, họ có xu hướng tìm đến các TĐH để cập nhật công nghệ và điều chỉnh chiến lược sản xuất. (Perkmann và cộng sự, 2013)

Mức độ cạnh tranh trong ngành và áp lực từ thị trường là những yếu tố ảnh hưởng đến MLK DN-TĐH. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số, các DN hoạt động trong môi trường cạnh tranh khốc liệt ngày càng có xu hướng gia tăng hợp tác với TĐH để đổi mới công nghệ, nâng cao năng lực cạnh tranh và sự thay đổi của thị trường.

2.2.3.2. Các yếu tố thuộc về môi trường vĩ mô

a) Môi trường pháp lý

Thế chế, cơ chế, chính sách hỗ trợ của Nhà nước là “Bà đỡ” rất quan trọng để định hướng, kiến tạo, thúc đẩy MLK TĐH-DN. Các chính sách liên quan đến xây dựng MLK, tài trợ R&D chung, ưu đãi thuế khi DN đầu tư vào R&D, các quy định về quyền SHTT (IPR) có thể tạo động lực hoặc rào cản đối với MLK.

* Chính sách hỗ trợ MLK, hợp tác nghiên cứu, khởi nghiệp

Nhiều quốc gia đã triển khai các chương trình hỗ trợ tài chính nhằm thúc đẩy MLK TĐH-DN. DN nhận hỗ trợ từ chính phủ có khả năng hợp tác với TĐH cao hơn 25% so với DN không được hỗ trợ. Các chương trình tài trợ nghiên cứu giúp giảm chi phí và rủi ro cho DN, từ đó gia tăng mức độ hợp tác (Perkmann et al., 2013). Ngoài ra, các chính sách hỗ trợ thành lập trung tâm ươm tạo, DN spin-off tại TĐH, hay hỗ trợ khởi nghiệp có sự tham gia của TĐH và DN cũng góp phần tăng cường MLK (Bruneel et al., 2010).

* Chính sách ưu đãi thuế, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào R&D

Chính sách ưu đãi thuế là công cụ quan trọng thúc đẩy liên kết DN-TĐH, đặc biệt trong các ngành có chi phí nghiên cứu cao như công nghệ sinh học, y dược, AI, CNTT (Perkmann et al., 2013). Các hình thức như miễn, giảm thuế thu nhập DN, khấu trừ chi phí R&D, hay tín dụng thuế đã cho thấy hiệu quả rõ rệt trong việc khuyến khích DN đầu tư vào R&D và hợp tác với cơ sở học thuật. Tại Chile, chương trình tín dụng thuế 35% cho các hợp đồng R&D liên kết với TĐH (tối đa 400.000 USD) đã thúc đẩy mạnh mẽ hợp tác nghiên cứu. Tuy nhiên, hiệu quả phụ thuộc vào thiết kế và thực thi chính sách, nhằm đảm bảo ưu đãi đến đúng DN có hoạt động R&D thực chất và có liên kết với TĐH. Theo OECD (2021), các quốc gia có chính sách thuế R&D mạnh như Đức, Mỹ, Nhật Bản ghi nhận tỷ lệ DN hợp tác với TĐH cao hơn 40% so với các nước không có chính sách rõ ràng.

* Quy định về quyền sở hữu trí tuệ và thúc đẩy MLK

Mức độ bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ (SHTT) là yếu tố then chốt ảnh hưởng đến quyết định liên kết của DN. Nếu quyền lợi không được đảm bảo rõ ràng, DN sẽ e ngại mất quyền kiểm soát sáng chế trong quá trình hợp tác.

Theo D'Este & Patel (2007), DN có xu hướng hợp tác nhiều hơn tại các quốc gia có chính sách bảo vệ SHTT minh bạch và chặt chẽ. Đạo luật Bayh-Dole (1980) của Mỹ cho phép TĐH sở hữu quyền khai thác kết quả nghiên cứu do nhà nước tài trợ, giúp tạo nền tảng pháp lý rõ ràng và thúc đẩy hình thành các trung tâm chuyển giao công nghệ. Môi trường pháp lý, gồm chính sách SHTT, ưu đãi thuế và hỗ trợ nghiên cứu, có ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ MLK. Để thúc đẩy hợp tác, cần cải thiện chính sách pháp luật, đơn giản hóa thủ tục tiếp cận hỗ trợ và tăng cường hiệu lực bảo vệ SHTT.

b) Môi trường kinh tế

Mối liên kết TĐH-DN chịu sự tác động mạnh mẽ của các yếu tố kinh tế, bao gồm tốc độ tăng trưởng kinh tế, đặc điểm ngành nghề, mức độ cạnh tranh, chính sách tài chính, khả năng tiếp cận nguồn vốn và chi phí cơ hội. Những yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến động lực LK, khả năng đầu tư cho nghiên cứu và ĐMST của cả hai bên.

** Tăng trưởng kinh tế và mức độ phát triển thị trường*

Theo Perkmann và cộng sự (2013), các quốc gia có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, DN đầu tư mạnh vào NCKH và hợp tác với TĐH để phát triển sản phẩm R&D và CNM. Các nền kinh tế không ổn định, kém phát triển DN phải giảm hợp tác, tránh rủi ro tài chính. Những yếu tố kinh tế và xã hội như mức độ phát triển của nền kinh tế, mức độ cạnh tranh trong lĩnh vực R&D tác động đến mức độ MLK.

Tăng trưởng kinh tế ảnh hưởng đến nguồn lực tài chính của DN, từ đó quyết định khả năng đầu tư vào R&D. Khi nền kinh tế tăng trưởng ổn định, DN có điều kiện tài chính tốt hơn để hợp tác TĐH nhằm nâng cao NLCT. Ngược lại, khi nền kinh tế suy thoái, DN cắt giảm chi tiêu cho R&D, MLK bị suy giảm.

** Mức độ cạnh tranh của thị trường*

Mức độ cạnh tranh trong ngành quyết định động lực ĐMST của DN. Trong môi trường cạnh tranh cao, DN buộc phải đầu tư vào CNM để duy trì lợi thế cạnh tranh, do đó nhu cầu MLK TĐH tăng lên. Ngược lại, trong thị trường độc quyền hoặc ít cạnh tranh, DN không chịu áp lực đổi mới nên động lực hợp tác giảm. Ankrah và AL-Tabbaa (2015) các DN trong môi trường cạnh tranh cao thường chi tiêu cho R&D cao hơn 20-30% so với DN trong môi trường cạnh tranh thấp, từ đó gia tăng nhu cầu MLK với TĐH.

c) Môi trường văn hóa- xã hội

Yếu tố xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc định hình và phát triển MLK TĐH-DN. Yếu tố xã hội bao gồm:

** Văn hóa hợp tác/liên kết TĐH -DN*

Etzkowitz (2008), trong các hệ sinh thái ĐMST, mô hình "Triple Helix" văn hóa hợp tác giúp giảm rào cản về thông tin và sự khác biệt về mục tiêu giữa TĐH-DN. Ở các quốc gia như Mỹ hay Thụy Điển, nơi văn hóa hợp tác cởi mở và linh hoạt, DN dễ dàng tiếp cận nguồn lực tri thức từ các TĐH, thúc đẩy hoạt động nghiên cứu ứng dụng.

Văn hóa địa phương và mức độ chấp nhận sự khác biệt giữa DN và TĐH đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy MLK. Perkmann và cộng sự (2013) tại những quốc gia có nhận thức cao về sự cần thiết MLK TĐH-DN, mức độ LK thường sâu rộng hơn. Khi xã hội coi việc hợp tác là một phần tất yếu trong phát triển KT-XH, các bên liên quan sẽ tích cực tham gia hơn vào các hoạt động nghiên cứu, ĐMST. (Bruneel, D'Este và Salter, 2010)

** Mạng lưới xã hội và sự kết nối giữa các cá nhân*

Vai trò của các mối quan hệ cá nhân trong MLK TĐH-DN. Khi ĐNGV, nhà nghiên cứu có mạng lưới xã hội rộng, sẽ có xu hướng kết nối DN hiệu quả hơn. Nhật Bản cho thấy các hội cựu SV đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy MLK DN -TĐH, nhờ vào mối quan hệ cá nhân đã có. (Perkmann và cộng sự, 2013)

Yếu tố xã hội tác động mạnh mẽ đến mức độ và chất lượng MLK TĐH-DN, từ nhận thức chung, văn hóa hợp tác đến các mạng lưới xã hội cá nhân. Do đó, để thúc đẩy MLK PTBV cần có chiến lược nâng cao nhận thức, phát triển văn hóa hợp tác và tận dụng mạng lưới xã hội để thành công.

Mối liên kết TĐH-DN chịu ảnh hưởng bởi cả yếu tố bên trong và bên ngoài. Trong đó, các yếu tố nội tại như chiến lược, năng lực ĐNGV, CSVC đóng vai trò quyết định đến khả năng quản lý của TĐH. Tuy nhiên, các yếu tố bên ngoài như chính sách nhà nước, nhu cầu DN và bối cảnh KT-XH cũng có ảnh hưởng không nhỏ. Để nâng cao hiệu quả quản lý LK, TĐH cần chủ động điều chỉnh chiến lược, đầu tư năng lực nghiên cứu của ĐNGV, đồng thời tận dụng tốt các yếu tố từ môi trường bên ngoài để mở rộng, phát triển bền vững MLK với DN.

2.3. Kinh nghiệm quản lý mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp

2.3.1. Kinh nghiệm của một số TĐH trong nước và quốc tế

2.3.1.1. Kinh nghiệm của một số TĐH tại Việt Nam

** Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế (HCE)* là cơ sở đào tạo hàng đầu tại miền Trung Việt Nam, có vai trò trọng điểm trong cung cấp NNL chất lượng cao cho khu vực. Trong chiến lược phát triển của mình, HCE đặc biệt chú trọng đẩy mạnh LK với DN như một giải pháp trọng tâm nhằm nâng cao CLĐT, tăng cường năng lực nghiên cứu, và mở rộng cơ hội việc làm cho SV. Nhà trường đã chủ động

xây dựng và triển khai mô hình LK TĐH-DN toàn diện, phù hợp với bối cảnh khu vực và định hướng phát triển đại học ứng dụng.

Trong lĩnh vực đào tạo: HCE đã triển khai nhiều chương trình hợp tác thực tế với DN nhằm kết nối lý thuyết với thực tiễn. Từ năm 2018, chương trình hợp tác với Công ty Hương Giang trong lĩnh vực du lịch - dịch vụ đã thu hút trên 200 SV tham gia thực tập, từ đó nâng tỷ lệ SV có việc làm đúng ngành đào tạo lên trên 85% trong lĩnh vực này. Đồng thời, chương trình thực tập tại Nhật Bản phối hợp với Hiệp hội Hỗ trợ Internship Nhật Bản (JISA) cũng đã tạo điều kiện cho hàng chục SV tiếp cận môi trường làm việc chuyên nghiệp tại các doanh nghiệp Nhật Bản, qua đó nâng cao năng lực hội nhập quốc tế.

Trong hoạt động NCKH&CGCN: HCE định hướng ưu tiên các NC mang tính ứng dụng, gắn với nhu cầu thực tiễn của DN. Điển hình là dự án hợp tác với Công ty Vissan giai đoạn 2020-2022 trong cải tiến chuỗi cung ứng và chiến lược thị trường đã giúp DN tăng trưởng doanh thu tại thị trường Huế khoảng 20% mỗi năm. Đáng chú ý, từ năm 2018 đến nay, GV và SV nhà trường đã triển khai hàng loạt đề tài có sự phối hợp trực tiếp với DN địa phương trong các lĩnh vực tài chính, thương mại, quản trị du lịch và logistics, với hơn 30 đề tài cấp cơ sở và cấp tỉnh được nghiệm thu, trong đó có 8 đề tài được DN ứng dụng vào thực tiễn hoạt động. Bên cạnh đó, SV của trường cũng tích cực tham gia các cuộc thi NCKH cấp quốc gia có sự bảo trợ từ DN, đạt nhiều giải thưởng như “Ý tưởng đổi mới sáng tạo trong lĩnh vực du lịch” (năm 2022) hay “Giải pháp quản trị logistics xanh cho DN địa phương” (năm 2023).

Trong lĩnh vực tư vấn và dịch vụ: HCE đã thể hiện vai trò tích cực trong thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp cho SV. Từ năm 2019, trường triển khai chương trình hỗ trợ khởi nghiệp, với sự tham gia của Vườn ươm doanh nghiệp Đà Nẵng và các quỹ đầu tư, góp phần hình thành hệ sinh thái khởi nghiệp học đường. Đến năm 2023, trong số 15 dự án khởi nghiệp được hỗ trợ, có tới 40% dự án đã nhận được vốn đầu tư ban đầu, chủ yếu tập trung trong các lĩnh vực du lịch, dịch vụ và công nghệ số. Ngoài ra, chương trình E-UNITOUR 2023 do HCE phối hợp cùng Hiệp hội Thương mại điện tử Việt Nam (VECOM) tổ chức đã mở rộng cơ hội cho SV tiếp cận thực tiễn hoạt động kinh doanh trên nền tảng số, thông qua các phiên chia sẻ chuyên sâu từ các DN thương mại điện tử hàng đầu tại Việt Nam.

Về phương diện quản lý liên kết: HCE đã chủ động xây dựng các cơ chế hợp tác linh hoạt, tạo nền tảng cho sự PTBV của mối quan hệ giữa nhà trường và DN. Cụ thể, trường đã ký kết nhiều thỏa thuận hợp tác toàn diện với các DN lớn như Vietcombank Huế, Công ty cổ phần Sữa TH, hay gần đây nhất là thỏa thuận chiến

lược với Agribank khu vực miền Trung, với các nội dung hợp tác bao gồm đào tạo, sử dụng dịch vụ ngân hàng, tổ chức hội thảo chuyên đề và hỗ trợ SV thông qua học bổng, tư vấn tài chính cá nhân và giới thiệu sản phẩm bảo hiểm. HCE cũng thường xuyên tổ chức các hội thảo kết nối nhà trường - DN, qua đó cập nhật yêu cầu TTLĐ và lồng ghép vào điều chỉnh CTĐT.

Tuy đã đạt được nhiều kết quả tích cực, mô hình liên kết ĐH-DN tại HCE vẫn còn gặp một số hạn chế nhất định, như phạm vi hợp tác chủ yếu vẫn tập trung ở cấp độ DN nhỏ và vừa, thiếu các chương trình hợp tác dài hạn với các tập đoàn quy mô lớn và đa quốc gia. Tuy nhiên, những bài học thực tiễn từ HCE cho thấy rằng, với chiến lược đồng bộ, linh hoạt và định hướng ứng dụng, mô hình liên kết ĐH-DN hoàn toàn có thể trở thành đòn bẩy hiệu quả để nâng cao năng lực đào tạo, nghiên cứu và hội nhập cho các trường đại học khu vực.

* *Trường Đại học Quốc tế - Đại học Quốc gia TP.HCM (IU)* là một cơ sở GDDH tiên phong trong việc xây dựng mô hình liên kết TĐH-DN mang tính hệ thống, sâu rộng và phù hợp với định hướng hội nhập quốc tế.

Hợp tác chiến lược trong đào tạo: IU áp dụng cách tiếp cận LK không theo hướng "cộng tác vụ việc", mà gắn với chiến lược phát triển dài hạn. Ngay từ khâu thiết kế CTĐT, các DN đối tác, đặc biệt trong lĩnh vực kỹ thuật, CNTT và logistics, đã tham gia góp ý nội dung, đề xuất học phần và cùng nhà trường phát triển năng lực đầu ra phù hợp với TTLĐ. Chẳng hạn, chương trình hợp tác giữa IU và Intel đã được duy trì liên tục từ năm 2017 đến nay. Intel không chỉ cung cấp nội dung học tập thực tiễn mà còn bố trí các kỹ sư cấp cao trực tiếp giảng dạy các chuyên đề đặc thù. Cách tiếp cận "đào tạo theo năng lực nghề nghiệp cụ thể" đã giúp tỷ lệ SV có việc làm đúng ngành sau tốt nghiệp luôn đạt trên 90% ở một số ngành kỹ thuật.

Nghiên cứu và chuyển giao công nghệ: ĐHQT đã chuyển hướng rõ rệt từ nghiên cứu cơ bản sang nghiên cứu ứng dụng, với các đề tài đặt hàng cụ thể từ DN. Điển hình, hợp tác giữa trường và Công ty Nanogen trong giai đoạn phát triển các nền tảng sinh học ứng dụng trong y học đã giúp hình thành nhóm nghiên cứu liên ngành, có kết quả chuyển giao thực tế và được đưa vào sản xuất thử nghiệm. Từ năm 2020 đến 2023, các hợp đồng nghiên cứu đặt hàng từ DN tại trường đã chiếm khoảng 60% tổng số đề tài cấp trường, cho thấy vai trò ngày càng lớn của DN trong định hướng nghiên cứu.

Hỗ trợ khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo: IU tổ chức các hoạt động hỗ trợ khởi nghiệp cho SV không chỉ giới hạn ở các cuộc thi hay hội thảo truyền cảm hứng, mà còn xây dựng mạng lưới kết nối với các vườn ươm, quỹ đầu tư mạo hiểm và cộng đồng khởi nghiệp sáng tạo trong và ngoài nước. Các nhóm SV có ý tưởng

khả thi sẽ được hỗ trợ ươm tạo qua nhiều giai đoạn, từ thử nghiệm mô hình đến kết nối thị trường và gọi vốn. Một số dự án như phần mềm quản lý thực tập sinh hay ứng dụng AI trong phân tích dữ liệu tài chính đã thu hút đầu tư và vận hành ở quy mô thương mại. Đặc biệt, Trung tâm ĐMST và CGCN (IU-CITT) của trường đã ký kết hợp tác với Sở Khoa học và Công nghệ TP.HCM, nhằm thúc đẩy hoạt động khởi nghiệp và ươm tạo các dự án của SV, GV và cán bộ nhà trường. Trường cũng đã tổ chức cuộc thi khởi nghiệp thường niên "IU Startup Demo Day", với tổng giải thưởng lên đến 65 triệu đồng, nhằm tìm kiếm và hỗ trợ hiện thực hóa các ý tưởng khởi nghiệp tiềm năng.

Cơ chế điều phối và hợp tác toàn diện: trường đã hình thành các đầu mối LK theo ngành/lĩnh vực, với sự hiện diện thường trực của đại diện DN trong hội đồng tư vấn. Chính mô hình này giúp nhà trường phản ứng nhanh với các biến động của TTLĐ, đồng thời tạo được kênh tham vấn chính sách, đảm bảo tính thực tiễn trong hoạt động học thuật. Đặc biệt, mối quan hệ với các tập đoàn xuyên quốc gia như Bosch, Intel, Ajinomoto không đơn thuần là quan hệ cung - cầu lao động, mà là sự hợp tác mang tính học thuật, kỹ thuật và công nghệ toàn diện, kéo dài qua nhiều chu kỳ chiến lược.

2.3.1.2. Kinh nghiệm của một số TĐH trên thế giới

* *Đại học Quốc gia Đài Loan (NTU)*, biểu tượng học thuật hàng đầu được thành lập từ năm 1928, không chỉ nổi bật ở vị thế tiên phong trong khoa học kỹ thuật, công nghệ và NCUD, mà còn là tâm điểm kết nối giữa tri thức và DN. Với chiến lược mở rộng hợp tác sâu rộng cùng các tập đoàn công nghệ lớn, NTU đã khẳng định vai trò trung tâm trong hệ sinh thái ĐMST của Đài Loan và châu Á.

Trong lĩnh vực đào tạo: NTU không ngừng xóa mờ ranh giới giữa giảng đường và nhà máy. Sự hợp tác chiến lược với TSMC - “gã khổng lồ” trong ngành bán dẫn, đã tạo nên các CTĐT chuyên sâu về kỹ thuật bán dẫn, giúp tăng 20% số SV tốt nghiệp vào làm tại TSMC chỉ trong 5 năm. NTU đưa hàng trăm SV mỗi năm vào các cơ sở của Foxconn để thực tập, từ dây chuyền sản xuất đến trung tâm R&D, mở ra cơ hội tiếp xúc trực tiếp với công nghệ mới và môi trường công nghiệp hiện đại.

Không dừng ở đó, NTU còn là cái nôi của những ý tưởng công nghệ đột phá. Từ năm 2018, MediaTek đã rót hơn 10 triệu USD vào các dự án nghiên cứu 5G và AI cùng NTU, góp phần xây dựng nền tảng cho các hệ thống 5G thông minh trong kỷ nguyên IoT. Trong y sinh học, NTU bắt tay cùng United BioPharma NC các liệu pháp điều trị ung thư và bệnh tự miễn, với mức tài trợ vượt 5 triệu USD từ năm 2019.

Về CGCN và khởi nghiệp: NTU nổi bật với mô hình vận hành năng động. Trung tâm CGCN và Liên kết DN được thành lập để đẩy mạnh thương mại hóa kết

quả nghiên cứu. Giai đoạn 2017-2022, NTU đã thực hiện trên 500 thương vụ CGCN, mang về doanh thu hơn 50 triệu USD mỗi năm. Hệ sinh thái khởi nghiệp của NTU cũng được hậu thuẫn mạnh mẽ: các dự án SV được TSMC, Foxconn tài trợ trung bình 100.000-200.000 USD mỗi dự án, nhiều ý tưởng đã trở thành các công ty công nghệ đầy triển vọng.

Cơ chế điều phối và hợp tác toàn diện: Những thành công trong hợp tác có vai trò từ cơ chế, chính sách linh hoạt. Chính phủ Đài Loan đã xây dựng hệ thống khung pháp lý đồng bộ, từ ưu đãi thuế cho DN đầu tư vào R&D tại ĐH, đến tài trợ trực tiếp cho các dự án hợp tác công - tư. Chính quyền thành phố Đài Bắc cũng góp phần tạo nên lợi thế “vị trí vàng” cho NTU khi phát triển các khu CNC nằm sát đại học, rút ngắn khoảng cách giữa NC và ứng dụng. NTU vận hành MLK với DN một cách bài bản, từ các trung tâm chức năng chuyên biệt đến cơ chế đào tạo, nghiên cứu linh hoạt, nhà trường luôn đặt DN vào trung tâm của quá trình sáng tạo tri thức và phát triển NNL chất lượng cao. Đó chính là lý do NTU không chỉ là nơi sản sinh ra tri thức, mà còn là động lực lan tỏa sức mạnh đổi mới của Đài Loan ra toàn cầu.

* *Trường Đại học Hanyang (Hàn Quốc)*, thành lập năm 1939, là một trong những đại học hàng đầu, nổi bật về kỹ thuật, công nghệ và quản lý. Hanyang đóng vai trò quan trọng trong đào tạo NNL chất lượng cao cho các tập đoàn lớn như Samsung, Hyundai, LG và SK Group, đồng thời xây dựng mạng lưới liên kết chặt chẽ với DN để thúc đẩy CGCN và tiếp cận công nghệ mới.

Trong lĩnh vực đào tạo: Trường hợp tác sâu với Samsung và Hyundai trong đào tạo thực hành, học bổng, và thực tập, giúp tăng tỷ lệ SV được tuyển dụng. Từ năm 2015, chương trình liên kết với Samsung giúp tăng 30% SV gia nhập DN mỗi năm. Với Hyundai, Hanyang triển khai mô hình “học việc tại chỗ” cho 400-500 sinh viên/năm trong lĩnh vực ô tô, xe tự hành.

Trong CGCN: Hanyang hợp tác với LG và SK Group phát triển các công nghệ cao như AI, robot, pin xe điện... với tổng tài trợ hàng chục triệu USD, tạo nhiều bằng sáng chế và sản phẩm ứng dụng. Hệ sinh thái khởi nghiệp tại Hanyang với Start-up Campus (từ 2016) hỗ trợ hơn 200 dự án/năm, tập trung vào CNTT, y sinh học, năng lượng tái tạo. LK với Doosan Group mang lại hơn 20 triệu USD phí bản quyền từ CGCN trong 5 năm. Các chương trình hợp tác giúp SV nâng cao kỹ năng thực tế, mở rộng cơ hội việc làm và tạo nguồn thu bền vững cho nhà trường.

Cơ chế điều phối và hợp tác: Tại Hanyang, cơ chế quản lý LK được tổ chức chuyên nghiệp với các trung tâm phụ trách riêng về đào tạo, R&D và khởi nghiệp, được quyền tự chủ cao trong tiếp nhận tài trợ, điều phối dự án và khai thác tài sản trí tuệ. Chính phủ Hàn Quốc xây dựng khung pháp lý minh bạch thúc đẩy LK, như

miễn thuế cho DN đầu tư vào R&D đại học, hỗ trợ tài chính công cho dự án chung, và tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho CGCN. Chính phủ và các bộ ngành trực tiếp tham gia định hướng ngành ưu tiên, kết nối giữa nhà trường - viện nghiên cứu - DN qua các chương trình cấp quốc gia.

* *Đại học Công nghệ Nanyang - Singapore (NTU Singapore)*: mô hình phát triển LK TĐH-DN của trường được thiết kế bài bản từ cấp độ quản lý, vận hành đến triển khai trong các lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu, CGCN và ĐMST.

Đại học Công nghệ Nanyang đã xây dựng một hệ thống vận hành linh hoạt với các trung tâm chuyên trách hỗ trợ hợp tác công -tư, cho phép DN dễ dàng tiếp cận và tham gia sâu vào hoạt động nghiên cứu, đào tạo. Cùng với đó, nhà trường áp dụng các chính sách chia sẻ lợi ích hợp lý từ kết quả nghiên cứu, cơ chế phê duyệt hợp tác nhanh gọn và mô hình tài trợ phối hợp giữa DN và nhà nước, trong đó các tập đoàn lớn như Rolls-Royce, Schneider Electric, Singtel hay Temasek Holdings đóng vai trò là đối tác chiến lược.

Trong lĩnh vực đào tạo: Trường triển khai các chương trình học tích hợp thực tiễn với sự tham gia sâu rộng của DN như: chương trình hợp tác với Rolls-Royce từ năm 2013 trong ngành hàng không, giúp hơn 60% SV sau khi tham gia được tuyển dụng vào DN hoặc các đối tác trong ngành. Chương trình hợp tác với Alibaba từ năm 2018 trong lĩnh vực trí tuệ nhân tạo (AI) và khoa học dữ liệu đã giúp SV tiếp cận các khóa học chuyên sâu, thực tập tại Trung tâm R&D của Alibaba tại Singapore và tham gia các dự án AI toàn cầu.

Hoạt động NCKH&CGCN tại ĐHCN Nanyang cũng được gắn kết chặt chẽ với khu vực DN thông qua các PTN liên kết và các dự án R&D quy mô lớn, như hợp tác với Schneider Electric (2017) phát triển phòng thí nghiệm năng lượng tái tạo với khoản tài trợ 10 triệu USD, cho ra đời hơn 30 bằng sáng chế có giá trị ứng dụng toàn cầu; hay hợp tác với Delta Electronics (từ 2015) trong lĩnh vực AI và robot tự động hóa với khoản đầu tư 8 triệu USD. Trường còn phối hợp với Singtel phát triển các giải pháp công nghệ 5G và IoT với mức tài trợ 12 triệu USD, giúp củng cố vai trò trung tâm nghiên cứu viễn thông hàng đầu khu vực.

Một điểm nổi bật khác trong mô hình liên kết tại trường là thúc đẩy các công bố khoa học đồng tác giả giữa GV và chuyên gia DN, tạo ra những sản phẩm nghiên cứu vừa đảm bảo tính học thuật, vừa có tính ứng dụng cao, góp phần nâng cao uy tín học thuật của nhà trường và hình ảnh DN trên trường quốc tế. Bên cạnh đó, Nanyang đặc biệt chú trọng phát triển hệ sinh thái ĐMST – Ecosystem@NTU – tích hợp vườn ươm khởi nghiệp, trung tâm thương mại hóa sáng chế và quỹ đầu tư khởi nghiệp. Với sự đầu tư hơn 15 triệu USD từ Temasek Holdings vào năm 2019,

hệ sinh thái này đã hỗ trợ hơn 50 DN khởi nghiệp thành công, huy động hơn 100 triệu USD vốn đầu tư mạo hiểm. Các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp của Đại học Công nghệ Nanyang bao gồm cấp vốn hạt giống, ươm tạo công nghệ, hỗ trợ pháp lý, ưu tiên chuyển giao SHTT và kết nối DN với các nhà đầu tư trong và ngoài nước.

2.3.2. Bài học kinh nghiệm

Từ kinh nghiệm trong liên kết TĐH-DN của các TĐH trong nước và quốc tế, bài học rút ra cho các TĐH ở KVMB Việt Nam như sau:

Một là, xây dựng chiến lược liên kết dài hạn, linh hoạt và phù hợp với đặc thù khu vực

Bài học từ HCE và IU: Thay vì chỉ tập trung vào hợp tác ngắn hạn theo từng hoạt động, các TĐH cần xây dựng chiến lược liên kết toàn diện, gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển TĐH và nhu cầu nhân lực địa phương.

Đề xuất: Các TĐH KVMB cần định vị rõ vai trò cung ứng nguồn nhân lực cho khu vực, từ đó xây dựng lộ trình hợp tác với các DN địa phương, các KCN, cụm công nghiệp trọng điểm của miền Bắc (Bắc Ninh, Thái Nguyên, Hà Nam, Hải Phòng, Hà Nội, Hải Dương...).

Hai là, gắn kết doanh nghiệp ngay từ khâu thiết kế chương trình đào tạo

Bài học từ IU, NTU Singapore: DN cần được tham gia xây dựng CTĐT, góp ý chuẩn đầu ra và thiết kế học phần thực hành.

Đề xuất: Các TĐH miền Bắc nên mời DN lớn trong khu vực (như Samsung, Canon, Toyota, Foxconn...) tham gia hội đồng tư vấn CTĐT, đảm bảo nội dung giảng dạy gắn sát với thực tiễn và nhu cầu TTLĐ.

Ba là, tổ chức các chương trình thực tập, học kỳ doanh nghiệp và học việc thực tế

Bài học từ HCE, Hanyang, NTU Đài Loan: Việc cho SV trải nghiệm thực tế tại DN qua mô hình thực tập, “học việc tại chỗ”, “semester in enterprise” giúp tăng năng lực nghề nghiệp rõ rệt.

Đề xuất: Tăng cường ký kết với DN để tổ chức thực tập định kỳ, có hướng dẫn chuyên môn từ cả DN và GV, hướng tới hình thức thực tập có trả lương để nâng cao giá trị và động lực cho SV.

Bốn là, đẩy mạnh nghiên cứu ứng dụng và chuyển giao công nghệ

Bài học từ IU, NTU Đài Loan, NTU Singapore: TĐH cần chuyển hướng mạnh từ nghiên cứu hàn lâm sang nghiên cứu ứng dụng, đặt hàng từ DN, cùng phát triển các sản phẩm công nghệ và chuyển giao ra thị trường.

Đề xuất: Các TĐH ở KVMB có thể thiết lập trung tâm R&D hợp tác với DN, tìm kiếm tài trợ từ các tập đoàn lớn trong lĩnh vực điện tử, cơ khí, logistics, nông

ng nghiệp công nghệ cao... Đồng thời, cần khai thác hiệu quả các quỹ phát triển KH&CN của DN theo Nghị định 19/2021/NĐ-CP.

Năm là, thúc đẩy hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp

Bài học từ HCE, IU, Hanyang, NTU Singapore: Hỗ trợ SV khởi nghiệp không chỉ qua các cuộc thi, mà cần có hệ sinh thái hỗ trợ toàn diện: ươm tạo, kết nối đầu tư, tư vấn pháp lý, thương mại hóa.

Đề xuất: Các TĐH ở KVMB nên phát triển vườn ươm DN trong TĐH, tích hợp với trung tâm khởi nghiệp của tỉnh/thành, đồng thời kết nối với các DN, nhà đầu tư để hỗ trợ hiện thực hóa ý tưởng khởi nghiệp.

Sáu là, củng cố cơ chế điều phối và quản lý liên kết hiệu quả

Bài học từ IU, NTU Singapore, Hanyang: Việc thành lập các đơn vị đầu mối chuyên trách, có quyền tự chủ trong tiếp nhận tài trợ, ký kết hợp tác, điều phối hoạt động giúp liên kết hiệu quả, chuyên nghiệp hơn.

Đề xuất: Các TĐH ở KVMB nên thiết lập phòng/ban phụ trách liên kết DN, hoạt động như một “cầu nối chiến lược” và là đầu mối về quan hệ đối ngoại, phát triển hợp tác. Cần phân quyền mạnh và có KPIs cụ thể cho đơn vị này.

Bảy là, tận dụng các chính sách hỗ trợ từ Nhà nước và địa phương

Bài học từ Hanyang và NTU Đài Loan: Sự đồng hành từ Chính phủ trong việc miễn giảm thuế, hỗ trợ tài chính cho DN hợp tác với TĐH là yếu tố then chốt thúc đẩy liên kết PTBV.

Đề xuất: Các TĐH ở KVMB cần chủ động phối hợp với địa phương và Bộ ngành, tận dụng các chương trình như: Đề án 1665 về hỗ trợ khởi nghiệp, Quỹ đổi mới công nghệ quốc gia, Quỹ KH&CN cấp tỉnh... để mở rộng nguồn lực cho các hoạt động hợp tác.

Tám là, mở rộng hợp tác quốc tế và thu hút doanh nghiệp FDI vào liên kết

Bài học từ NTU Singapore, Hanyang, NTU Đài Loan: Hợp tác quốc tế giúp nâng chuẩn đào tạo, tiếp cận công nghệ cao và mô hình phát triển tiên tiến.

Đề xuất: Các TĐH ở KVMB có thể liên kết với DN FDI tại Việt Nam, đồng thời khai thác các chương trình liên kết đào tạo, nghiên cứu với các TĐH đối tác quốc tế, nhất là trong lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ, AI...

Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về MLK TĐH-DN, làm rõ các khái niệm cốt lõi, mục tiêu, động lực liên kết của từng bên và tầm quan trọng của MLK này đối với sự phát triển của TĐH.

Trên nền tảng lý thuyết, chương này đã trình bày cách tiếp cận nghiên cứu về MLK TĐH-DN của các TĐH, trong đó lý thuyết mô hình Triple Helix, lý thuyết các bên liên quan và Lý thuyết về trao đổi xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc lý giải bản chất và cơ chế vận hành MLK TĐH-DN của các TĐH.

Bên cạnh đó, chương 2 cũng làm rõ các nội dung nghiên cứu, xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả MLK và nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến MLK TĐH-DN.

Nghiên cứu kinh nghiệm trong nước và quốc tế về quản lý MLK TĐH-DH và rút ra bài học tham khảo cho các TĐH ở KVMB Việt Nam.

Những nội dung lý luận được trình bày trong chương này là nền tảng quan trọng để xây dựng khung phân tích, từ đó định hướng nghiên cứu thực tiễn về quản lý mối liên kết TĐH-DN của các TĐH trong các chương tiếp theo.

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC - DOANH NGHIỆP Ở KHU VỰC MIỀN BẮC VIỆT NAM

3.1. Tổng quan các trường đại học khu vực miền Bắc

3.1.1. Thông tin chung

KVMB Việt Nam hiện có 25 tỉnh, thành phố, gồm: khu vực Trung du và miền núi phía Bắc là 15 tỉnh, thành phố và khu vực Đồng bằng sông Hồng 10 tỉnh thành phố. Theo quy hoạch vùng kinh tế, miền Bắc được chia thành 2 vùng kinh tế - xã hội: Vùng duyên hải Bắc Bộ (11 tỉnh, thành phố): Hà Nội, Quảng Ninh, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh, Hải Dương, Hải Phòng, Hưng Yên, Thái Bình, Hà Nam, Nam Định, Ninh Bình và vùng Tây Bắc Bộ (6 tỉnh): Lào Cai, Lai Châu, Yên Bái, Điện Biên, Sơn La, Hòa Bình.

Thành phố Hà Nội là trung tâm giáo dục lớn nhất của miền Bắc với 97 TĐH, học viện hàng đầu chiếm 40,42% số TĐH, học viện cả nước. Đây là nơi đặt trụ sở của nhiều TĐH uy tín và lâu đời như Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN), Đại học Bách khoa Hà Nội (ĐHBKHN), Đại học Y Hà Nội (ĐHYHN), Đại học Kinh tế Quốc dân (ĐHKQTĐ), và Đại học Ngoại thương (ĐHNT)... Vùng trung du và miền núi phía Bắc có một số TĐH quan trọng, với trọng tâm vào đào tạo khoa học nông nghiệp, lâm nghiệp, công nghệ, và phát triển cộng đồng. Đại học Thái Nguyên (ĐHTN) là một cụm đại học đa ngành nổi bật tại khu vực này. Khu vực đồng bằng sông Hồng ngoài Hà Nội còn có Hải Phòng, Quảng Ninh, Nam Định, và Ninh Bình, Hải Dương... cũng có nhiều TĐH, đặc biệt là các ngành liên quan đến kinh tế, hàng hải, và du lịch. Ví dụ, trường Đại học Hàng Hải Việt Nam tại Hải Phòng là trường hàng đầu trong lĩnh vực hàng hải và logistics. Vùng Đông Bắc như Quảng Ninh và Lạng Sơn có một số cơ sở giáo dục đào tạo liên kết với các ngành công nghiệp địa phương, tập trung vào khai khoáng, du lịch, và phát triển kinh tế địa phương.

Hiện nay, hệ thống giáo dục đại học Việt Nam gồm 240 cơ sở giáo dục đại học công lập, bao gồm 7 đại học, 216 trường đại học và 17 học viện. Phân bố các cơ sở này tập trung chủ yếu ở hai vùng Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ, chiếm gần 66% tổng số. Ngược lại, khu vực Tây Nguyên và Trung du miền núi phía Bắc là những nơi có số lượng cơ sở giáo dục đại học thấp nhất. Về loại hình sở hữu, các cơ sở công lập chiếm tỷ lệ 72,5%, trong khi khối tư thục chiếm 27,5%.

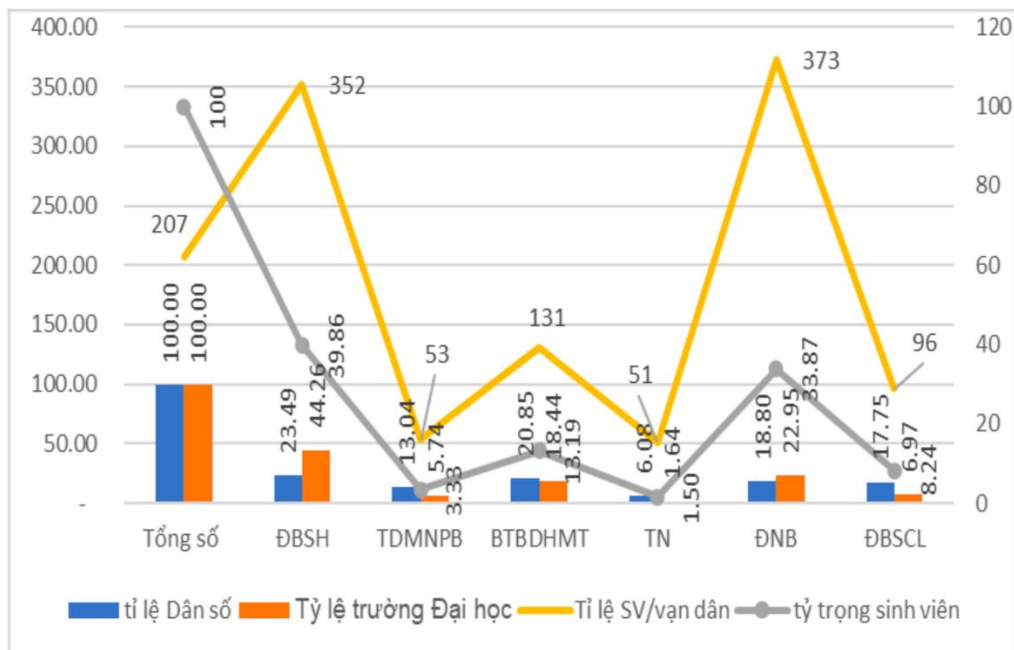
Bảng 3.1. Cơ sở GDDH phân bố theo 6 vùng địa lý và loại hình

Tên vùng	Số CSGDDH	Số CSGDDH tư thực
Trung du và miền núi phía Bắc	16	1
Đồng bằng sông Hồng	101	23
Bắc Trung Bộ và duyên hải Nam Trung Bộ	46	11
Tây Nguyên	4	2
Đông Nam Bộ	57	23
Đồng bằng sông Cửu Long	16	6
Tổng	240	66

(Nguồn: VNUR Vietnam Higher Education Outlook, 2024)

KVMB Việt Nam tập trung 141/240 TĐH (chiếm hơn 58,75% cả nước), trong đó có 117/141 TĐH công lập chiếm 82,97%, tập trung chủ yếu tại các thành phố lớn như Hà Nội, Hải Phòng, Thái Nguyên, và một số tỉnh khác trong khu vực. Nhiều đại học lớn, có uy tín và lịch sử phát triển lâu đời, đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo NNL chất lượng cao và hoạt động NCKH. Các TĐH miền Bắc có sự đa dạng về quy mô, trình độ đào tạo, số lượng SV và hoạt động liên kết với DN. Những TĐH lớn và trọng điểm như ĐHQGHN, ĐHBKHN, ĐHKQTĐ, ĐHTN, Học viện Nông nghiệp Việt Nam (HVNNVN), Học viện Tài chính (HVTCT), Đại học Thương Mại (ĐHTM)... nổi bật với quy mô lớn, năng lực đào tạo cao, đa ngành nghề và hoạt động liên kết DN mạnh mẽ. Trong khi đó, các TĐH khu vực và chuyên ngành có quy mô nhỏ hơn, số lượng SV ít hơn và hoạt động liên kết DN chủ yếu phục vụ nhu cầu địa phương.

Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trong năm học 2021-2022, tổng quy mô đào tạo đại học trên cả nước đạt 2.145.426 sinh viên. Riêng khu vực đồng bằng sông Hồng, các TĐH tại đây đóng góp 39,86% quy mô SV toàn quốc, chiếm 23,49% dân số và sở hữu tới 44,26% tổng số cơ sở GDDH. Trung bình, mỗi cơ sở GDDH có khoảng 9.413 người học, trong đó có 8.916 sinh viên đại học và 497 học viên sau đại học. Tuy nhiên, quy mô đào tạo giữa các cơ sở GDDH vẫn tồn tại sự chênh lệch đáng kể.



Hình 3.1. Tỉ lệ dân số, số trường và quy mô sinh viên theo vùng kinh tế

(Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo)

Cho tới nay có 185 CSGDDH đã được kiểm định cơ sở theo tiêu chuẩn của Việt Nam, chiếm 78,01% (Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT), trong số đó 126 CSGD DH có kiểm định còn thời hạn, chiếm 68,11%. Còn 50 CSGD DH chưa được kiểm định, chiếm 21,10%

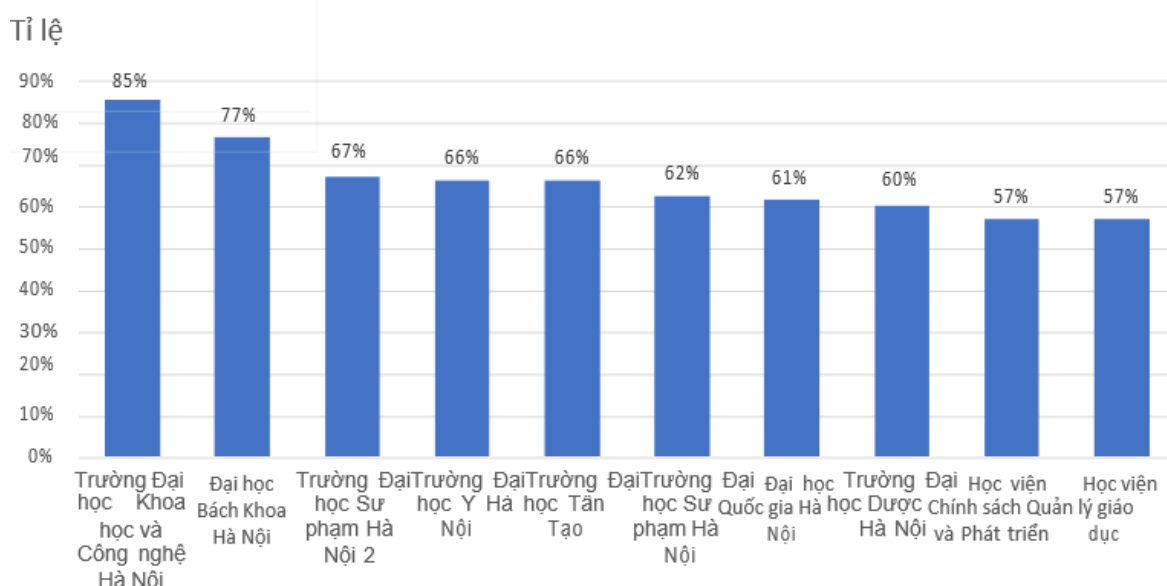
Năm học 2023-2024 đã có thêm 592 CTĐT và 12 CSGD được kiểm định, trong đó số CTĐT kiểm định bằng bộ tiêu chuẩn trong nước là 447 chiếm 75,5%; số CTĐT được kiểm định bằng các bộ tiêu chuẩn nước ngoài là 145 chiếm 24,49 %; số cơ sở giáo dục (CSGD) được kiểm định bằng bộ tiêu chuẩn trong nước là 10 CSGD chiếm 83,3%, kiểm định bằng các bộ tiêu chuẩn nước ngoài là 02 CSGD chiếm 16,7%.

Các TĐH đã đẩy mạnh hoạt động NCKH, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ, khoa học tự nhiên, y dược, và kinh tế. Một số đã đạt được các thành tựu đáng kể và có nhiều công trình nghiên cứu được đăng trên các tạp chí quốc tế uy tín và trong các bảng xếp hạng quốc tế như QS World University Rankings, Times Higher Education (THE) và Webometrics. ĐHQGHN và ĐHBKHN thường được xếp vào nhóm trường hàng đầu của Việt Nam và có thứ hạng cao trong khu vực Đông Nam Á. Trường ĐHKQTĐ, TĐHNT, TĐHTM, HVTC... cũng được đánh giá cao trong các bảng xếp hạng về chất lượng đào tạo ngành kinh tế, quản lý.

Năm 2023, KVMB Việt Nam có trên 52.000 GV đại học, trong đó 16.782 GV có trình độ tiến sĩ trở lên, chiếm trên 32% tổng số GV. Các TĐH tại miền Bắc sở hữu ĐNGV chất lượng, với tỷ lệ giáo sư chiếm 64,12%, phó giáo sư chiếm

61,35%, và tiến sĩ chiếm 54,53%, cao hơn so với khu vực phía Nam. Trong số 10 cơ sở giáo dục đại học có tỷ lệ GV có học vị tiến sĩ trở lên cao nhất cả nước (trên 57%), Trường ĐH KH&CN Hà Nội dẫn đầu với 85%, tiếp theo là ĐHBK với 77%. Nhiều GV được đào tạo bài bản tại các TĐH danh tiếng trong và ngoài nước, có kinh nghiệm và uy tín trong giảng dạy và nghiên cứu (VNUR, 2023).

Quy mô đào tạo của các trường cũng rất đa dạng, từ các ngành học truyền thống như Kinh tế, Luật, Y học đến các ngành kỹ thuật và công nghệ mới như Công nghệ thông tin, Trí tuệ nhân tạo (AI), Khoa học dữ liệu. Các trường lớn như Đại học ĐHQGHN, Đại học Thái Nguyên, ĐHBKHN, ĐHKQTĐ, ĐHCNHN có quy mô đào tạo rất lớn, từ 50.000 đến 80.000 sinh viên. Ngược lại, nhiều TĐH địa phương như Trường ĐH Hải Dương, Trường Đại học Hoa Lư, Trường Đại học Thái Bình có quy mô nhỏ, chỉ từ 1.000 đến 3.000 sinh viên (VNUR, 2023).



Hình 3.2: 10 CSGD ĐH có tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ trở lên cao nhất

(Nguồn: VNUR Vietnam Higher Education Outlook, 2024)

Các TĐH tại KVMB có nguồn tài chính đa dạng, bao gồm ngân sách nhà nước, học phí, các dự án nghiên cứu và các nguồn thu từ hoạt động hợp tác với DN. Một số trường lớn còn có quỹ NCKH và hợp tác quốc tế, tạo điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao CLĐT và NCKH. Năm 2023, Việt Nam có 11 TĐH có doanh thu nghìn tỷ đồng (trong đó có 7 trường công lập) khu vực Miền Bắc có 2 trường ĐHBKHN, ĐHKQTĐ. Nguồn thu của các TĐH chủ yếu đến từ học phí, thu từ các nguồn khác, đặc biệt là NCKH&CGCN rất ít, đều dưới mức 5% (theo chuẩn TT 01).

Nhìn chung, bên cạnh một số TĐH có uy tín, quy mô lớn, đã khẳng định được vị thế trên bình diện khu vực và quốc tế, phần lớn các TĐH còn lại, đặc biệt là các

trường công lập địa phương vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức trong quá trình đổi mới và thực hiện tự chủ đại học. Những khó khăn chủ yếu tập trung vào hạn chế về nguồn lực tài chính, quy mô đào tạo, CLĐT cũng như năng lực quản trị. Để tồn tại và PTBV, các TĐH cần hoàn thiện thể chế, có chính sách quản lý nhà nước hiệu quả, đồng thời nâng cao năng lực quản trị đại học, phát huy hiệu quả các nguồn lực bên trong và bên ngoài nhằm nâng cao CLĐT, NCKH và cung ứng dịch vụ.

Tại KVMB, đặc biệt là các trường địa phương, chiến lược phát triển hiện nay đang tập trung vào việc tăng cường liên kết với DN nhằm nâng cao CLĐT, thúc đẩy NCUĐ và CGCN phục vụ phát triển KT-XH địa phương. Các trường đang từng bước hướng đến tự chủ tài chính, đa dạng hóa nguồn thu, đổi mới CTĐT theo các chuẩn trong nước và quốc tế, đồng thời ứng dụng công nghệ hiện đại vào hoạt động giảng dạy. Việc chú trọng phát triển NNL chất lượng cao, quốc tế hóa các hoạt động và xây dựng thương hiệu đang góp phần nâng cao NLCT và vị thế của các trường trong hệ thống GDĐH Việt Nam, mặc dù vẫn còn không ít khó khăn về nguồn lực, quản trị và bảo đảm PTBV.

3.1.2. Kết quả hoạt động của các TĐH ở khu vực miền Bắc

Hệ thống GDĐH khu vực miền Bắc đã khẳng định vai trò trung tâm trong đào tạo nhân lực CLC, NCKH và ĐMST cho cả nước. Kết quả đạt được không chỉ là thành tựu riêng của từng CSĐT mà còn phản ánh quá trình thực thi các chính sách chiến lược quốc gia, sự hội nhập với nền kinh tế tri thức toàn cầu, và năng lực thích ứng của hệ thống GD trước các xu thế CDS, chuyển đổi xanh và tự chủ đại học (UNESCO, 2022; Bộ GD&ĐT, 2023).

(1) Kết quả đào tạo: Quy mô - Chất lượng - Cơ cấu ngành

Sự gia tăng quy mô đào tạo, với khoảng 800.000 sinh viên, chiếm hơn 40% tổng số sinh viên cả nước, cho thấy vai trò đầu tàu của khu vực miền Bắc trong hệ thống GDĐH Việt Nam (Bộ GD&ĐT, 2023). Các trường đại học như ĐHBKHN, ĐHKQTĐ và ĐHQGHN đã triển khai hiệu quả khung trình độ quốc gia (ban hành theo Quyết định số 1982/QĐ-TTg, 2016) và tích hợp kỹ năng thế kỷ 21 vào chương trình đào tạo (Bộ GD&ĐT, 2022).

Từ năm 2020, nhiều CSĐT áp dụng chương trình đào tạo đạt chuẩn AUN-QA, CDIO, hoặc ABET, góp phần nâng cao NLCT của SV trong môi trường toàn cầu hóa (World Bank, 2021).

Về cơ cấu ngành, theo số liệu của Bộ GD&ĐT (2023), nhóm ngành kỹ thuật - công nghệ và kinh tế chiếm trên 65% tổng quy mô đào tạo tại khu vực này, cho thấy sự dịch chuyển cơ cấu phù hợp với yêu cầu TTLĐ hiện đại.

(2) Chất lượng đầu ra và sự liên kết với TTLĐ

Tỷ lệ SV có việc làm sau tốt nghiệp tại nhiều trường đạt từ 90% trở lên (Bộ GD&ĐT, 2023), phản ánh hiệu quả trong kết nối cung - cầu lao động và nâng cao chất lượng đào tạo. Việc thực hiện Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT về bảo đảm chất lượng đào tạo trình độ đại học, đặc biệt yêu cầu khảo sát việc làm của SV tốt nghiệp, đã tạo nền tảng pháp lý cho việc nâng cao tính minh bạch và hiệu quả quản trị đào tạo (Bộ GD&ĐT, 2021). Các mô hình “học kỳ doanh nghiệp”, “đào tạo theo đơn đặt hàng” triển khai tại Đại học Thủy lợi, Đại học Giao thông Vận tải, ĐHCNHN là những minh chứng rõ nét cho định hướng đào tạo gắn liền với nhu cầu thị trường (World Bank, 2021).

(3) Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ

Các TĐH ở khu vực miền Bắc chiếm tỷ trọng lớn nhất về số lượng công bố khoa học. Năm 2023, ĐHQGHN có hơn 3.500 bài báo quốc tế trong danh mục Scopus, trong khi ĐHBKHN có gần 1.000 bài thuộc danh mục ISI (ĐHQGHN, 2024). Các trường đã tích cực thực hiện Nghị định số 109/2022/NĐ-CP về hoạt động khoa học công nghệ trong cơ sở GDĐH, góp phần tăng cường tự chủ tài chính và quản lý đề tài nghiên cứu (Chính phủ Việt Nam, 2022).

Mô hình liên kết “tam giác tri thức” giữa trường đại học - doanh nghiệp - nhà nước được đẩy mạnh, với ví dụ như Học viện Nông nghiệp Việt Nam triển khai mô hình “trang trại thông minh”, hay ĐHCNHN với các đề tài ứng dụng trí tuệ nhân tạo vào thực tiễn sản xuất (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2023).

Ở nhóm trường địa phương như ĐH Hạ Long, ĐH Hải Phòng, ĐH Hải Dương, các đề tài nghiên cứu đã bước đầu gắn với quy hoạch vùng, phát triển du lịch, thủy sản và giáo dục địa phương (Bộ GD&ĐT, 2023b).

(4) Hợp tác doanh nghiệp và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo

Sự phát triển mạnh mẽ của các trung tâm khởi nghiệp và không gian sáng tạo trong các TĐH là chỉ báo về chuyển đổi trong tư duy quản trị giáo dục. ĐHCNHN đã thành lập Trung tâm ĐMST hỗ trợ hơn 200 nhóm SV khởi nghiệp mỗi năm; ĐHKQTĐ với mô hình “NEU startup Hub” kết nối với trên 150 DN; ĐH Mở - Địa chất hợp tác nghiên cứu công nghệ khai thác mỏ thông minh với Tập đoàn TKV (Bộ KH&CN, 2023).

Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp ĐMST quốc gia đến năm 2025” (Quyết định 844/QĐ-TTg, 2016) là khung chính sách quan trọng, tạo điều kiện thuận lợi cho các TĐH triển khai hệ sinh thái ĐMST (Chính phủ Việt Nam, 2016). Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại khoảng cách lớn giữa nhóm trường trung ương và các trường địa phương, đặc biệt về nguồn lực tài chính và nhân lực hỗ trợ đổi mới sáng tạo (World Bank, 2021).

(5) Quản trị đại học, tự chủ và chuyển đổi số

Việc thực hiện Nghị quyết số 77/NQ-CP (2014) và Nghị định số 99/2019/NĐ-CP về thí điểm tự chủ đại học đã tạo bước chuyển về tư duy quản trị, đặc biệt ở các trường như ĐHBKHN, ĐHQGHN, và ĐHKQTĐ (Bộ GD&ĐT, 2022b). Các trường này đã bước đầu áp dụng mô hình quản trị hiện đại dựa trên Enterprise Resource Planning (ERP) và khai thác dữ liệu lớn trong ra quyết định.

Chuyển đổi số trong giáo dục cũng đang được thúc đẩy theo Quyết định số 131/QĐ-TTg (2022) về *“Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030”* (Chính phủ Việt Nam, 2022). Tuy nhiên, mức độ triển khai còn chênh lệch đáng kể, khi nhiều trường mới chỉ dừng ở mức số hóa giảng dạy, chưa hình thành hệ sinh thái số toàn diện (Bộ TT&TT, 2023).

Cho đến thời điểm hiện tại, hệ thống các TĐH khu vực miền Bắc đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận về quy mô, CLĐT, năng lực nghiên cứu và mức độ hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, để thực sự trở thành động lực trung tâm cho phát triển kinh tế tri thức vùng và quốc gia, cần tiếp tục đẩy mạnh phân quyền, tăng đầu tư có trọng tâm, thúc đẩy hợp tác vùng và hoàn thiện cơ chế giám sát hiệu quả dựa trên đầu ra thay vì chỉ dựa trên đầu vào (UNESCO, 2022; World Bank, 2021; Bộ GD&ĐT, 2023a). Bên cạnh đó, cần định hướng tăng cường liên kết với DN trong đào tạo, NC và CGCN; hoàn thiện cơ chế nội bộ thúc đẩy hợp tác công - tư; phát triển các mạng lưới hợp tác vùng gắn với chiến lược phát triển kinh tế khu vực; ưu tiên đầu tư trọng tâm vào các lĩnh vực KH-CN mũi nhọn; và đổi mới quản trị đại học thích ứng với yêu cầu CDS và hội nhập quốc tế (World Bank, 2021; OECD, 2023; Bộ GD&ĐT, 2022b; Bộ TT&TT, 2023).

3.2. Thực trạng mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam

3.2.1. Liên kết trong đào tạo

Hiện nay, việc xây dựng chiến lược, chính sách liên kết TĐH-DN trong đào tạo ở khu vực miền Bắc Việt Nam còn thiếu đồng bộ, chủ yếu mới dừng ở cấp chủ trương chung mà chưa có quy định cụ thể về cơ chế phối hợp, phân chia trách nhiệm và lợi ích. Nhiều trường đã ban hành các kế hoạch LK nhưng tính khả thi thấp do thiếu nguồn lực và sự tham gia thực chất từ phía DN (Kết quả khảo sát của Vụ Giáo dục đại học năm 2021, các DN tham gia góp ý cho chương trình đào tạo, tham gia giảng dạy dừng lại ở mức độ 30%). Chính sách hỗ trợ của Nhà nước còn hạn chế, thiếu các công cụ khuyến khích DN tham gia vào đào tạo.

* Phối hợp thực hiện các CTĐT dài hạn và ngắn hạn

Sự phối hợp giữa TĐH và DN trong hoạt động đào tạo ở KVMB đã có những bước tiến đáng kể trong đào tạo dài hạn và ngắn hạn. Thể hiện qua sự đa dạng của các mô hình LK, bao gồm đào tạo theo đơn đặt hàng, tích hợp thực tập - việc làm, và đồng thiết kế CTĐT. Theo Báo cáo ba công khai, các TĐH lớn ĐHBKHN, TĐHCNHN và ĐHQGHN... đã tích cực hợp tác với các tập đoàn VinFast, Samsung và FPT để triển khai các CTĐT chuyên sâu, giúp SV tiếp cận môi trường thực tiễn ngay khi còn đang học tại Trường.

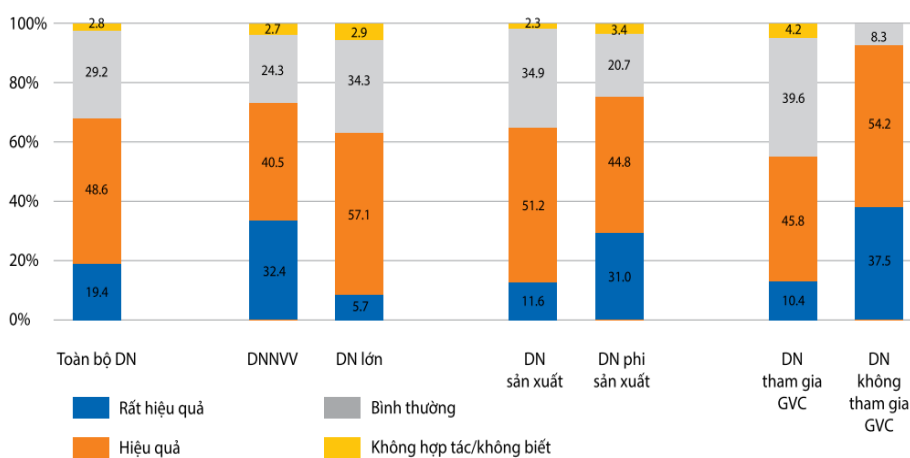
Một trong những hình thức liên kết là đào tạo theo đơn đặt hàng (DN chủ động đề xuất nhu cầu nhân lực và phối hợp với TĐH xây dựng CTĐT). Chẳng hạn, VinFast hợp tác với ĐHBKHN, An Phát Holdings liên kết với TĐHHD để đào tạo>NNL theo yêu cầu cụ thể. Bên cạnh đó, mô hình tích hợp thực tập - việc làm cũng được triển khai mạnh mẽ, cho phép SV vừa học vừa thực tập tại DN, từ đó tạo điều kiện để họ có cơ hội việc làm ngay sau khi tốt nghiệp. Hợp tác giữa Tập đoàn Điện lực Việt Nam và Đại học Điện lực, hay giữa Samsung và TĐHCNHN (Báo cáo Tổng kết). Đặc biệt, việc đồng thiết kế CTĐT cũng là một xu hướng quan trọng, DN tham gia xây dựng nội dung đào tạo mà còn trực tiếp giảng dạy một số học phần như Samsung hợp tác với ĐHCN- ĐHQGHN để triển khai mô hình này (Báo cáo ba công khai).

Thực tế cho thấy, nhiều TĐH đã đạt được những kết quả đáng kể trong việc phát triển CTĐT gắn kết với DN như TĐHHP đã triển khai 40 CTĐT ở các bậc Tiến sĩ, Thạc sĩ và Đại học, đồng thời ký kết hợp tác với Khu công nghệ cao TP. Hồ Chí Minh, Công ty Cổ phần Giáo dục Quốc tế Sun Edu và các tổ chức khác nhằm đẩy mạnh đào tạo trong các lĩnh vực điện tử, vi mạch bán dẫn, AI và ĐMST. TĐHCNHN hiện có 60 CTĐT, hợp tác với hơn 2.000 tổ chức và DN lớn như Samsung, ABB Việt Nam, Canon Việt Nam, Toyota Việt Nam. TĐHHD cũng có những bước tiến đáng kể với các CTĐT theo nhu cầu DN, như hợp tác với An Phát Holdings, Viettel và Công ty Nước sạch và VSMT để đào tạo hàng trăm SV trong các ngành kỹ thuật và quản trị (Báo cáo tổng kết của các Trường).

Bên cạnh đào tạo dài hạn, các CTĐT ngắn hạn cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao kỹ năng cho SV và người lao động. Các khóa học cấp chứng chỉ chuyên ngành theo chuẩn quốc tế như AWS, Google Cloud, CFA, PMP ngày càng phổ biến (Khảo sát thị trường đào tạo ngắn hạn, VCCI, 2022). Đồng thời, hình thức "học kỳ doanh nghiệp" tạo điều kiện cho SV tham gia các khóa học thực tế tại DN và được công nhận tín chỉ thay thế một số môn học. ĐHHP đã hợp tác với

Regina Miracle International Việt Nam, Mobifone Hải Phòng và Vinpearl Imperia để tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn, thu hút 5.475 học viên trong giai đoạn 2022-2023 (ĐHHP, Báo cáo hoạt động đào tạo ngắn hạn, 2023). ĐHCNHN đã triển khai gần 684 khóa học ngắn hạn với 24.125 lượt học viên từ năm 2020 đến 2023, tập trung vào các lĩnh vực cơ khí, điện - điện tử, CNTT và ngoại ngữ (ĐHCNHN, Thống kê đào tạo ngắn hạn, 2023). Trong khi đó, ĐHHD tổ chức dự án "Lớp học thú vị Việt Nam" với sự tài trợ của KOICA và Hãng hàng không ASIANA Hàn Quốc, mang lại cơ hội học tập cho 486 học viên (Báo cáo tổng kết, ĐHHD). Một số trường, đặc biệt là các TĐH hàng đầu như ĐHBK, ĐHKQTĐ, ĐHQGHN, ĐHTM, đã xây dựng một số CTĐT theo chuẩn đầu ra phù hợp với yêu cầu của DN và thị trường lao động (Phân tích CTĐT các trường đại học top đầu, Bộ GD&ĐT, 2022).

Kết quả khảo sát tại các DN đã và đang thực hiện hợp tác trong đào tạo cho thấy những tín hiệu tích cực về hiệu quả của hình thức liên kết này. Theo khảo sát của VCCI (2021) (Hình 3.3), có đến 68% DN đánh giá kết quả hợp tác trong đào tạo lao động đáp ứng Công nghiệp 4.0 ở mức hiệu quả (48,6%) và rất hiệu quả (19,4%). Chỉ có 29,2% DN đánh giá kết quả hợp tác này ở mức trung bình và 2,8% DN nhận thấy sự hợp tác này chưa hiệu quả.



Hình 3.3. Đánh giá về kết quả hợp tác trong đào tạo lao động

Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Mặc dù đạt được một số tiến bộ, MLK TĐH-DN vẫn gặp nhiều thách thức. Một trong những nguyên nhân là sự tham gia chưa đồng đều của DN. Trong khi các tập đoàn lớn như Samsung, Viettel, FPT đầu tư mạnh vào đào tạo, thì phần lớn DNVVN lại thiếu quan tâm do hạn chế về nguồn lực. Nhiều CTĐT, đặc biệt tại các TĐH địa phương như TĐH Hải Phòng, TĐH Hải Dương, vẫn thiên về lý thuyết, chưa linh hoạt cập nhật nội dung theo nhu cầu TTLĐ.

Ngoài ra, hệ thống chính sách hỗ trợ từ nhà nước còn thiếu đồng bộ, trong khi CSVN và ĐNGV tại một số TĐH chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Sự khác biệt giữa định hướng đào tạo hàn lâm của các TĐH và nhu cầu cao về kỹ năng thực hành của DN cũng khiến việc thống nhất CTĐT gặp khó khăn. Các khóa đào tạo ngắn hạn do DN tổ chức thiếu cơ chế đánh giá chất lượng. SV nhiều TĐH còn thụ động trong việc tìm kiếm cơ hội thực tập và việc làm.

Kết quả khảo sát 49,8% ý kiến việc liên kết đã hình thành nhưng hiệu quả chưa cao. 26,1% đánh giá kém hoặc rất kém. Chỉ 24,1% đánh giá TĐH-DN phối hợp thực hiện các CTĐT dài hạn và ngắn hạn hiệu quả và lợi ích lớn.

* Thành lập Hội đồng tư vấn có các đại diện của doanh nghiệp

Một trong những hình thức liên kết quan trọng là sự tham gia của DN trong các hội đồng tư vấn của TĐH. Các hội đồng này bao gồm: (1) Hội đồng tư vấn đào tạo, nơi DN tham gia góp ý vào CTĐT, cập nhật nội dung và phối hợp giảng dạy; (2) Hội đồng tư vấn NCKH & CGCN, DN tham gia định hướng đề tài nghiên cứu và hỗ trợ kinh phí nghiên cứu ứng dụng; (3) Hội đồng tư vấn chiến lược và phát triển, DN tham gia xây dựng chiến lược phát triển trường và đề xuất các giải pháp quản trị hiện đại. Theo Báo cáo ba công khai, một số TĐH có trung tâm nghiên cứu liên kết với DN để triển khai dự án thực tiễn, như Trường Đại học Khoa học & Công nghệ Hà Nội (TĐHKH&CNHN) và Đại học Thái Nguyên (ĐHTN).

Việc thành lập các hội đồng tư vấn tại các TĐH có tác động tích cực đến chất lượng đào tạo và tỷ lệ có việc làm của SV. Các trường có hội đồng tư vấn mạnh, như ĐHBKHN, ĐHKQTĐ, Trường Đại học Ngoại thương (ĐHNT), ĐHCNHN, thường có tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm cao hơn (Thống kê tỷ lệ việc làm sinh viên các trường đại học, Bộ GD&ĐT, 2023). DN ngày càng chủ động tham gia vào thiết kế CTĐT, giúp SV tiếp cận công nghệ và mô hình kinh doanh thực tế. Ví dụ, năm 2023, ĐHCNHN đã hợp tác với hơn 83 DN thông qua việc thành lập Ban cố vấn DN gồm các đại diện có kinh nghiệm và chuyên môn trong lĩnh vực liên. Tuy nhiên, Hội đồng trường của trường này có 5/17 thành viên ngoài trường (2 lãnh đạo DN, 3 nhà quản lý), chưa đạt mức tối thiểu 30% theo quy định tại Luật Giáo dục Đại học (Luật Giáo dục Đại học số 34/2018/QH14), và Hội đồng Khoa học & Đào tạo (KH&ĐT) không có thành viên ngoài trường (Báo cáo ba công khai, ĐHCNHN).

Một số TĐH khác có cơ cấu hội đồng tư vấn đảm bảo theo quy định. Ví dụ, TĐHHP thành lập Ban chỉ đạo lấy ý kiến phản hồi từ GV, SV, cựu SV và nhà tuyển dụng. HĐT có 31,5% thành viên ngoài trường, đáp ứng đúng tỷ lệ quy định. Hội

đồng KH & ĐT gồm 25 thành viên, trong đó có đại diện DN, tạo tiền đề cho các hoạt động tư vấn chuyên môn. Trong khi đó, HĐT TĐHHD có 8/25 thành viên ngoài trường (4 lãnh đạo DN, 4 nhà quản lý cấp sở), đảm bảo đúng tỷ lệ quy định. Tuy nhiên, Hội đồng KH & ĐT của trường này không có thành viên ngoài trường, hạn chế sự đóng góp của DN vào hoạt động R&D (Báo cáo ba công khai của các Trường).

Kết quả khảo sát của NCS cho thấy hiệu quả hoạt động của các hội đồng tư vấn vẫn chưa cao. Cụ thể, 50,4% ý kiến cho rằng các TĐH đã thành lập hội đồng tư vấn nhưng hiệu quả cao; 26,7% đánh giá các hội đồng tư vấn hoạt động kém hiệu quả hoặc chưa thành lập; tổng cộng 77,1% ý kiến cho rằng các hội đồng này hoạt động hình thức. Tuy nhiên, một tín hiệu tích cực là 22,7% đánh giá hội đồng tư vấn hoạt động ổn định và có tác động tích cực, trong đó 8,9% hội đồng tư vấn hoạt động hiệu quả, liên kết chặt chẽ với DN và mang lại lợi ích thiết thực cho TĐH.

* Doanh nghiệp tham gia góp ý rà soát chương trình đào tạo

Rà soát CTĐT là hoạt động thiết yếu nhằm đảm bảo nội dung đào tạo sát với yêu cầu thực tiễn của DN và TTLĐ. Một số TĐH định hướng ứng dụng như ĐHCNHN, ĐH Điện lực, ĐHHP, ĐHHD đã mời DN tham gia góp ý CTĐT. Tuy nhiên, tỷ lệ DN tham gia còn thấp, chủ yếu là DN lớn, mức độ đóng góp chưa sâu. ĐHCNHN nổi bật với sự chủ động rà soát, điều chỉnh CTĐT định kỳ cùng sự tham gia của DN trong và ngoài nước, cựu SV và hiệp hội nghề nghiệp. Một số ngành đã được điều chỉnh tích cực như CNTT (bổ sung AI, blockchain, Big Data), Kỹ thuật ô tô (xe điện, xe tự hành), Kinh doanh và Quản lý (kỹ năng số, thương mại điện tử). DN như LG và Panasonic tham gia tích cực trong góp ý chương trình, tổ chức thực tập và hướng nghiệp (Báo cáo ba công khai các trường).

ĐHHP triển khai rà soát CTĐT định kỳ và có hệ thống. Năm 2023, trường điều chỉnh 32 CTĐT đại học, xây dựng 1 CTĐT tiến sĩ và 3 CTĐT thạc sĩ, đồng thời được kiểm định chất lượng 3 CTĐT đại học. Giai đoạn 2018-2023, trường điều chỉnh hơn 123 học phần trong nhiều CTĐT, có sự tham gia tương đối tích cực từ DN (Báo cáo tổng kết, ĐHHP).

ĐHHD tiến hành khảo sát ý kiến từ 61 DN và hơn 2.500 cựu SV trong 5 năm qua, điều chỉnh 86 học phần thuộc 23 CTĐT. Tuy nhiên, sự tham gia của DN chưa sâu, chủ yếu mang tính hình thức, chưa hỗ trợ xây dựng chiến lược dài hạn hoặc đề xuất mở ngành mới. Tỷ lệ nội dung thực hành trong CTĐT đạt trên 60%, song hiệu quả phản hồi từ DN còn hạn chế (Báo cáo tổng kết, ĐHHD). Việc khảo sát DN để điều chỉnh CTĐT chủ yếu thực hiện qua phiếu hỏi tập trung vào kỹ năng nghề nghiệp.

Tuy nhiên theo khảo sát của NCS, tỷ lệ DN tham gia còn thấp và thiếu chiều sâu, có 7% ý kiến DN không tham gia. Có tới 74,9% ý kiến đánh giá mức độ tham gia của DN ở mức từ kém đến trung bình, chỉ 18,1% đánh giá tốt hoặc rất tốt, cho thấy chỉ một số TĐH top đầu thực hiện tốt việc này, trong khi phần lớn các TĐH đơn ngành, quy mô nhỏ, địa phương gặp nhiều khó khăn trong việc mời DN tham gia.

* Tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế, ngoại khoá cho SV

Các TĐH ở KVMB đã triển khai đa dạng mô hình thực tập nhằm tăng tính thực tiễn trong đào tạo, gồm thực tập bắt buộc, tự chọn và hưởng lương. Trong đó, thực tập bắt buộc phổ biến nhất, tích hợp trong các CTĐT ngành kỹ thuật, công nghệ, y dược, kinh tế. Thời lượng thực hành, thực tập chiếm khoảng 20%-60% tổng thời gian CTĐT, giúp SV rèn luyện kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm.

“Thực tập tự chọn” ngày càng phổ biến trong các lĩnh vực như CNTT, tài chính - ngân hàng, marketing, với sự tham gia của nhiều DN lớn như FPT, Samsung, Viettel, VinFast, Hòa Phát, Vietcombank, BIDV, VietinBank, Agribank. Hình thức thực tập hưởng lương được triển khai tại một số tập đoàn trong lĩnh vực công nghiệp và ngân hàng, thể hiện sự đầu tư của DN vào NNL ngay từ khi còn đào tạo.

Một số TĐH có liên kết tốt với DN trong tổ chức thực tập gồm: ĐHBK, ĐHKQTĐ, TĐHNT, ĐHCNHN, ĐHHP. Nổi bật với mô hình đào tạo “theo yêu cầu” DN của ĐHHP, nhất là trong các ngành kỹ thuật - công nghệ. Các đối tác tiêu biểu như: Regina Miracle, Mobifone Hải Phòng, Vinpearl Imperia. Tuy nhiên, mức độ triển khai còn ở mức trung bình, cần tiếp tục cải thiện (Báo cáo ba công khai của các TĐH).

Tại ĐHCNHN, thời lượng thực hành, thực tập chiếm 30%-40% thời gian đào tạo. Trường hợp tác với nhiều DN lớn Foxconn, Nissan, Denso, Canon, Toyota, LG, Samsung... Năm 2022, 93% SV được thực tập tại DN, với 12.160 cơ hội việc làm được tạo ra (Báo cáo ba công khai, ĐHCNHN). ĐHHD cũng tích cực kết nối DN để tổ chức thực tập. Năm 2022, có 2.987 SV các ngành kinh tế, kỹ thuật thực tập tại các DN đối tác An Phát Holding, Viettel, Hòa Phát, các ngân hàng TMCP, Canon, May Tinh Lợi...(Báo cáo ba công khai, ĐHHD).

Kết quả khảo sát tại các TĐH KVMB cho thấy 89,9% ý kiến đánh giá hoạt động thực tập từ mức trung bình đến rất tốt; một số chương trình giúp SV có việc làm sau tốt nghiệp, đây là điểm sáng của MLK TĐH-DN trong đào tạo tại KVMB hiện nay. Tuy nhiên, 10,1% cho rằng hiệu quả chưa cao, 50,2% đánh giá mối liên kết TĐH-DN trong thực tập tuy có hệ thống nhưng hiệu quả còn hạn chế, cần đổi mới mô hình hợp tác để SV được tích lũy kinh nghiệm sâu sắc hơn.

* Trao đổi Nhân lực

Trao đổi nhân lực trong MLK TĐH-DN thể hiện qua quá trình dịch chuyển nguồn nhân lực giữa hai bên nhằm phục vụ công tác đào tạo, R&D, cũng như các hoạt động tư vấn và dịch vụ. Các hình thức phổ biến bao gồm giảng viên TĐH tham gia thực tế, nghiên cứu, làm việc tại DN, và các chuyên gia, nhà quản lý từ DN tham gia giảng dạy tại TĐH. Một số trường như ĐHBK, ĐHCNHN đã thiết lập cơ chế cho phép GV tham gia các dự án tại DN, đặc biệt trong các lĩnh vực có tính ứng dụng cao như CNTT, cơ khí, điện tử. Các DN lớn như Samsung, Viettel, FPT có các chương trình hợp tác với GV để nâng cao CLĐT và hoạt động nghiên cứu (Thỏa thuận hợp tác nghiên cứu và đào tạo, Samsung, Viettel, FPT, 2023). Đồng thời, DN cử các chuyên gia tham gia giảng dạy, đào tạo thực tế, đề xuất cải tiến CTĐT, phổ biến trong các ngành kỹ thuật, CNTT, logistics, với sự hợp tác điển hình giữa VinFast, Samsung, Viettel và ĐHBK, ĐHCN - ĐHQGHN (Báo cáo ba công khai công khai của các TĐH).

Thực tế triển khai tại một số trường cho thấy mức độ tham gia và hiệu quả khác nhau. ĐHHP đã cử 93 lượt cán bộ GV đi thực tế tại các DN như Regina Miracle International Việt Nam, Mobifone Hải Phòng, Vinpearl Imperia, trong khi 72 lượt nhà quản lý DN từ FPT, AEON, Sungroup tham gia tư vấn, hướng dẫn sinh viên (Báo cáo hoạt động trao đổi nhân lực, ĐHHP, 2023). ĐHCNHN có 452 lượt kỹ sư, nhà quản lý DN trực tiếp tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực hành (ĐHCNHN, Thống kê về giảng viên thỉnh giảng từ doanh nghiệp, 2023). TĐHHD hàng năm cử hàng trăm lượt GV đi thực tế tại các DN như Tập đoàn An Phát Holding, Hòa Phát, Viettel, trong đó từ năm 2020, TĐHHD phối hợp với An Phát Holding thành lập trung tâm đào tạo tại trường, thu hút hơn 2.000 lượt học viên. Tuy nhiên, các hoạt động phối hợp giảng dạy tại DN nhằm giúp GV cập nhật công nghệ mới còn hạn chế, với chỉ 16 lượt chuyên gia DN tham gia giảng dạy (Báo cáo hoạt động trao đổi nhân lực, ĐHHD, 2023).

Kết quả khảo sát cho thấy hiệu quả trao đổi nhân lực chưa cao, với 61,4% ý kiến đánh giá hoạt động này chưa thực hiện hiệu quả, thiếu chiến lược dài hạn và chưa tạo ra tác động đáng kể, đặc biệt tại các trường địa phương. Ngược lại, 19,7% ý kiến ghi nhận hiệu quả cao tại một số trường có LK mạnh như ĐHKQTĐ, ĐHBK, ĐHCNHN (Bảng 3.2). Điều này cho thấy cần có cơ chế thúc đẩy chính sách hợp tác nhân lực giữa TĐH-DN một cách hệ thống và bền vững hơn.

* Doanh nghiệp tham gia đánh giá kết quả đào tạo

Đánh giá kết quả đào tạo là một quá trình kiểm tra, đo lường và phản hồi nhằm xác định mức độ đáp ứng của CTĐT đối với yêu cầu của TTLĐ. Trong MLK TĐH-DN, hoạt động này thường được thực hiện thông qua ba hình thức chính: (1) phản hồi của DN về năng lực SV sau tốt nghiệp hoặc thực tập; (2) tham gia hội đồng chấm luận văn, đồ án, bài tập lớn; (3) đánh giá hiệu quả đào tạo dựa trên quá trình làm việc thực tế của SV tại DN.

Trên thực tế, theo Báo cáo về hoạt động đánh giá kết quả đào tạo với sự tham gia của DN, các TĐH tiêu biểu của Bộ GD&ĐT năm 2022 thì chỉ một số TĐH có liên kết chặt chẽ với DN trong việc đánh giá kết quả đào tạo, điển hình như ĐHBKHN, ĐHCNHN và ĐHKQTĐ. Về phía DN, phần lớn chỉ các tập đoàn lớn như Samsung, Viettel, Vingroup, FPT tích cực tham gia đánh giá chất lượng SV thông qua các chương trình thực tập và tuyển dụng. Các lĩnh vực có mức độ tham gia cao của DN chủ yếu tập trung vào CNTT, cơ khí, điện tử - viễn thông và quản trị kinh doanh.

Tại ĐHHHP, DN tham gia đánh giá kết quả học tập của SV thông qua các học phần thực hành môn học và đánh giá tay nghề, được tổ chức định kỳ hàng năm. Đặc biệt, kết quả đánh giá này chiếm tỷ lệ 50% trong tổng điểm học phần, đảm bảo tính khách quan từ cả phía DN và khoa chuyên ngành. Một số DN đã sử dụng kết quả này làm cơ sở tuyển dụng nhân lực ngay sau khi đánh giá (Quy định về đánh giá kết quả học tập có sự tham gia của doanh nghiệp, ĐHHHP, 2022).

Kết quả khảo sát tại ĐHCNHN cho thấy, DN đánh giá năng lực thực tiễn của SV đạt mức 3,7/5 (ngưỡng đầu tiên của mức "tốt"), trong khi kỹ năng mềm sau khi thực tập tại DN được đánh giá ở mức 3,74/5 (ĐHCNHN, Báo cáo khảo sát đánh giá năng lực SV của DN, 2023). Tuy nhiên, việc DN tham gia đánh giá kết quả đào tạo tại các TĐH hiện nay còn mang tính cục bộ, chủ yếu áp dụng ở các lớp có GV của DN giảng dạy hoặc các khóa học thực tập tại DN. Theo khảo sát của NCS (Bảng 3.2), 78,3% ý kiến cho rằng hoạt động này chưa phổ biến, chỉ có 13,5% đánh giá DN tham gia với mức độ hiệu quả cao, có tác động tích cực và chặt chẽ đến CTĐT.

Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ việc chưa có cơ chế bắt buộc DN phải tham gia đánh giá, dẫn đến tính tự nguyện chưa cao và mức độ tham gia không đồng đều. Các DN nhỏ và vừa hầu như không tham gia do thiếu nguồn lực và động lực. Ngoài ra, chưa có một khung tiêu chí đánh giá chuẩn hóa giữa TĐH và DN, dẫn đến tình trạng DN chủ yếu đánh giá dựa trên kết quả tuyển dụng, thay vì tham gia vào các quy trình đánh giá chính thức tại trường. Hơn nữa, nhiều DN chưa nhận

thấy lợi ích trực tiếp từ hoạt động này, do họ ưu tiên tuyển dụng hơn là tham gia đánh giá tổng thể hệ thống đào tạo. Việc đánh giá còn mang tính hình thức, thiếu dữ liệu thống kê và cơ chế báo cáo phản hồi thường xuyên giữa DN và TĐH.

* Định kỳ phối hợp khảo sát nhu cầu NNL, đánh giá năng lực của cựu SV

Hoạt động khảo sát nhu cầu NNL (NNL) và đánh giá năng lực cựu SV đóng vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh CTĐT nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn của DN và TTLĐ. Tuy nhiên, mức độ triển khai hoạt động này tại các TĐH ở KVMB vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đồng đều và mang tính cục bộ.

Một số TĐH đã có cơ chế khảo sát bài bản và định kỳ. Tại TĐHCNHN, từ năm 2010, nhà trường đã tổ chức khảo sát SV tốt nghiệp, DN, hiệp hội, khu công nghiệp nhằm thu thập phản hồi về CLĐT. Kết quả khảo sát được sử dụng để điều chỉnh, thay thế các học phần trong CTĐT và xây dựng kế hoạch hợp tác với DN, đảm bảo SV có cơ hội thực tập và tuyển dụng ngay sau tốt nghiệp.

ĐHHP triển khai khảo sát tình hình việc làm của SV từ năm 2018, kết hợp lấy ý kiến phản hồi từ DN, CSV và GV để cải tiến CTĐT. Số liệu thống kê cho thấy, hiện có 883 SV tốt nghiệp đang làm việc tại các DN lớn như Regina Miracle International Việt Nam (557 người), LGDVH (171 người), Kyocera (80 người), Pegatron (75 người). Gần 90% DN tham gia khảo sát hài lòng về năng lực, thái độ và kỹ năng của SV tốt nghiệp. ĐHHĐ thực hiện khảo sát cựu SV và DN từ năm 2016, thu thập ý kiến từ 61 DN và hơn 2.500 cựu SV (tương đương 30% tổng số SV tốt nghiệp). Dữ liệu thu thập được sử dụng để điều chỉnh, hoàn thiện 26 học phần thuộc 23 CTĐT (21 chương trình ĐH, 2 chương trình CH), đồng thời xác định nhu cầu NNL của DN và cơ quan tuyển dụng (Báo cáo tổng kết, ĐHHĐ).

Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát, mức độ phối hợp định kỳ giữa TĐH và DN trong khảo sát nhu cầu NNL và đánh giá cựu SV vẫn còn thấp. 82,3% ý kiến đánh giá hoạt động này ở mức yếu, kém hoặc trung bình. Chỉ 18,7% nhận định có sự phối hợp tốt, và tỷ lệ đánh giá rất tốt chỉ đạt 4,9%.

Tóm lại, việc “Tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế, ngoại khoá cho sinh viên” được đánh giá cao nhất trong nhóm, với giá trị trung bình 3.382 và độ lệch chuẩn 0.93, phản ánh sự đồng thuận tương đối về vai trò quan trọng của hoạt động gắn thực tiễn trong đào tạo. Trong khi đó, các yếu tố như “Phối hợp thực hiện chương trình đào tạo”, “Thành lập hội đồng tư vấn” và “Doanh nghiệp tham gia rà soát chương trình” có điểm trung bình quanh mức 2.8 - 3.0, cho thấy mức độ hợp tác ở các nội dung này chưa thực sự nổi bật. Đáng chú ý, yếu tố “Doanh nghiệp

tham gia đánh giá kết quả đào tạo” có điểm trung bình thấp nhất là 1.868 và độ lệch chuẩn cao nhất (1.27), cho thấy không chỉ sự hạn chế trong mức độ tham gia mà còn sự khác biệt rõ rệt trong quan điểm giữa các bên liên quan. Điều này đặt ra yêu cầu cần cải thiện mạnh mẽ việc lồng ghép ý kiến từ DN vào quá trình đánh giá CLĐT.

Bảng 3.2. Kết quả khảo sát thực trạng MLK trong đào tạo

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
ĐT1	Phối hợp thực hiện các chương trình đào tạo dài hạn và ngắn hạn	3.012	1.04
ĐT2	Thành lập hội đồng tư vấn có các đại diện của DN	2.975	0.99
ĐT3	DN tham gia rà soát chương trình đào tạo	2.822	0.94
ĐT4	Tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế, ngoại khoá cho SV	3.382	0.93
ĐT5	Trao đổi nhân lực	2.544	1.12
ĐT6	DN tham gia đánh giá kết quả đào tạo	1.868	1.27
ĐT7	Định kỳ phối hợp khảo sát nhu cầu nguồn nhân lực, đánh giá năng lực của cựu SV	2.773	0.95

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.2.2. Liên kết trong NCKH&CGCN

Hoạt động liên kết trong NCKH & CGCN giữa TĐH và DN ở KVMB Việt Nam hiện nay đang đối mặt với nhiều thách thức. Mặc dù một số TĐH đã đạt được doanh thu đáng kể từ hoạt động này, nhưng tỷ trọng đóng góp của NCKH & CGCN vào tổng doanh thu vẫn còn hạn chế.

Hàng năm, các TĐH Việt Nam đóng góp khoảng 16.000 kết quả nghiên cứu, chiếm 80% tổng số kết quả nghiên cứu của cả nước. Tuy nhiên, chỉ khoảng 10% trong số này được chuyển giao và thương mại hóa thành công (NCS tổng hợp). Theo quy định của Bộ GD&ĐT, hàng năm, các cơ sở GDDH phải thực hiện báo cáo "3 công khai" gồm: CSVC, chất lượng đào tạo và tài chính. Dữ liệu tài chính công khai năm 2023 cho thấy nhiều TĐH đã đạt tổng doanh thu hàng nghìn tỷ đồng, nhưng doanh thu từ NCKH & CGCN vẫn chưa đạt mức kỳ vọng.

Theo báo cáo tài chính công khai, nguồn thu của các TĐH hiện nay vẫn chủ yếu đến từ học phí và lệ phí trong hoạt động đào tạo, chiếm trên 85% tổng doanh thu. Trong khi đó, nguồn thu từ chuyển CGCN và thương mại hóa kết quả nghiên cứu khoa học chưa đáng kể. Bộ GD&ĐT đã ban hành quy định yêu cầu các TĐH đào tạo tiến sĩ phải có tỷ trọng thu từ các hoạt động khoa học và công nghệ trên tổng thu trung bình trong 3 năm gần nhất không thấp hơn 5%. Tuy nhiên, xét theo

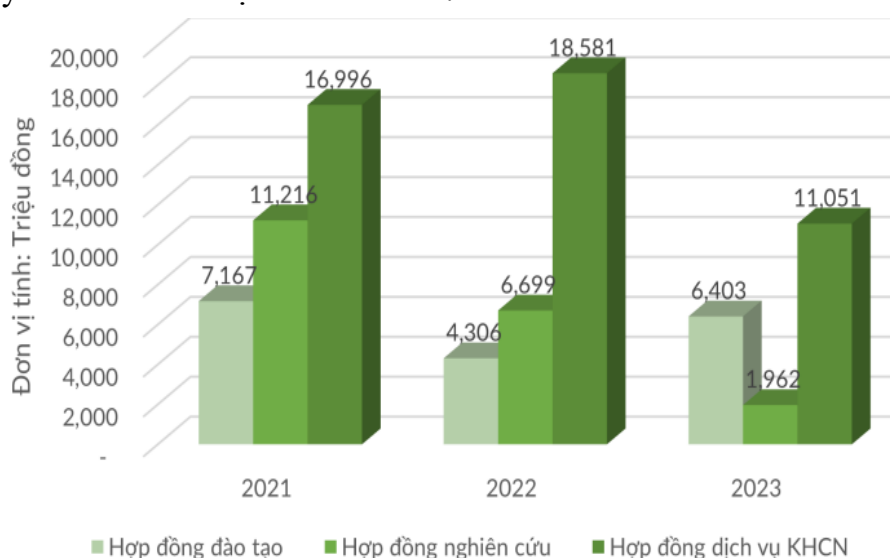
thực tế hiện tại, nhiều TĐH khó có thể đạt được tiêu chuẩn này. Bảng dưới đây thể hiện thực trạng doanh thu từ NCKH và CGCN tại một số TĐH miền Bắc:

Bảng 3.3. Doanh thu từ NCKH&CGCN tại một số TĐH KVMB

Trường đại học	Tổng doanh thu (năm 2023)	Doanh thu từ NCKH & CGCN	Tỷ trọng (%)
Đại học Bách khoa Hà Nội	2.137 tỷ đồng	18 tỷ đồng	0,8%
Đại học Kinh tế Quốc dân	1.408 tỷ đồng	42 tỷ đồng	3%
Đại học Khoa học Tự nhiên - ĐHQGHN	286.4 tỷ đồng	55.5 tỷ đồng	19%
Đại học Công nghiệp Hà Nội	751.5 tỷ đồng	15.1 tỷ đồng	2 %
Đại học Hải Phòng	221.5 tỷ đồng	670 triệu đồng	0,3%
Đại học Hải Dương	68.8 tỷ đồng	122 triệu đồng	0,2 %

(Nguồn: tổng hợp từ Báo cáo 3 công khai)

Trong giai đoạn 2021-2023, trung bình mỗi năm có khoảng 5.635 dự án khởi nghiệp của SV được triển khai, nhưng số lượng DN khởi nghiệp được ươm tạo chỉ xấp xỉ 300. Một số trường đại học như ĐHBKHN, ĐHKQTĐ, ĐHCNHN đang nỗ lực xây dựng môi trường ĐMST bên trong trường học và mở rộng hợp tác với cộng đồng trong nước và quốc tế. Các TĐH và DN đang tìm kiếm cơ hội tăng cường hợp tác trong các hoạt động nghiên cứu, chia sẻ kết quả với các TĐH khác và hướng tới giải quyết các vấn đề thực tiễn của DN.



Hình 3.4. Nguồn thu từ các hoạt động đào tạo và hợp tác nghiên cứu giai đoạn 2021-2023

(Nguồn: Báo cáo thường niên của trường ĐHBKHN, 2023)

* DN tài trợ, cấp kinh phí, mua sản phẩm nghiên cứu, CGCN

Trong những năm gần đây, nhiều TĐH đã chủ động tăng cường hợp tác với DN qua tài trợ, đặt hàng SPKH và CGCN. Tại ĐHHP, trường đã ký hợp đồng với Sở KH&CN triển khai các đề tài khoa học cấp thành phố, tổ chức các lớp tập huấn về NCKH, hợp tác với Quỹ Nafosted nghiệm thu hai đề tài và ký hợp đồng tài trợ khởi nghiệp với Tập đoàn Vingroup. ĐHCNHN hợp tác với các DN lớn như Mitsubishi, Denso, Toyota, LG, Samsung, tài trợ trang thiết bị, phòng thí nghiệm và cập nhật CTĐT. Tại ĐHHD, Ngân hàng Ngoại thương Hải Dương tài trợ dự án “Xây dựng Trung tâm thực hành Tài chính - Ngân hàng Corebanking” trị giá 3,5 tỷ đồng. Trường cũng ký kết hợp tác toàn diện với An Phát Holdings, hỗ trợ tài trợ vốn, đào tạo nhân lực, NCKH&CGCN. Trường nhận tài trợ từ nhiều DN về trang thiết bị, CSVC và học bổng. Tuy nhiên, doanh thu từ các đề tài NCKH đặt hàng DN chỉ chiếm chưa đến 1,2% tổng nguồn thu của trường. Các nghiên cứu chủ yếu mang tính lý thuyết, chưa được ứng dụng rộng rãi do DN lo ngại chi phí chuyển giao và rủi ro thương mại hóa. (Báo cáo tổng kết, các TĐH). Khảo sát cho thấy 61,1% đánh giá hợp tác còn yếu kém, trong khi chỉ 9,8% đánh giá cao hiệu quả hợp tác.

* Thành lập nhóm nghiên cứu chung

Thành lập nhóm nghiên cứu chung giữa TĐH và DN là một hình thức hợp tác quan trọng nhằm tăng cường hiệu quả nghiên cứu, ĐMST và ứng dụng KHCN vào thực tiễn SXKD. Một số TĐH ở KVMB đã chủ động thành lập các nhóm nghiên cứu chung với DN và đạt được một số kết quả đáng ghi nhận. Điển hình, ĐHBKHN đã hợp tác với Tập đoàn Viettel trong nghiên cứu về AI, điện tử - viễn thông, đóng góp đáng kể vào phát triển công nghệ nhận diện giọng nói và xử lý tín hiệu số. HVNNVN phối hợp với VinEco thành lập nhóm nghiên cứu về giống cây trồng và công nghệ canh tác, giúp tạo ra các giống rau quả sạch, năng suất cao. ĐHCN- ĐHQGHN hợp tác với FPT để phát triển thuật toán phân tích dữ liệu lớn ứng dụng trong kinh doanh và y tế. Bên cạnh đó, ĐHCNHN đã liên kết với Honda để nghiên cứu về kỹ thuật cơ khí, ô tô, tập trung vào cải tiến động cơ tiết kiệm nhiên liệu và tăng cường tính an toàn phương tiện. Ngoài các trường trên, ĐHQGHN, Trường ĐH Kỹ thuật Công nghiệp - Đại học Thái Nguyên (ĐHTN), ĐHTM cũng đã thành lập các nhóm nghiên cứu trong các lĩnh vực vật liệu, môi trường, cơ khí chế tạo, quản trị DN và tài chính (Báo cáo ba công khai, các TĐH).

Mặc dù đã đạt được một số thành tựu, nhưng hoạt động nhóm nghiên cứu chung vẫn tồn tại nhiều hạn chế. Một trong những vấn đề đáng chú ý là quy mô hợp tác còn nhỏ, chưa thực sự phổ biến. Chẳng hạn, tại ĐHCNHN, dù có hơn 2.000 DN

hợp tác trong đào tạo và NCKH, nhưng chỉ có 06 đề tài, dự án KHCN có sự tham gia trực tiếp của DN. Hiệu quả của các nhóm nghiên cứu chung cũng chưa cao, theo một khảo sát, có tới 67,6% ý kiến đánh giá hoạt động này còn hạn chế, chưa mang lại kết quả đáng kể, trong khi chỉ 8,3% đánh giá là có hiệu quả cao. Ngoài ra, thời gian hoạt động của các nhóm nghiên cứu chưa bền vững, chủ yếu hoạt động theo từng dự án ngắn hạn thay vì hình thành nhóm nghiên cứu dài hạn, liên tục. Cơ chế tài chính cho hoạt động nhóm nghiên cứu chung cũng chưa rõ ràng, thiếu các quy định cụ thể về quyền lợi và trách nhiệm giữa các bên tham gia. Bên cạnh đó, nhiều DN, đặc biệt là các DNNVV, gặp khó khăn trong việc đầu tư dài hạn vào nghiên cứu do lo ngại kết quả không thể ứng dụng ngay. Mặt khác, nguồn tài trợ từ nhà nước còn hạn chế, khiến các nhóm nghiên cứu phải phụ thuộc nhiều vào nguồn kinh phí từ DN. Thêm vào đó, chính sách ưu đãi thuế dành cho DN đầu tư vào NCKH chưa rõ ràng, làm giảm động lực hợp tác giữa DN và TĐH.

* Liên kết cùng khai thác giá trị thương mại từ các sản phẩm nghiên cứu theo hợp đồng CGCN

Hoạt động sản xuất thử nghiệm và thương mại hóa kết quả NCKH tại ĐHCNHN đã được thực hiện hệ thống và nghiêm túc. Mỗi năm, trường tập trung vào khuyến khích SV NCKH và phát triển các đề tài NCKH của GV. ĐHCNHN đã đạt được 51 đề tài cấp cao, 339 đề tài cấp cơ sở, ký kết 4 hợp đồng CGCN, bảo vệ thành công một giống cây trồng mới, và xuất bản 49 giáo trình cùng hơn 500 bài báo khoa học. Trường thực hiện chuyển giao ít nhất một công nghệ thành công mỗi năm, đồng thời tổ chức Hội nghị Khoa học lần VII vào tháng 9/2023 (Báo cáo tổng kết, ĐHCNHN).

Ngoài ĐHCNHN, nhiều TĐH khác tại KVMB cũng thúc đẩy hợp tác với DN. ĐHBK nổi bật trong các dự án CGCN về kỹ thuật, cơ khí và CNTT, ĐHKQTĐ với NC về kinh tế và ĐMST, ĐHTN trong ứng dụng công nghệ nông nghiệp và chế biến thực phẩm, và ĐHXD với nghiên cứu công nghệ xây dựng bền vững. Trường ĐH Mở - Địa chất cũng có nhiều thành tựu trong khai khoáng và bảo vệ môi trường.

Mặc dù các TĐH đã đạt được kết quả đáng ghi nhận, hiệu quả thương mại hóa sản phẩm NCKH từ hợp đồng CGCN chưa cao. Khảo sát cho thấy 67,9% đánh giá mức độ hợp tác này yếu kém, chỉ có 16,2% đánh giá tốt, chủ yếu tại các trường có mối liên kết chặt chẽ với DN lớn. Điều này yêu cầu cải thiện cơ chế hợp tác và nâng cao khả năng thương mại hóa sản phẩm NCKH.

* Cùng công bố các phát minh, đồng sở hữu bằng sáng chế, bản quyền...

Hoạt động NCKH và phát minh sáng chế tại các TĐH ở KVMB đã có những bước tiến đáng kể trong những năm gần đây. Tuy nhiên, việc CGCN và

thương mại hóa vẫn gặp nhiều rào cản. Dưới đây là số liệu cụ thể về số lượng bằng sáng chế được đăng ký trung bình hàng năm tại một số TĐH tiêu biểu:

Bảng 3.4. Số lượng bằng sáng chế được đăng ký trung bình hàng năm tại một số TĐH ở KVMB

TĐH	Số lượng bằng sáng chế/năm	Lĩnh vực nổi bật
ĐHBKHN	20 - 30	Viễn thông, AI, tự động hóa
ĐHQGHN	Hơn 50 đơn đăng ký (2015 - 2023)	Khoa học dữ liệu, công nghệ sinh học
HVNNVN	32	Giống cây trồng, phân bón hữu cơ
ĐHCNHN	25	Kỹ thuật cơ khí, công nghệ tự động hóa

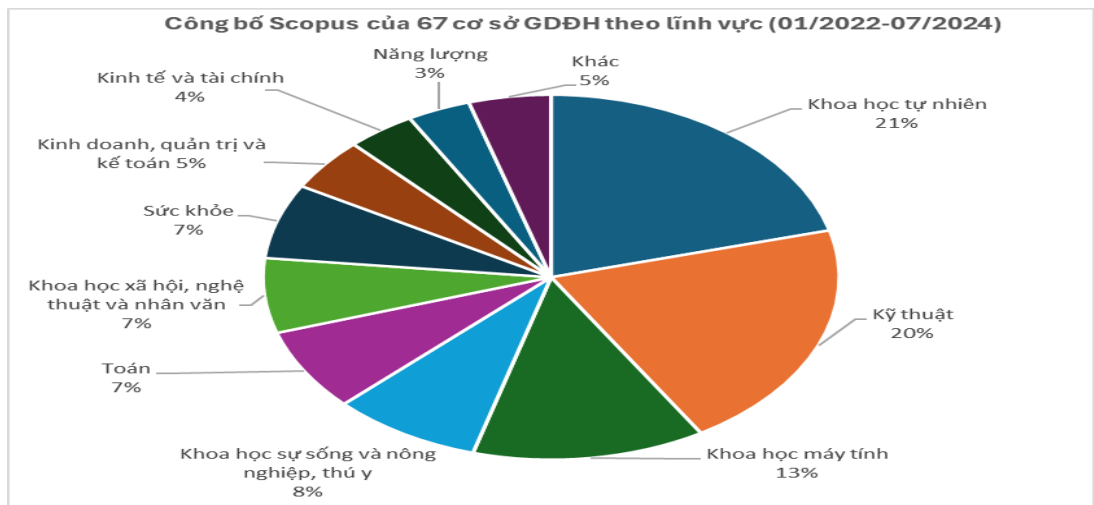
(Nguồn: tổng hợp từ Báo cáo 3 công khai)

Một số DN liên kết với TĐH để đăng ký sáng chế như Tập đoàn Viettel liên kết với ĐHBK trong lĩnh vực viễn thông, AI. Tập đoàn FPT với ĐHQGHN trong nghiên cứu khoa học dữ liệu, AI. VinGroup có MLK, hợp tác với nhiều TĐH trong nghiên cứu y sinh, công nghệ ô tô. Mức đánh giá tốt và rất tốt chỉ dừng lại ở 8,0 %.

Số lượng sáng chế được thương mại hóa cũng còn rất hạn chế. Phần lớn sáng chế mới chỉ dừng lại ở mức công bố, chưa thực sự tạo ra giá trị kinh tế lớn theo mức đánh giá 81,3 % ở mức yếu, kém, kết quả không đáng kể. Nguyên nhân chính có thể là do thiếu động lực để công bố sáng chế. GV chủ yếu tập trung vào bài báo khoa học quốc tế để đáp ứng tiêu chuẩn TĐH, nâng cao năng lực tuyển sinh, thay vì đăng ký các phát minh, sáng chế. Quy trình đăng ký bản quyền, sáng chế còn phức tạp và kéo dài, trong khi nguồn kinh phí hỗ trợ nghiên cứu và bảo hộ SHTT còn hạn chế, khiến nhiều sáng chế chưa đủ điều kiện đăng ký. Một số DN ngại đầu tư vào sáng chế từ TĐH do rủi ro thương mại hóa cao. Cơ chế xác lập quyền SHTT chưa rõ ràng, dễ dẫn đến tranh chấp giữa nhà trường và DN. Do đó, nhiều DN lựa chọn nhập khẩu công nghệ thay vì đầu tư vào nghiên cứu trong nước. Việc thiếu quỹ hỗ trợ đăng ký sở hữu trí tuệ và chính sách khuyến khích sử dụng sáng chế nội địa, cùng với sự thiếu hụt các trung tâm hỗ trợ thương mại hóa, đang cản trở việc phát triển và ứng dụng kết quả nghiên cứu.

* Trao đổi, mua - bán SPKH

Theo Bộ GD&ĐT, trong những năm gần đây, hoạt động nghiên cứu và công bố quốc tế của GDDH Việt Nam có xu hướng tăng ổn định, tục đóng vai trò trung tâm trong tổng thể công bố khoa học quốc gia. Chỉ trong giai đoạn 2022 - 2024, 67 cơ sở GDDH có số lượng công bố nhiều nhất đã đóng góp tới 83,5% tổng số bài báo trên các tạp chí thuộc cơ sở dữ liệu Scopus của cả nước.



Hình 3.5. Công bố Scopus của 67 cơ sở GDĐT theo lĩnh vực

(Nguồn: Bộ Giáo dục & Đào tạo)

Hoạt động trao đổi, mua bán SPKH giữa các TĐH và DN ở KVMB đang phát triển mạnh mẽ, trở thành một tiêu chí quan trọng đánh giá hiệu MLK giữa hai bên. Đây không chỉ là thước đo năng lực nghiên cứu của các TĐH mà còn phản ánh mức độ ứng dụng thực tiễn của các SPKH, đóng góp vào sự phát triển công nghệ và nâng cao năng suất, chất lượng sản xuất tại các DN. Trong những năm qua, nhiều TĐH tại miền Bắc đã đạt được kết quả đáng ghi nhận. Cụ thể, ĐHCNHN có hơn 70% các đề tài/dự án NCKH gắn với DN, với nhiều SPKH có tính ứng dụng cao như phần mềm, thiết bị thí nghiệm, tài liệu đào tạo, giúp nâng cao năng lực nghiên cứu và ĐMST. ĐHHP trong giai đoạn 2018-2022 thực hiện 75 đề tài khoa học được nghiệm thu, 40 đầu sách xuất bản và gần 800 bài báo khoa học được đăng tải, trong đó có nhiều bài thuộc danh mục ISI/Scopus. Đặc biệt, nhiều nghiên cứu của GV đã được chuyển giao và ứng dụng vào thực tế tại các DN, góp phần thúc đẩy đổi mới công nghệ và nâng cao hiệu quả sản xuất. Theo báo cáo tổng kết của ĐHHP, các nghiên cứu này đã có tác động rõ rệt đến các DN (Báo cáo tổng kết, ĐHCNHN).

ĐHHD từ năm 2018 đã ký kết hợp tác toàn diện với các tập đoàn và DN như Hòa Phát, Viettel, Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT, Công thương, Đầu tư PT, Công ty cổ phần KD Nước sạch, triển khai hàng trăm đề tài, dự án, trong đó có 03 đề tài nghiên cứu cấp tỉnh với kinh phí gần 2 tỷ đồng và 147 đề tài cấp cơ sở. Trường cũng đã công bố 185 bài báo, báo cáo khoa học trên các tạp chí, hội thảo quốc tế và trong nước, trong đó có 23 bài báo khoa học đăng trên tạp chí quốc tế, và tổ chức 12 hội thảo, bao gồm 01 hội thảo quốc gia và 5 hội thảo khoa học cấp trường (Báo cáo tổng kết, ĐHHD).

Các TĐH cũng đã chuyển giao SPKH thành công, ví dụ như ĐHBK chuyển giao công nghệ xử lý nước thải cho các khu công nghiệp, HVNNVN bán bản quyền

giống lúa, phân bón vi sinh cho DN, và ĐHQGHN chuyển giao phần mềm AI, công nghệ dữ liệu lớn. ĐHCNHN hợp tác với DN trong sản xuất thiết bị cơ khí, robot tự động. Các DN lớn như VinGroup đã đầu tư vào các nghiên cứu y sinh và ô tô điện, Tập đoàn Viettel mua lại công nghệ AI, dữ liệu lớn từ ĐHBK, và Tập đoàn FPT ứng dụng các nghiên cứu về phần mềm, AI từ các trường ĐHBK, ĐHCN-ĐHQGHN (Báo cáo Ba công khai, các TĐH).

Mặc dù đạt được một số kết quả, hiệu quả trao đổi SPKH vẫn chưa cao. Kết quả khảo sát cho thấy chỉ 9,2% đánh giá mức độ hợp tác ở mức tốt và bền vững, trong khi 85,3% cho rằng kết quả còn hạn chế. Những rào cản chính bao gồm thiếu cơ chế định giá SPKH, nhiều nghiên cứu chưa có tính ứng dụng cao, đội ngũ chuyên gia CGCN còn hạn chế, và DN e ngại rủi ro khi đầu tư vào nghiên cứu nội địa. Ngoài ra, vấn đề tài chính, thiếu quỹ hỗ trợ, quy trình đăng ký bản quyền phức tạp và thiếu hệ thống kết nối cung-cầu khoa học cũng là những yếu tố cản trở.

Kết quả khảo sát MLK TĐH-DN trong NCKH&CGCN cho thấy mức độ liên kết vẫn còn khá hạn chế. Trong các tiêu chí đánh giá, hoạt động DN tài trợ, cấp kinh phí và mua sản phẩm nghiên cứu đạt mức TB cao nhất (2.385), thể hiện sự hỗ trợ tài chính từ DN vẫn ở mức khiêm tốn. Thành lập nhóm nghiên cứu chung và hợp tác khai thác thương mại hóa kết quả nghiên cứu có GTTB lần lượt là 2.039 và 2.042, phản ánh mức độ tham gia hạn chế của DN vào các hoạt động nghiên cứu chung. Đồng sở hữu sáng chế, bản quyền công nghệ có mức TB thấp (1.737), cho thấy rào cản pháp lý và sự khác biệt về lợi ích giữa hai bên. Đặc biệt, trao đổi, mua - bán sản phẩm khoa học đạt giá trị thấp nhất (1.584), phản ánh khó khăn trong thương mại hóa kết quả nghiên cứu.

Nhìn chung, liên kết TĐH-DN trong NCKH & CGCN còn yếu, đặc biệt ở các lĩnh vực SHTT, hợp tác nghiên cứu và ứng dụng thực tiễn. Điều này đòi hỏi các chính sách hỗ trợ đồng bộ để thúc đẩy hợp tác hiệu quả hơn. (xem bảng 3.5).

Bảng 3.5. Kết quả khảo sát thực trạng MLK trong NCKH&CGCN

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
CN1	Doanh nghiệp tài trợ, cấp kinh phí, mua sản phẩm nghiên cứu, CGCN	2.385	1.25
CN2	Thành lập nhóm nghiên cứu chung	2.039	1.29
CN3	Liên kết cùng khai thác giá trị thương mại từ các sản phẩm nghiên cứu theo hợp đồng CGCN	2.042	1.33
CN4	Cùng công bố các phát minh, đồng sở hữu bằng sáng chế, bản quyền...	1.737	1.09
CN5	Trao đổi, mua - bán sản phẩm khoa học	1.584	1.10

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.2.3. Liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ

* Thực hiện điều tra thị trường hoặc các hình thức điều tra khác

Hoạt động điều tra thị trường là công cụ quan trọng giúp các TĐH xác định nhu cầu thực tiễn của DN và xã hội, từ đó nâng cao chất lượng dịch vụ tư vấn. Trong giai đoạn 2018-2023, các TĐH ở KVMB đã áp dụng nhiều phương pháp điều tra, như khảo sát DN, thu thập dữ liệu từ hiệp hội ngành nghề, tổ chức hội thảo chuyên sâu và hợp tác với đơn vị nghiên cứu độc lập. Một số trường cũng sử dụng phỏng vấn chuyên gia, nghiên cứu phản hồi khách hàng và ứng dụng công nghệ Big Data để cải thiện độ chính xác. Tuy nhiên, mức độ thực hiện và hiệu quả khác nhau giữa các trường, tùy vào năng lực tổ chức và sự tham gia của DN.

ĐHKQTĐ là trường đi đầu trong nghiên cứu và tư vấn kinh tế, thực hiện khoảng 50-70 cuộc điều tra thị trường mỗi năm. Trường hợp tác với các DN lớn như VNPT, BIDV, Vingroup để nghiên cứu xu hướng tiêu dùng và chiến lược thị trường. Hơn 80% DN hợp tác đánh giá cao chất lượng điều tra, với 65% DN tiếp tục sử dụng dịch vụ tư vấn sau lần hợp tác đầu tiên. Tuy nhiên, ĐHKQTĐ vẫn chủ yếu sử dụng phương pháp khảo sát truyền thống và chưa tận dụng tối đa CNS trong phân tích. Trong lĩnh vực nghiên cứu thị trường tiêu dùng và chiến lược kinh doanh, ĐHTM đã thực hiện trung bình 35-50 cuộc điều tra thị trường mỗi năm, tập trung vào các ngành thương mại điện tử, dịch vụ bán lẻ và chuỗi cung ứng. Trường có quan hệ hợp tác chặt chẽ với các DN như Shopee, Tiki, Viettel Post và thường xuyên triển khai khảo sát khách hàng về hành vi mua sắm, phương thức thanh toán và xu hướng tiếp cận công nghệ số. Trong giai đoạn 2019-2021, ĐHTM tiến hành điều tra mức độ hài lòng của 1.000 sinh viên về dịch vụ tư vấn nghề nghiệp. Kết quả cho thấy 85% sinh viên đánh giá cao chất lượng tư vấn, dẫn đến việc ĐHTM mở rộng các dịch vụ này và tăng cường hợp tác với DN (Báo cáo tổng kết, các TĐH)

ĐHCNHN tập trung vào điều tra TTLĐ và tư vấn phát triển nguồn nhân lực. Giai đoạn 2018-2023, trường đã thực hiện hơn 200 cuộc khảo sát DN trong các lĩnh vực cơ khí, tự động hóa, CNTT, với các đối tác như Toyota, Samsung và TKV. Năm 2021, nghiên cứu về "Nhu cầu lao động trong ngành công nghiệp hỗ trợ" đã cung cấp dữ liệu cho Bộ Công Thương. Tuy nhiên, các NC vẫn tập trung vào các ngành truyền thống, chưa mở rộng sang các công nghệ mới như AI, Blockchain (Báo cáo tổng kết, ĐHCNHN).

Mặc dù các TĐH lớn như ĐHKQTĐ, ĐHTM, ĐHBKHN và ĐHCNHN đã triển khai điều tra thị trường để nâng cao chất lượng tư vấn và hợp tác với DN, phần lớn TĐH khu vực miền Bắc chưa đẩy mạnh hoạt động này. Khảo sát cho thấy

71,9% cho rằng mức độ tham gia còn hạn chế, chủ yếu tập trung vào đào tạo nhân lực, trong khi hợp tác R&D và điều tra thị trường chưa hiệu quả cao. Nguyên nhân chủ yếu là thiếu chuyên gia, công cụ phân tích chưa được đầu tư và kết nối với DN còn yếu. Đồng thời, DN, đặc biệt là DN nhỏ và vừa, ưu tiên các công ty tư vấn chuyên nghiệp như Nielsen hay Kantar thay vì hợp tác với TĐH.

Về chính sách, Việt Nam chưa có cơ chế khuyến khích DN hợp tác với TĐH trong điều tra thị trường, trong khi các quốc gia phát triển đã áp dụng các ưu đãi thuế cho dịch vụ nghiên cứu của TĐH, dẫn đến thiếu động lực hợp tác.

* Tổ chức hội thảo, seminar giữa các giảng viên và quản lý, lãnh đạo DN

Hội thảo và seminar giúp kết nối ĐNGV, SV, nhà nghiên cứu của TĐH với DN, thúc đẩy trao đổi học thuật và nghiên cứu thực tiễn. Các hình thức phổ biến gồm hội thảo chuyên ngành, seminar hướng nghiệp và tuyển dụng, hội thảo nghiên cứu và ĐMST, hội thảo khởi nghiệp. Một số TĐH ở KVMB tổ chức hiệu quả, như:

ĐHBKHN Tổ chức hội thảo về công nghệ, AI, IoT với sự tham gia của DN như Viettel, FPT, VNPT. Hội thảo “Chuyển đổi số trong sản xuất công nghiệp” có Samsung, Toyota. ĐHKQTĐ Hội thảo tài chính, quản trị, kinh tế số với MB Bank, BIDV, PWC, Deloitte. Seminar về xu hướng lao động 4.0 với Hiệp hội DN vừa và nhỏ. ĐHCNHN: Hội thảo kết nối DN với các khu công nghiệp phía Bắc, thu hút DN FDI, hợp tác đào tạo kỹ thuật với Toyota, Honda, Canon. ĐHTM: Hội thảo về tiêu dùng, logistics, thương mại điện tử với Shopee, Lazada, Vingroup. ĐHHP: Hội thảo “Kết nối Nhà trường và DN năm 2023” với 45 tổ chức, DN lớn tại Hải Phòng. ĐHHD: Hội thảo khoa học quốc gia về liên kết TĐH-DN trong chuyển đổi số, thu hút 65/134 bài báo và hơn 30 nhà quản lý DN (Báo cáo tổng kết của các TĐH).

Tuy nhiên, các hội thảo còn thiếu tính ứng dụng, chủ yếu tập trung vào lý thuyết và chưa có nhiều hợp tác nghiên cứu thực tiễn. Kinh phí tổ chức phụ thuộc vào ngân sách nhà nước hoặc tài trợ DN, thiếu cơ chế khuyến khích DN tài trợ dài hạn. Mặc dù DN tham gia, nhưng chưa coi hội thảo là kênh kết nối chiến lược. Các TĐH công lập và DN nhỏ, vừa gặp khó khăn về tài chính và nhân lực, làm giảm chất lượng hội thảo. Chính sách hỗ trợ chưa đầy đủ, thiếu ưu đãi thuế cho DN tài trợ nghiên cứu.

* DN cung cấp hoặc cho thuê, mượn phòng thí nghiệm

Phòng thí nghiệm (PTN) là cơ sở quan trọng cho NCKH, thử nghiệm công nghệ và đào tạo SV. Việc DN cung cấp hoặc cho thuê PTN giúp tăng cường MLK TĐH-DN, hỗ trợ SV và ĐNGV tiếp cận thiết bị hiện đại, đồng thời thúc đẩy R&D và ứng dụng kết quả nghiên cứu vào sản xuất. Các mô hình LK PTN gồm tài trợ

PTN (Samsung tài trợ PTN AI tại ĐHBKHN), chia sẻ PTN (các DN Nhật Bản hợp tác với ĐHCHHN), và đồng sở hữu PTN (FPT và ĐHCN-ĐHQGHN hợp tác Trung tâm nghiên cứu công nghệ AI). Một số TĐH tiêu biểu như ĐHBKHN, ĐHCNHN, ĐHKQTĐ đã tiếp nhận PTN từ DN như Samsung, Toyota, Canon, FPT, VNPT.

Tuy nhiên, chỉ 11% đánh giá hoạt động này hiệu quả cao, với nhiều thách thức như thiếu cơ sở hạ tầng, nhân lực và cơ chế bảo trì. 76,8% ý kiến cho rằng TĐH chưa chủ động kết nối DN để kêu gọi đầu tư PTN. Nhiều DN lo ngại bảo mật công nghệ và chi phí đầu tư lớn, trong khi chưa có chính sách giảm thuế hoặc chia sẻ chi phí. Hầu hết PTN do DN tài trợ vẫn do DN quản lý, giới hạn quyền sử dụng của TĐH. Cần có chính sách hỗ trợ và cơ chế hợp tác linh hoạt để nâng cao hiệu quả PTN trong LK ĐH-DN.

*** Chia sẻ thông tin, bản quyền về công nghệ**

Chia sẻ thông tin và CGCN là yếu tố then chốt trong MLK TĐH-DN, thúc đẩy ứng dụng nghiên cứu vào SXKD và nâng cao năng lực ĐMST quốc gia. Hoạt động này bao gồm công bố kết quả nghiên cứu, chia sẻ dữ liệu qua nền tảng trực tuyến, hợp tác đăng ký bảo hộ sở SHTT và liên doanh khai thác thương mại sản phẩm công nghệ. Một số trường ĐH đã triển khai chính sách chia sẻ thông tin và công nghệ với DN, như ĐHBKHN chuyển giao vật liệu mới cho DN sản xuất, HVNN Việt Nam chuyển giao giống cây trồng cho DN nông nghiệp, ĐHCN-ĐHQGHN cung cấp nền tảng AI cho DN khoa học công nghệ, và ĐHCNHN hợp tác với DN cơ khí, tự động hóa trong phát triển công nghệ chế tạo (Báo cáo ba công khai, các TĐH). Tuy nhiên, hiệu quả của hoạt động này còn hạn chế; chỉ 9,8% ý kiến đánh giá tích cực, cho thấy hợp tác thành công còn thấp và tập trung chủ yếu ở một số trường ĐH lớn với DN có tiềm lực mạnh. Rào cản chính bao gồm chính sách SHTT chưa rõ ràng, thiếu quy định thống nhất về quyền lợi giữa ĐH và DN, hệ thống dữ liệu khoa học phân tán, tâm lý e ngại mất quyền kiểm soát công nghệ, và ưu tiên của DN trong việc mua công nghệ nước ngoài. Đáng chú ý, 70,9% ý kiến đánh giá việc chia sẻ thông tin và bản quyền công nghệ ở mức rất kém, chưa mang lại hiệu quả thực tế (Kết quả khảo sát của NCS).

*** Phối hợp sản xuất, kinh doanh**

Hợp tác SXKD giữa TĐH và DN là chiến lược tận dụng thế mạnh của mỗi bên: TĐH cung cấp tri thức, sản phẩm khoa học và công nghệ, cùng NNL chất lượng cao; trong khi DN đầu tư tài chính, thương mại hóa sản phẩm và ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn. Hình thức hợp tác bao gồm liên kết nghiên cứu và phát triển (R&D), TĐH sản xuất sản phẩm thử nghiệm theo đơn đặt hàng, cung cấp

dịch vụ tư vấn và CGCN, thành lập công ty spin-off hoặc startup, và xây dựng PTN chung. Tuy nhiên, hiệu quả hợp tác còn hạn chế, với chỉ 6,4% ý kiến đánh giá tích cực, trong khi 78% cho rằng hợp tác chưa hiệu quả. Nguyên nhân chính bao gồm thiếu chính sách hỗ trợ GV và nhà khoa học tham gia dự án SXKD, mô hình quản trị thiếu linh hoạt, chất lượng nghiên cứu chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn, DN ngại đầu tư vào nghiên cứu trong nước và ưu tiên nhập khẩu công nghệ nước ngoài, hợp tác nhỏ lẻ thiếu chiến lược dài hạn, thiếu cơ chế bảo vệ quyền lợi DN và ưu đãi thuế, cùng thủ tục hành chính phức tạp.

Kết quả khảo sát về MLK TĐH-DN trong tư vấn và cung ứng dịch vụ cho thấy hợp tác vẫn còn hạn chế. Hoạt động hội thảo, seminar đạt giá trị trung bình cao nhất (2.776), nhưng chưa đạt mức "tốt", phản ánh hiệu quả chưa tối ưu. Các hoạt động điều tra thị trường và hỗ trợ vật chất, chuyển giao công nghệ có giá trị thấp, cho thấy sự thiếu chủ động và hợp tác trong khai thác tri thức và cơ sở vật chất. Mức độ phối hợp trong sản xuất, kinh doanh thấp nhất (1.415), chỉ ra sự tham gia hạn chế của DN trong thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu của TĐH. Nhìn chung, mức độ LK còn yếu và cần các giải pháp cụ thể để thúc đẩy MLK hiệu quả hơn. (xem bảng 3.6)

Bảng 3.6. Kết quả khảo sát thực trạng MLK trong tư vấn, cung ứng dịch vụ

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
TV1	Thực hiện điều tra thị trường hoặc các hình thức điều tra khác	2.116	1.23
TV2	Tổ chức hội thảo, seminar	2.776	0.90
TV3	Doanh nghiệp cung cấp hoặc cho thuê, mượn phòng thí nghiệm	1.981	1.13
TV4	Chia sẻ thông tin bản quyền công nghệ	1.614	1.12
TV5	Phối hợp sản xuất, kinh doanh	1.415	0.95

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.3. Thực trạng môi liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam qua các tiêu chí đánh giá

3.3.1. Hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết

* Mức độ phù hợp của chiến lược liên kết với định hướng phát triển của trường đại học, nhu cầu của DN và thị trường

Về cơ bản, nhiều trường đại học trong KVMB như ĐHBKHN, ĐHCNHN, ĐHSPKT Hưng Yên đã bước đầu tích hợp mục tiêu liên kết doanh nghiệp vào chiến

lược phát triển chung (nguồn Ba công khai các TĐH). Đặc biệt, ĐHBKHN đã xác định rõ DN là đối tác chiến lược trong đổi mới đào tạo và nghiên cứu, thể hiện qua các chỉ tiêu cụ thể như số chương trình đồng thiết kế, số DN tham gia đánh giá đầu ra, số đề tài phối hợp.

Tuy nhiên, xét theo lý thuyết quản trị chiến lược, nhiều chiến lược LK vẫn mới dừng ở định hướng định tính, thiếu mục tiêu lượng hóa cụ thể để đo lường mức độ gắn kết. Một số trường chưa thể hiện rõ sự thích nghi linh hoạt giữa năng lực nội tại và thay đổi từ TTLĐ. Sự khác biệt về ngành nghề, quy mô và vị trí địa lý của DN chưa được phản ánh đầy đủ trong quá trình hoạch định chiến lược khiến nhiều chiến lược trở nên phiến diện, thiếu tính linh hoạt. Đặc biệt, vai trò của DN trong quá trình xây dựng chiến lược còn mờ nhạt, dẫn đến tình trạng triển khai lệch pha giữa cung và cầu.

*** Mức độ cụ thể và tính khả thi của các chính sách liên kết**

Một chính sách LK hiệu quả không chỉ cần đúng định hướng mà còn phải có cấu trúc cụ thể, đồng bộ về thể chế thực thi, tài chính, giám sát và phân bổ trách nhiệm. Trên phương diện thể chế hóa chiến lược, nhiều TĐH ở KVMB đã ban hành các văn bản quản trị nội bộ nhằm tạo hành lang pháp lý cho MLK. Tiêu biểu như ĐHCNHN ban hành *Quy chế phối hợp trong đào tạo - nghiên cứu với DN* từ năm 2020, trong đó quy định rõ quy trình hợp tác đào tạo thực hành, quyền lợi, nghĩa vụ của DN, và tiêu chí lựa chọn đối tác chiến lược. ĐHKQTĐ cũng đã thiết lập Phòng Quan hệ DN như một đầu mối tổ chức và điều phối hoạt động LK có hệ thống.

Tuy nhiên, từ góc độ thực tiễn và hiệu quả triển khai, các chính sách hiện hành còn thiếu tính cụ thể trong nhiều khía cạnh: (1) chính sách phân bổ ngân sách hỗ trợ hoạt động LK còn mờ nhạt; (2) thiếu các cơ chế tạo động lực cho GV tham gia hợp tác DN, như cơ chế tính giờ nghiên cứu, xét thi đua; (3) không có quy định ràng buộc trách nhiệm DN trong hợp tác dài hạn (ví dụ: đầu tư CSVC, đảm bảo chỉ tiêu tuyển dụng SV sau tốt nghiệp). Tính khả thi của các chính sách này do đó vẫn phụ thuộc rất lớn vào yếu tố lãnh đạo và cam kết thực thi mang tính cá nhân thay vì cơ chế bền vững mang tính hệ thống.

Một điểm đáng chú ý là chính sách LK chưa được thiết kế như một chính sách tích hợp mà thường tồn tại rời rạc giữa các đơn vị trong trường, gây phân tán nguồn lực và làm suy yếu hiệu quả quản lý. Điều này đặt ra yêu cầu cần phải xây dựng một khung chính sách tổng thể cho hoạt động LK TĐH-DN, bảo đảm tính phối hợp ngang (giữa các đơn vị trong trường) và tính phối hợp dọc (giữa nhà trường và các cấp quản lý nhà nước).

* Số lượng văn bản CS, thỏa thuận và mức độ đồng bộ trong nội bộ TĐH

Tính đến năm 2024, số lượng văn bản, thỏa thuận và quy định được các TĐH ở KVMB Việt Nam ban hành liên quan đến liên kết DN đã tăng đáng kể. Theo báo cáo thống kê sơ bộ: ĐHBKHN đã ký hơn 100 bản ghi nhớ (MoU) và hợp đồng hợp tác (MoA) với các DN như Samsung, Toyota, Viettel, và có trên 10 quy chế quản trị nội bộ liên quan đến hợp tác DN. ĐHCNHN có hệ thống quy định riêng cho hoạt động thực tập, đào tạo gắn kết DN, hỗ trợ khởi nghiệp SV và hợp tác NCƯD. ĐH Hạ Long đã ký trên 50 thỏa thuận với DN trong ngành du lịch - logistics, nhưng mới chỉ dừng ở mức biên bản ghi nhớ, chưa chuyển hóa thành các chính sách nội bộ bền vững.

Mặc dù số lượng văn bản tăng, nhưng hiệu quả thực tế vẫn chưa tương xứng. Có thể thấy hiện tượng “thừa số lượng, thiếu chất lượng”: nhiều biên bản ký kết có tính hình thức, không có cơ chế giám sát việc thực hiện, không ràng buộc trách nhiệm pháp lý và tài chính, dẫn đến việc MLK bị ngắt quãng, thiếu ổn định. Về mặt đồng bộ chính sách nội tại, đa số các TĐH vẫn chưa có cơ chế tích hợp chiến lược liên kết vào các chính sách cốt lõi như: chính sách phát triển đội ngũ, chính sách tuyển sinh, chính sách tài chính - đầu tư nghiên cứu. Tình trạng này khiến cho chiến lược liên kết dù được xác lập ở cấp độ chiến lược phát triển trường vẫn bị “gãy đoạn” trong quá trình thực thi, do thiếu sự phối hợp hệ thống và liên thông chính sách giữa các đơn vị chức năng.

Đánh giá về hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết cho thấy MLK giữa TĐH và DN chưa đạt hiệu quả cao, với giá trị trung bình dao động từ 2.489 đến 2.700 và độ lệch chuẩn từ 0.79 đến 0.92, phản ánh sự đánh giá khá đồng nhất nhưng chủ yếu ở mức trung bình hoặc thấp. Mức độ phù hợp của chiến lược liên kết với nhu cầu DN và thị trường đạt 2.623, thể hiện chiến lược chưa thực sự đáp ứng yêu cầu thực tế. Tính cụ thể và khả thi của chính sách liên kết có giá trị trung bình thấp nhất 2.489, cho thấy chính sách còn thiếu rõ ràng và khó triển khai. Số lượng văn bản chính sách về liên kết đã ban hành có mức điểm 2.700, nhưng độ lệch chuẩn 0.86 cho thấy sự đồng thuận chưa cao, phản ánh thực trạng văn bản có nhưng chưa đi vào thực tế. Tương tự, sự đồng bộ giữa chiến lược liên kết và các chính sách khác của TĐH đạt 2.639, cho thấy vẫn còn tình trạng thiếu phối hợp, làm giảm hiệu quả chung. Mức điểm đánh giá cụ thể được thể hiện thông qua bảng tổng hợp dưới đây:

Bảng 3.7. Tổng hợp đánh giá hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
TC1.1	Mức độ phù hợp của chiến lược liên kết với định hướng phát triển của TĐH, nhu cầu của DN và thị trường	2.623	0.92
TC1.2	Mức độ cụ thể, tính khả thi của chính sách LK	2.489	0.79
TC1.3	Số lượng văn bản các chính sách, quy định, thỏa thuận về MLK đã ban hành	2.700	0.86
TC1.4	Sự đồng bộ giữa chiến lược MLK TĐH-DN với các chính sách khác của TĐH	2.639	0.83

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.3.2. Hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động liên kết

* Có tổ chức, nhân sự và hoạt động ổn định

Tổ chức đầu mối phụ trách LK với DN là biểu hiện trực tiếp của tính chuyên nghiệp và mức độ ưu tiên trong cấu trúc tổ chức ĐH. Các TĐH lớn ở miền Bắc như ĐHBKHN, ĐHCNHN, ĐHKQTĐ..., bộ phận này thường được tổ chức dưới dạng *Phòng Quan hệ doanh nghiệp, Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp và Khởi nghiệp*, hoặc *Ban kết nối doanh nghiệp*, có chức năng thiết kế kế hoạch LK, điều phối chương trình, đàm phán hợp đồng và duy trì mối quan hệ chiến lược với đối tác.

Đáng chú ý, một số trường như ĐHBKHN đã thiết lập đơn vị này như một bộ phận trực thuộc Ban Giám hiệu, có ngân sách riêng, biên chế ổn định và cơ chế phối hợp chặt chẽ với các khoa, viện, cho thấy mức độ thể chế hóa cao. Trong khi đó, một số trường như Đại học Hạ Long, ĐHHĐ mới đang ở giai đoạn “bán chính thức”, tức là hoạt động LK còn lỏng lẻo trong chức năng đào tạo hoặc nghiên cứu của các phòng ban khác, dẫn đến tình trạng thiếu chuyên trách, thiếu ngân sách ổn định và phụ thuộc lớn vào sự chủ động cá nhân của cán bộ phụ trách.

Ở chiều sâu hơn, sự ổn định tổ chức không chỉ nằm ở việc có một đơn vị phụ trách, mà còn phụ thuộc vào tính liên tục của các chương trình, ngân sách hoạt động và sự phát triển chuyên môn của nhân sự. Hiện nay, nhiều cán bộ phụ trách LK DN chưa được đào tạo bài bản về kỹ năng phát triển đối tác, đàm phán hợp đồng, đánh giá nhu cầu DN, dẫn tới khó khăn trong thiết kế và thực thi chương trình hợp tác ở quy mô lớn. Ngoài ra, biến động nhân sự (do luân chuyển công việc hoặc kiêm nhiệm) cũng gây gián đoạn quá trình tích lũy quan hệ và mất tính liên tục trong triển khai hoạt động LK.

* Có cơ chế minh bạch và phối hợp hiệu quả giữa các đơn vị nội bộ

Một trong những yếu tố cốt lõi đảm bảo hiệu quả tổ chức liên kết là *cơ chế phối hợp nội bộ*, tức là khả năng vận hành đồng bộ giữa các đơn vị chức năng trong TĐH như các khoa, viện, trung tâm nghiên cứu và đơn vị hành chính. Từ thực tiễn khảo sát tại các TĐH miền Bắc, có thể nhận thấy một xu hướng tích cực là ngày càng nhiều trường xây dựng quy chế phối hợp nội bộ trong hoạt động LK. Chẳng hạn, ĐHCNHN đã ban hành “Quy chế phối hợp giữa Phòng Quan hệ DN với các Khoa chuyên môn trong tổ chức chương trình thực tập, đào tạo thực tế tại DN”, qua đó quy định rõ vai trò của từng đơn vị, từ khâu khảo sát nhu cầu, lựa chọn DN, tổ chức thực tập, đánh giá kết quả và phản hồi cho DN. Cơ chế minh bạch này giúp giảm thiểu tình trạng chồng chéo chức năng, đùn đẩy trách nhiệm hoặc bỏ sót cơ hội hợp tác.

Tuy nhiên, phần lớn các TĐH khác vẫn chưa thiết lập đầy đủ *cơ chế phối hợp chính thức*, mà còn dựa vào mối quan hệ hành chính không rõ ràng giữa các đơn vị. Thực trạng “liên kết theo từng khoa” hoặc “liên kết cá nhân giữa GV với DN” khiến cho hoạt động hợp tác bị phân tán, không có khả năng tổng hợp dữ liệu, đánh giá hiệu quả và chia sẻ nguồn lực. Bên cạnh đó, việc thiếu nền tảng công nghệ quản trị (như hệ thống CRM cho DN đối tác, cơ sở dữ liệu thực tập sinh, lịch trình hợp tác...) càng làm suy yếu khả năng phối hợp chiến lược.

* Số lượng và chất lượng chương trình liên kết được triển khai

Tính đến năm 2023, số lượng chương trình hợp tác TĐH-DN ở miền Bắc đã tăng trưởng mạnh, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ, kỹ thuật và logistics. Chỉ tính riêng ĐHBKHN, mỗi năm triển khai khoảng 50-60 chương trình thực tập, 20-30 đề tài nghiên cứu hợp tác, và hơn 10 hội thảo chuyên ngành với DN. ĐHKQTĐ có hơn 300 DN đăng ký chương trình tuyển dụng, đào tạo kỹ năng và thực tập mỗi năm. Tuy nhiên, chất lượng chương trình vẫn còn khoảng cách với kỳ vọng thị trường. Nhiều chương trình mang tính chất “một chiều”, chủ yếu là đưa SV đi thực tập ngắn hạn, thiếu chiều sâu trong đào tạo, thiếu cấu trúc đánh giá hai chiều (feedback từ DN về chất lượng SV và từ SV về điều kiện thực tập), và chưa đạt đến mức hợp tác đồng thiết kế CTĐT hoặc đồng tài trợ phòng thí nghiệm, xưởng thực hành.

Ngoài ra, các lĩnh vực hợp tác NC & CGCN, vốn là trụ cột trong mô hình LK TĐH-DN còn rất hạn chế. Nhiều chương trình mới dừng ở mức hợp tác tài trợ học bổng, chưa phát triển được mô hình phòng Lab liên kết, DN đặt hàng đề tài, hay hợp đồng thương mại hóa tài sản trí tuệ, phản ánh tính đơn giản trong cấu trúc chương trình và hạn chế về năng lực khai thác MLK ở mức độ cao hơn.

* Tỷ lệ thực hiện thành công so với kế hoạch ban đầu

Hiệu quả vận hành LK không thể thiếu tiêu chí về tỷ lệ hoàn thành kế hoạch, tiêu chí này phản ánh khả năng tổ chức, kiểm soát và điều chỉnh linh hoạt của bộ máy quản lý TĐH. Theo báo cáo tự đánh giá của ĐHCNHN (2023), tỷ lệ SV thực tập tại DN đạt 92% kế hoạch, tỷ lệ chương trình hợp tác được tổ chức đúng tiến độ đạt khoảng 87%, cho thấy năng lực triển khai khá cao. Tuy nhiên, tại nhiều trường khác, tỷ lệ thực hiện thành công thấp hơn đáng kể. Một số nguyên nhân phổ biến bao gồm: (1) kế hoạch thiếu tính thực tiễn, (2) phụ thuộc vào cam kết không ràng buộc của DN, (3) thiếu cán bộ chuyên trách theo dõi và giám sát kế hoạch, (4) hoạt động đánh giá cuối kỳ không đầy đủ hoặc không có cơ chế điều chỉnh cho chu kỳ tiếp theo. Điều này cho thấy chu trình quản lý hoạt động LK chưa hoàn chỉnh, thiếu quy trình giám sát - phản hồi - cải tiến.

Kết quả khảo sát về tổ chức và hoạt động LK giữa TĐH và DN cho thấy mức đánh giá nhìn chung ở mức trung bình đến thấp, với điểm trung bình dao động từ 2.192 đến 2.877 và độ lệch chuẩn từ 0.85 đến 1.02. Nội dung được đánh giá cao nhất là tổ chức, nhân sự và hoạt động ổn định (TB = 2.877), cho thấy mức độ triển khai tương đối tích cực, tuy vẫn còn nhiều dư địa cải thiện. Cơ chế minh bạch trong quản lý và phối hợp nội bộ (TC2.2) có điểm trung bình 2.535, phản ánh yêu cầu nâng cao hiệu quả điều phối và minh bạch trong nội bộ nhà trường. Trong khi đó, số lượng và chất lượng các chương trình liên kết (TC2.3) đạt điểm trung bình 2.409 (SD = 1.02), cho thấy sự phân tán trong đánh giá và bất cập trong đồng bộ chất lượng giữa các chương trình. Đặc biệt, tỷ lệ thực hiện thành công các kế hoạch liên kết (TC2.4) đạt điểm trung bình thấp nhất (2.192), phản ánh rõ nét những khó khăn trong triển khai thực tế và hiệu quả thực thi chưa như kỳ vọng.

Tổng thể, kết quả cho thấy hoạt động LLK giữa TĐH và DN vẫn còn nhiều hạn chế về tổ chức, minh bạch và năng lực thực hiện, cần có giải pháp toàn diện nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng hợp tác.

Bảng 3.8. Đánh giá hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động liên kết

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
TC2.1	Có tổ chức, nhân sự và hoạt động ổn định	2.877	0.88
TC2.2	Có cơ chế, tính minh bạch trong cơ chế quản lý, phối hợp giữa các khoa, viện, trung tâm của TĐH	2.535	0.98
TC2.3	Số lượng/ chất lượng các chương trình liên kết được triển khai	2.409	1.02
TC2.4	Tỷ lệ thực hiện thành công so với kế hoạch ban đầu	2.192	0.85

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.3.3. Mức độ tham gia và cam kết của các bên

*** Số lượng DN, đối tác tham gia vào MLK**

Trong những năm gần đây, KVMB đã chứng kiến sự gia tăng đáng kể về số lượng DN chủ động tiếp cận và hợp tác với các cơ sở GDĐH. Số liệu thống kê từ một số trường lớn cho thấy xu thế hình thành “mạng lưới đối tác chiến lược” đang dần định hình rõ nét. Chẳng hạn, ĐHBKHN hiện có hơn 500 DN đối tác, bao gồm cả tập đoàn đa quốc gia (Samsung, Toyota, Bosch) và DN trong nước (FPT, VNPT, Viglacera). Tương tự, ĐHKQTĐ cũng duy trì hợp tác thường xuyên với khoảng 300 DN và tổ chức tuyển dụng trải dài các lĩnh vực từ tài chính, marketing, logistics đến công nghệ.

Tuy nhiên, các TĐH địa phương có quy mô nhỏ như Đại học Hạ Long, Đại học Hải Dương, Đại học Thái Bình, ĐHSPTK Hưng Yên... số lượng DN tham gia còn khá hạn chế, chủ yếu tập trung trong địa phương và phần lớn là DN vừa và nhỏ. Điều này cho thấy mức độ tham gia của DN còn chịu ảnh hưởng bởi quy mô, vị thế học thuật và năng lực kết nối của TĐH. Một số rào cản như thiếu thông tin, chi phí giao dịch cao và chưa có chính sách ưu đãi rõ ràng cho DN tham gia hợp tác đào tạo, NC là nguyên nhân cản trở mở rộng mạng lưới đối tác.

*** Số lượng và tỷ lệ GV, SV tham gia các chương trình LK với DN**

Sự tham gia chủ động và rộng rãi của đội ngũ GV và SV là thước đo phản ánh hiệu quả triển khai các chương trình liên kết từ bên trong tổ chức TĐH. Theo báo cáo nội bộ của ĐHCNHN, trong năm 2023, có khoảng 78% SV khối kỹ thuật và 64% SV khối kinh tế tham gia ít nhất một hoạt động hợp tác với DN (thực tập, seminar nghề nghiệp, dự án thực tế...). Bên cạnh đó, tỷ lệ GV tham gia các hoạt động đồng giảng dạy với DN, hướng dẫn đề tài theo đặt hàng thực tiễn hoặc tư vấn DN cũng tăng lên, ước tính đạt khoảng 35% tổng số GV toàn trường.

Tuy nhiên, tỷ lệ này tại nhiều TĐH khác vẫn ở mức khiêm tốn, chủ yếu do thiếu chính sách khuyến khích nội bộ, cơ chế tính giờ công lao động chưa rõ ràng và thiếu định hướng chuyên môn hóa về hợp tác DN trong đội ngũ GV. Ngoài ra, phần lớn hoạt động LK vẫn mang tính “tự phát” hoặc tự tổ chức ở cấp độ khoa, thiếu sự điều phối chiến lược từ cấp trường dẫn tới hiệu quả tham gia không đồng đều, thiếu tính hệ thống và khó lan tỏa thành giá trị toàn trường.

*** Số lượng biên bản ghi nhớ và hợp đồng hợp tác được ký kết và thực hiện**

Từ góc độ pháp lý và cam kết thể chế, biên bản ghi nhớ (MoU) và hợp đồng hợp tác là những chỉ báo quan trọng phản ánh mức độ chính thức hóa của quan hệ đối tác giữa TĐH và DN. Theo số liệu khảo sát từ các báo cáo thường niên,

ĐHBKHN mỗi năm ký kết trung bình từ 70-90 biên bản ghi nhớ và khoảng 30-40 hợp đồng thực hiện cụ thể, chủ yếu trong các lĩnh vực đào tạo, thực tập sinh, nghiên cứu phát triển và CGCN. Trong khi đó, ở nhóm TĐH địa phương như ĐH Hạ Long, ĐH Hải Phòng, ĐH Hải Dương, số lượng hợp đồng cụ thể được thực hiện thấp hơn nhiều so với số lượng MoU được ký kết. Có tình trạng “ký nhiều, triển khai ít”, phản ánh thực tế là một bộ phận thỏa thuận hợp tác còn mang tính nghi thức, thiếu ràng buộc pháp lý và cơ chế thực thi rõ ràng. Thậm chí, một số MoU còn không được cập nhật, giám sát hoặc đánh giá kết quả sau thời hạn thực hiện. Điều này cho thấy nhu cầu cấp thiết trong việc chuẩn hoá quy trình ký kết, gắn kết MoU với các chỉ số đầu ra cụ thể và có hệ thống theo dõi và đánh giá định kỳ.

*** Mức độ cam kết tài chính và nhân lực từ phía DN**

Một tiêu chí quan trọng phản ánh chiều sâu và chất lượng MLK là mức độ đầu tư thực tế từ phía DN vào các hoạt động hợp tác bao gồm: tài trợ học bổng, tài trợ phòng thí nghiệm, hỗ trợ đào tạo thực hành, tham gia ban cố vấn CTĐT, hoặc hợp tác nghiên cứu. Ở các trường hàng đầu như ĐHBKHN, ĐHNT, ĐHQGHN, một số DN lớn (Samsung, Toyota, VNPT) không chỉ tài trợ các trung tâm NCUĐ, mà còn cam kết ngân sách hàng năm từ 2–5 tỷ đồng cho các CTĐT thực tế, học bổng và các dự án R&D. Ở phần lớn các trường khác, cam kết tài chính của DN chủ yếu dừng ở mức tài trợ học bổng nhỏ lẻ, hỗ trợ phương tiện thực tập hoặc tham gia ngày hội việc làm, với số tiền tài trợ trung bình dưới 500 triệu đồng/năm. Mức độ huy động nhân lực từ DN cũng chưa cao, đa phần chỉ dừng ở việc mời chuyên gia về giảng dạy ngắn hạn hoặc thỉnh giảng. Một phần nguyên nhân đến từ việc thiếu chính sách thu hút DN đầu tư vào giáo dục, đặc biệt là các cơ chế khuyến khích tài chính (thuế, tín dụng, bảo hộ SHTT), chưa có quy định rõ ràng về vai trò của DN trong hội đồng đào tạo, và chưa có hành lang pháp lý cụ thể để DN “đặt hàng” sản phẩm đào tạo hoặc nghiên cứu từ TĐH.

Kết quả khảo sát về mức độ tham gia và cam kết của DN trong LK với TĐH cho thấy các chỉ số đánh giá chủ yếu ở mức trung bình hoặc thấp, với giá trị trung bình dao động từ 1.978 đến 2.480 và độ lệch chuẩn từ 0.87 đến 1.05. Số lượng giảng viên và sinh viên tham gia vào các chương trình LK với DN đạt điểm trung bình cao nhất (2.480), cho thấy mức độ tham gia tương đối tốt, nhưng vẫn cần cải thiện để nâng cao hiệu quả hợp tác. Số lượng DN, đối tác tham gia có điểm trung bình 2.238, phản ánh rằng việc thu hút DN vào các hoạt động LK vẫn còn hạn chế. Tương tự, số lượng biên bản ghi nhớ và hợp đồng hợp tác được ký kết và thực hiện

đạt 2.113, cho thấy việc chuyển đổi từ thỏa thuận hợp tác thành hành động thực tế còn chưa cao. Đáng chú ý, mức độ cam kết về tài chính và nhân lực từ phía DN có điểm trung bình thấp nhất (1.978), cho thấy DN chưa đầu tư nhiều vào các hoạt động LK. Với kết quả này có thể thấy, việc mở rộng hợp tác với DN, nâng cao mức độ tham gia của GV, SV và đặc biệt là tăng cường cam kết từ phía DN vẫn là những thách thức cần được giải quyết.

Bảng 3.9. Đánh giá mức độ tham gia và cam kết của các bên

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
TC3.1	Số lượng DN, đối tác tham gia	2.238	1.05
TC3.2	Số lượng, tỷ lệ GV, SV tham gia các chương trình LK DN	2.480	0.99
TC3.3	Số lượng biên bản ghi nhớ và hợp đồng hợp tác được ký kết và thực hiện	2.113	1.00
TC3.4	Mức độ cam kết tài chính, nhân lực từ DN cho các hoạt động liên kết	1.978	0.87

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.3.4. Tác động của MLK đối với sự phát triển bền vững của TĐH

* Mức độ cải thiện danh tiếng và thương hiệu TĐH nhờ liên kết với DN

Một trong những chỉ báo định tính và định lượng quan trọng của phát triển bền vững TĐH là vị thế học thuật và thương hiệu đại học trong cộng đồng và thị trường. MLK hiệu quả với DN giúp tăng tính hiện diện và vai trò xã hội của nhà trường, từ đó cải thiện khả năng thu hút nguồn lực và mở rộng tầm ảnh hưởng.

Các trường đại học như ĐHKQTĐ, ĐHCNHN, ĐHTM, ĐHSPKT Hưng Yên...đều đã tích cực xây dựng mạng lưới đối tác chiến lược với nhiều DN lớn trong và ngoài nước. Đáng chú ý, tại ĐHBKHN, việc thiết lập liên minh chiến lược với hơn 60 doanh nghiệp công nghệ cao như Samsung, Bosch, Toyota, Viettel... không chỉ giúp tăng cơ hội thực tập, việc làm cho SV, mà còn nâng cao chỉ số Employer Reputation trong bảng xếp hạng QS khu vực châu Á giai đoạn 202-2023.

Theo khảo sát nội bộ của HaUI năm 2023, 62% DN đánh giá thương hiệu trường đã “nâng lên một tầm mới” nhờ vào năng lực phối hợp đào tạo và R&D, trong khi đó, tỷ lệ SV nộp hồ sơ vào các chương trình có DN đồng hành tăng 40% so với năm 2019. Những minh chứng này cho thấy liên kết DN-TĐH không chỉ là chiến lược đào tạo, mà còn là chiến lược xây dựng thương hiệu và phát triển bền vững vị thế học thuật trong dài hạn.

* Số lượng DN tài trợ hoặc đầu tư vào CSVN, thiết bị, hạ tầng đào tạo

PTBV về mặt tài chính và công nghệ của TĐH không thể tách rời khả năng huy động nguồn lực từ bên ngoài, trong đó DN là một nguồn quan trọng. Ở các trường kỹ thuật và công nghệ miền Bắc, số lượng DN tài trợ hoặc đồng đầu tư vào hạ tầng đã tăng đều trong 5 năm gần đây: Giai đoạn 2018-2023, ĐHBKHN có trên 35 DN tài trợ thiết bị, với tổng giá trị lên tới hơn 150 tỷ đồng, trong đó nổi bật là Siemens (Smart Factory Lab), Toyota (Training Center), Samsung (Innovation Center); Tại ĐHCNHN, 25 DN tài trợ thiết bị, máy móc phục vụ đào tạo công nghệ cơ khí, điện tử, kỹ thuật ô tô, tổng trị giá khoảng 85 tỷ đồng, chủ yếu từ các DN Nhật Bản và Hàn Quốc; ĐHSPKT Hưng Yên, từ năm 2020, nhận được hỗ trợ thiết bị đào tạo từ 12 DN tại các KCN Phố Nối A, B, Yên Mỹ, với tổng giá trị khoảng 20 tỷ đồng.

Việc các DN không chỉ “gửi SV thực tập” mà còn “đầu tư ngược” vào trường thể hiện mức độ tin cậy, gắn kết chiến lược và định hướng đồng kiến tạo giữa hai bên. Đây là cơ sở quan trọng để đảm bảo tăng trưởng hạ tầng giáo dục theo hướng bền vững, giảm áp lực đầu tư từ ngân sách công, đồng thời cập nhật công nghệ đào tạo theo chuẩn ngành.

* Số lượng giảng viên, sinh viên được hưởng lợi từ các dự án hợp tác

Trong bối cảnh các TĐH miền Bắc Việt Nam chuyển dịch theo định hướng ứng dụng và ĐMST, tỷ lệ GV tham gia các hoạt động hợp tác với DN ngày càng tăng, cả về chiều rộng (số lượng) và chiều sâu (mức độ chuyên môn hóa). Điều này có thể được minh chứng qua thực tế tại một số TĐH. Tại ĐHBKHN, giai đoạn 2018–2023 ghi nhận trên 1.200 tham gia các hoạt động hợp tác với DN, bao gồm giảng dạy cùng DN, đồng hướng dẫn SV thực tập, hoặc nghiên cứu theo đơn đặt hàng của DN. Trong đó, có khoảng 25% GV khối kỹ thuật đã được DN tài trợ khóa đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn hoặc tiếp cận công nghệ mới. Hay tại ĐHCNHN, hơn 800 lượt GV được cử đi đào tạo thực tế tại nhà máy, xưởng sản xuất trong giai đoạn 2020-2023 theo các chương trình phối hợp với Samsung, Canon, Toyota, giúp cải thiện năng lực tổ chức giảng dạy theo phương pháp thực hành (project-based learning). Đặc biệt, từ năm 2021, nhà trường ban hành chính sách công nhận kết quả học tập từ DN như một phần của chuẩn đầu ra GV trong khung đánh giá nội bộ. Với trường có quy mô nhỏ hơn như ĐHSPKT Hưng Yên nhưng số lượng GV khối kỹ thuật - công nghệ được DN mời tham gia tư vấn kỹ thuật hoặc làm đối tác trong các dự án R&D cũng đạt trên 250 lượt trong vòng 3 năm, chủ yếu là hợp tác với các khu công nghiệp Phố Nối A, VSIP Hải Dương và Tân Quang.

SV là đối tượng hưởng lợi trực tiếp và rộng rãi nhất từ MLK TĐH-DN. Theo các báo cáo công khai của các TĐH tại miền Bắc, trong đó có ĐHKQTĐ, ĐHBKHN, ĐHCNHN và ĐHSPKT Hưng Yên, tỷ lệ SV tham gia các chương trình hợp tác DN tăng đều mỗi năm, phản ánh hiệu quả của cả chính sách nội bộ lẫn cam kết chiến lược từ phía DN. Tại ĐHKQTĐ, từ năm 2020-2023, mỗi năm có khoảng 4.000-5.500 SV tham gia các chương trình học kỳ DN, seminar nghề nghiệp, khóa đào tạo kỹ năng nghề do DN tổ chức. Hơn 300 sinh viên/năm tham gia các dự án nghiên cứu thị trường, phân tích dữ liệu, phát triển sản phẩm dưới sự cố vấn của các chuyên gia đến từ các công ty như PwC, Deloitte, Viettel, FPT. Tại ĐHBKHN, hơn 30% SV hệ kỹ sư chính quy trong giai đoạn 2021-2023 đã tham gia thực tập, nghiên cứu hoặc học tập theo mô hình "problem-based learning" do DN đồng tổ chức, điển hình là các đề tài do Siemens, ABB, và Bosch tài trợ. Hay ở ĐHCNHN, có đến gần 60% SV khối kỹ thuật và CN được thực hành trên hệ thống thiết bị do DN tài trợ, thực tập trực tiếp tại DN trong thời gian từ 3-6 tháng theo mô hình “dual education” (giáo dục kết hợp). Riêng ĐHSPKT Hưng Yên, trong năm 2022, hơn 1.500 SV tham gia các hoạt động học tập gắn với DN, chiếm khoảng 45% tổng số SV toàn trường, chủ yếu thông qua các hợp tác tại các khu công nghiệp và trung tâm kỹ thuật vùng Hưng Yên.

Thực tế cho thấy, các chính sách nội bộ của nhà trường và khung pháp lý từ cấp vĩ mô đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc mở rộng mức độ thụ hưởng của GV và SV từ liên kết TĐH-DN. Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, các cơ sở GDĐH công lập đã được giao quyền tự chủ về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và tài chính, từ đó giúp các trường chủ động hơn trong triển khai dự án, hợp tác đặt hàng, hoặc thuê chuyên gia từ DN. Tại một số địa phương như Hà Nội, Hưng Yên, Bắc Ninh, Hải Phòng, chính quyền các tỉnh có chính sách phối hợp hỗ trợ trường ĐH ký kết hợp tác đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu địa phương (đặc biệt tại các KCN như VSIP, Trảng Duệ, Quế Võ), góp phần tăng khả năng DN tham gia vào hệ sinh thái đào tạo. Đặc biệt, có những trường đã ban hành quy chế nội bộ khuyến khích GV tham gia dự án với DN, trong đó công nhận thành tích này vào đánh giá thi đua, xét nâng lương, học hàm học vị, đây là một điểm then chốt giúp nâng cao tính bền vững của MLK từ phía NNL.

* Ảnh hưởng, tác động đến chính sách giáo dục, đổi mới CTĐT và PTBV của các TĐH

MLK TĐH-DN ở KVMB trong những năm gần đây không chỉ là một phương thức hợp tác đơn thuần mà đã trở thành một cơ chế quản trị có ảnh hưởng sâu rộng đến định hình chính sách giáo dục, định hướng đổi mới CTĐT và thúc đẩy PTBV của các TĐH. Trước hết, về mặt chính sách giáo dục, MLK đóng vai trò quan trọng trong việc hiện thực hóa các chủ trương lớn của Nhà nước về hợp tác công - tư trong GDĐH. Đặc biệt, Nghị định số 15/2021/NĐ-CP về đầu tư theo phương thức đối tác công - tư đã tạo khung pháp lý thuận lợi cho việc huy động nguồn lực từ DN nhằm triển khai các dự án đào tạo - nghiên cứu có tính ứng dụng cao. Điều này giúp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực công, đồng thời khuyến khích DN tham gia sâu hơn vào quá trình GD&ĐT, góp phần định hình lại vai trò của TĐH trong hệ sinh thái ĐMST.

Song song với đó, Luật số 34/2018/QH14 (sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học) đã nhấn mạnh yêu cầu phải gắn kết CTĐT với nhu cầu của TTLĐ, điều này thúc đẩy mối quan hệ đối tác chiến lược giữa TĐH và DN, nhất là trong việc đồng thiết kế chương trình, tổ chức học kỳ DN và đánh giá kết quả đầu ra. Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT đã cụ thể hóa định hướng này khi yêu cầu các TĐH xây dựng CTĐT dựa trên khảo sát nhu cầu thực tiễn và phản hồi từ các đối tác sử dụng lao động. Nhờ đó, nhiều trường ở KVMB như ĐHBKHN, ĐHCNHN, ĐHSPTK Hưng Yên... đã đưa vào chương trình tỷ lệ học phần thực hành tăng từ 25-30% lên đến 40-45% trong các ngành kỹ thuật, công nghệ, logistics, tài chính và marketing.

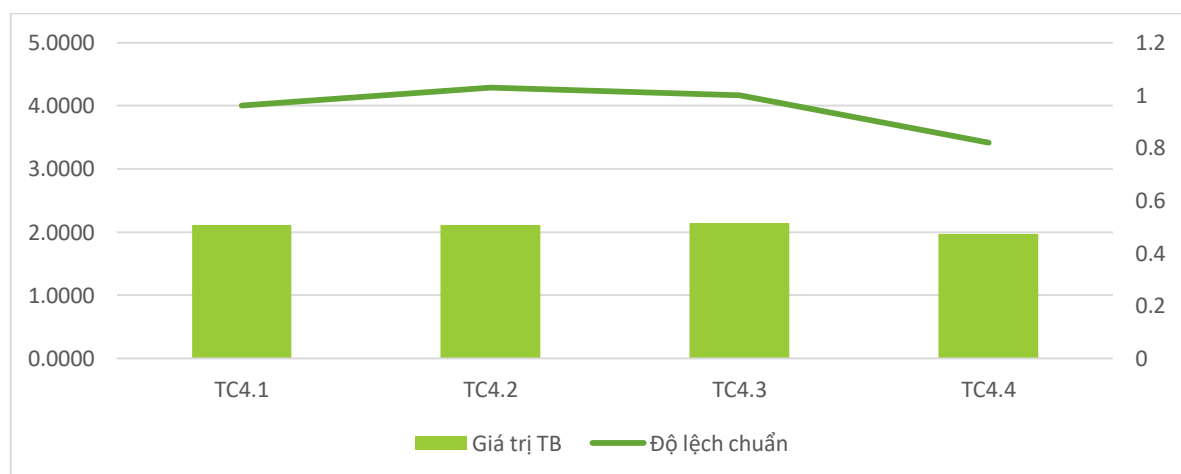
Từ góc độ PTBV, MLK cũng đã góp phần quan trọng vào quá trình đa dạng hóa nguồn tài chính và CSVC của các TĐH. Tính đến năm 2023, một số trường trong khu vực đã huy động hàng chục tỷ đồng từ DN để xây dựng phòng lab, nâng cấp thiết bị đào tạo, nghiên cứu, điển hình như Trung tâm R&D do Samsung đầu tư tại Đại học Công nghệ - ĐHQGHN. Bên cạnh đó, MLK còn tạo nền tảng thúc đẩy NCƯD, CGCN và phát triển hệ sinh thái ĐMST. Việc thành lập các vườn ươm doanh nghiệp, trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp tại các TĐH (như tại ĐHBKHN, ĐH Tài Nguyên và Môi trường Hà Nội, ĐHCN-ĐHQGHN...) cho thấy vai trò lan tỏa của MLK trong việc thúc đẩy TĐH chuyển từ trung tâm đào tạo thuần túy sang vai trò là hạt nhân đổi mới sáng tạo phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Tuy nhiên, thực tiễn tại khu vực miền Bắc cũng bộc lộ nhiều vấn đề về quản lý và cơ chế phối hợp. Mặc dù khung pháp lý cơ bản đã có, song việc triển khai MLK tại nhiều TĐH còn mang tính hình thức, thiếu cơ chế phối hợp chặt chẽ, minh bạch giữa các bên. Kết quả khảo sát sơ bộ cho thấy chỉ 4,9% đánh giá mối liên kết TĐH-DN là hiệu quả, trong khi có tới 69,1% cho rằng còn yếu và chưa phát huy vai

trò thực chất. Một số trường vẫn chưa xây dựng được cơ chế nội bộ rõ ràng để điều phối các hoạt động liên kết, từ cấp khoa, viện đến trung tâm chuyên môn, khiến nguồn lực bị phân tán, thiếu gắn kết chiến lược giữa các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng.

Ngoài ra, nhiều DN vẫn còn tâm lý “chờ đợi”, chưa có sự cam kết dài hạn về tài chính, nhân lực hay công nghệ để đồng hành với các trường trong đào tạo và R&D. Điều này xuất phát từ hạn chế trong nhận thức về lợi ích dài hạn của LK và sự thiếu hụt chính sách khuyến khích ở cấp độ địa phương. Việc xây dựng các cơ chế tài chính ưu đãi, miễn giảm thuế, hay hỗ trợ tiếp cận quỹ nghiên cứu liên kết vẫn còn chưa đồng bộ, dẫn đến liên kết thiếu tính ổn định và bền vững.

Kết quả khảo sát về tác động của MLK TĐH-DN nghiệp đến danh tiếng, đầu tư và đổi mới giáo dục cho thấy các chỉ số đều ở mức thấp (Hình 3.4). Cụ thể, mức độ cải thiện danh tiếng và thương hiệu của TĐH nhờ hợp tác với DN có điểm TB 2.116 với độ lệch chuẩn 0.96, cho thấy tác động chưa thực sự rõ rệt. Số lượng DN tài trợ hoặc đầu tư vào cơ sở vật chất, trang thiết bị cho TĐH đạt mức TB 2.113 với độ lệch chuẩn 1.03, phản ánh sự đóng góp từ phía DN còn hạn chế. Số lượng GV và SV được hưởng lợi từ các dự án hợp tác có giá trị trung bình 2.140 và độ lệch chuẩn 1.00, cho thấy lợi ích từ MLK chưa được phân bổ rộng rãi. Đáng chú ý, tác động của MLK đến chính sách giáo dục, đổi CTĐT và phát triển bền vững của TĐH có mức đánh giá thấp nhất với điểm trung bình 1.975 và độ lệch chuẩn 0.82, cho thấy sự ảnh hưởng của hợp tác DN lên giáo dục còn khá mờ nhạt. Nhìn chung, kết quả khảo sát chỉ ra rằng MLK TĐH-DN chưa mang lại tác động mạnh mẽ đối với danh tiếng, đầu tư và đổi mới giáo dục, đòi hỏi các giải pháp tăng cường hợp tác và thu hút đầu tư từ DN.



Hình 3.6. Kết quả khảo sát tác động của MLK đối với sự PTBV của TĐH

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến mối liên kết TĐH-DN ở khu vực miền Bắc Việt Nam

3.4.1. Yếu tố nội tại trường đại học và doanh nghiệp

3.4.1.1. Trường đại học

Khu vực miền Bắc Việt Nam có sự phân hóa rõ rệt về phát triển KT-XH. Trong khi các trung tâm như Hà Nội, Hải Phòng thu hút mạnh FDI và phát triển nhanh các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, thì nhiều tỉnh miền núi, vùng ven vãn gặp khó khăn do hạ tầng yếu, nguồn nhân lực hạn chế và thiếu ngành công nghiệp công nghệ cao. Điều này tạo nên môi trường phát triển không đồng đều, ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực hình thành các MLK hiệu quả giữa TĐH và DN, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghiệp công nghệ cao.

Mặc dù các trường đại học trong khu vực như ĐHBKHN, ĐHKQTĐ, ĐH Ngoại thương đã có những điều chỉnh trong CTĐT và định hướng nghiên cứu, nhưng quy mô đào tạo ứng dụng trong các lĩnh vực kỹ thuật - công nghệ còn hạn chế, chưa theo kịp nhu cầu nhân lực chất lượng cao của TTLĐ. SV ra trường thiếu kỹ năng thực hành và khả năng thích ứng với công nghiệp hiện đại như tự động hóa, công nghệ cao. Cùng với đó, hệ thống chính sách hỗ trợ đầu tư và phát triển NNL tại các địa phương kém phát triển còn thiếu đồng bộ, làm suy giảm tính hấp dẫn đối với DN và cản trở việc hình thành các MLK bền vững giữa nhà trường và DN.

Một chiến lược phát triển MLK rõ ràng không chỉ giúp xác định mục tiêu hợp tác, phương thức hợp tác, phân bổ nguồn lực mà còn tạo ra cơ chế thực hiện cụ thể và hợp lý. Chính sách, với vai trò là công cụ thể chế hóa, đảm bảo tính pháp lý và tạo hành lang cho mối quan hệ này phát triển, giúp tạo ra môi trường thuận lợi để triển khai các hoạt động hợp tác. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều TĐH ở KVMB hiện nay chưa xây dựng chiến lược phát triển MLK bài bản, rõ ràng và dài hạn. Các hoạt động hợp tác chủ yếu mang tính ngắn hạn, gắn với những dự án nhỏ lẻ như tuyển sinh, thực tập, thiếu sự kết nối tổng thể và đồng bộ. Chẳng hạn, TĐHCNHN đã hợp tác với hơn 300 DN lớn như Toyota, Canon, Samsung trong các CTĐT ngành KT-CN, nhưng chiến lược này chủ yếu được triển khai ở cấp khoa, dựa trên nhu cầu của từng DN cụ thể, thiếu định hướng tổng thể và thống nhất ở cấp trường. Tương tự, Đại học Hạ Long, mặc dù đã từng bước xây dựng chiến lược đào tạo gắn với các ngành có thế mạnh như du lịch và dịch vụ, nhưng cũng thiếu một khung chính sách dài hạn và định hướng PTBV, dẫn đến tính manh mún và thiếu ổn định trong hoạt động hợp tác. Các quy định về hợp tác giữa các trường đã được ban hành nhưng việc áp dụng vào thực tế còn nhiều bất cập, khiến cho việc xây dựng các MLK dài hạn giữa TĐH-DN chưa được thực hiện hiệu quả.

Về cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành MLK, nhiều TĐH khu vực miền Bắc đã thành lập các trung tâm NC&CGCN, tuy nhiên cơ chế phối hợp giữa các khoa, phòng ban còn thiếu sự đồng bộ và chưa phát huy hiệu quả cao. Ví dụ, tại ĐHBKHN, mặc dù trường có trung tâm ĐMST và CGCN, nhưng cơ chế vận hành và sự phối hợp giữa các bộ phận trong trường và DN còn chưa chặt chẽ. Điều này khiến việc triển khai các chương trình NC và ứng dụng công nghệ còn gặp khó khăn, thiếu sự kết nối giữa nhu cầu thực tế của thị trường và khả năng nghiên cứu của GV.

Chất lượng đội ngũ GV và nhà nghiên cứu cũng là một yếu tố ảnh hưởng lớn đến sự thành công trong việc phát triển MLK TĐH-DN. Các trường như ĐHNT, ĐHKQTĐ, ĐHBKHN, ĐHTM... có đội ngũ GV và nhà NC có trình độ chuyên môn cao, nhưng việc áp dụng kiến thức và NC vào thực tiễn DN vẫn chưa được tối ưu hóa. Đặc biệt, nhiều GV thiếu kinh nghiệm thực tế và kỹ năng kết nối với DN, dẫn đến CTĐT vẫn còn thiếu sự cập nhật với yêu cầu của TTLĐ. Mặc dù có những chính sách khuyến khích GV tham gia vào các hoạt động NCKH và hợp tác DN, nhưng thực tế vẫn còn rất ít GV có thể tham gia vào các dự án nghiên cứu chung với DN do thiếu sự chủ động và các điều kiện hỗ trợ hợp tác.

Năng lực tài chính và cơ sở hạ tầng ảnh hưởng lớn đến khả năng kết nối giữa TĐH và DN. Các trường như ĐHKQTĐ, ĐHQGHN..., mặc dù có cơ sở vật chất hiện đại, nhưng vẫn còn thiếu các phòng thí nghiệm chuyên sâu và CSVC phục vụ cho NCKH&CGCN. Các chính sách tài trợ cho các dự án NCKH và ĐMST từ Nhà nước còn hạn chế, khiến cho việc triển khai các chương trình hợp tác với DN gặp khó khăn. Thêm vào đó, việc thu hút vốn đầu tư từ DN vào các hoạt động R&D tại các trường còn khá yếu, dù có một số ưu đãi từ chính phủ và các quỹ hỗ trợ nghiên cứu.

CTĐT tại các trường ở KVMB nhìn chung vẫn chủ yếu tập trung vào lý thuyết, chưa có sự kết nối chặt chẽ với thực tế DN. Mặc dù một số TĐH đã có những CTĐT liên kết với DN, nhưng các chương trình này vẫn còn thiếu sự linh hoạt để đáp ứng nhu cầu thay đổi nhanh chóng của TTLĐ. SV ra trường thường gặp khó khăn trong việc tiếp cận công việc ngay lập tức do thiếu các kỹ năng thực hành và kỹ năng mềm. CTĐT còn thiếu các khóa học thực tế, các kỳ thực tập tại DN, khiến cho SV chưa có đủ kỹ năng cần thiết để làm việc tại các DN. Điều này phản ánh sự thiếu hụt trong việc thực hiện các yêu cầu của Luật Giáo dục đại học, cũng như các chính sách đào tạo gắn với thực tiễn.

Mức độ chủ động và năng lực kết nối chưa cao. Một số trường như ĐHNT, ĐHBKHN, ĐHKQTĐ... đã có những bước đi tiên phong trong việc chủ động kết nối với DN qua các CTĐT, nghiên cứu và hội thảo chuyên đề. Tuy nhiên, đa số các trường khác, đặc biệt là các TĐH địa phương vẫn chủ yếu dựa vào các yêu cầu hoặc

đề xuất từ phía DN mà thiếu sự chủ động từ chính các trường trong việc xây dựng mối quan hệ lâu dài và bền vững. Mặc dù đã có những quy định như Nghị quyết số 52-NQ/TW của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, và các chính sách hỗ trợ hợp tác, nhưng việc triển khai và thực hiện vẫn gặp nhiều trở ngại do thiếu sự linh hoạt trong cơ chế, thiếu các công cụ hỗ trợ kết nối hiệu quả giữa TĐH và DN.

Đánh giá yếu tố nội tại trường đại học: Dựa trên kết quả phân tích trung bình và độ lệch chuẩn của các yếu tố thuộc về nội tại TĐH có thể thấy rằng "Chính sách và chiến lược phát triển MLK TĐH - DN" có mức ảnh hưởng cao nhất với giá trị trung bình 4.238, phản ánh sự quan trọng của các định hướng chiến lược trong việc thúc đẩy LK. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn 0.99 cho thấy vẫn còn sự chênh lệch nhất định trong đánh giá, có thể do sự khác biệt về mức độ triển khai giữa các trường. Bên cạnh đó, "Năng lực tài chính và cơ sở hạ tầng" và "Chất lượng đội ngũ GV, nhà NC" cũng được đánh giá có ảnh hưởng cao với điểm trung bình lần lượt là 3.692 và 3.672. Điều này cho thấy nguồn lực tài chính, CSVC và chất lượng nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và phát triển các chương trình LK với DN. Trong khi đó, "CTĐT gắn với thực tiễn" có mức đánh giá thấp nhất, chỉ đạt 2.975, phản ánh thực trạng rằng nội dung đào tạo hiện tại vẫn chưa đáp ứng tốt nhu cầu của DN và TTLĐ. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc đổi mới CTĐT theo hướng thực tiễn hơn, tăng cường các hoạt động thực hành và LK DN trong xây dựng nội dung giảng dạy. Ngoài ra, "Mức độ chủ động và năng lực kết nối" có mức độ phân tán cao nhất với độ lệch chuẩn 1.01, cho thấy sự không đồng đều giữa các trường trong việc chủ động tìm kiếm và mở rộng hợp tác với DN. Đây có thể là do sự khác biệt về chiến lược phát triển, nguồn lực hoặc văn hóa kết nối giữa các đơn vị. Mức điểm đánh giá thông qua bảng tổng hợp dưới đây (Bảng 3.10):

Bảng 3.10. Tổng hợp đánh giá về yếu tố thuộc về trường đại học

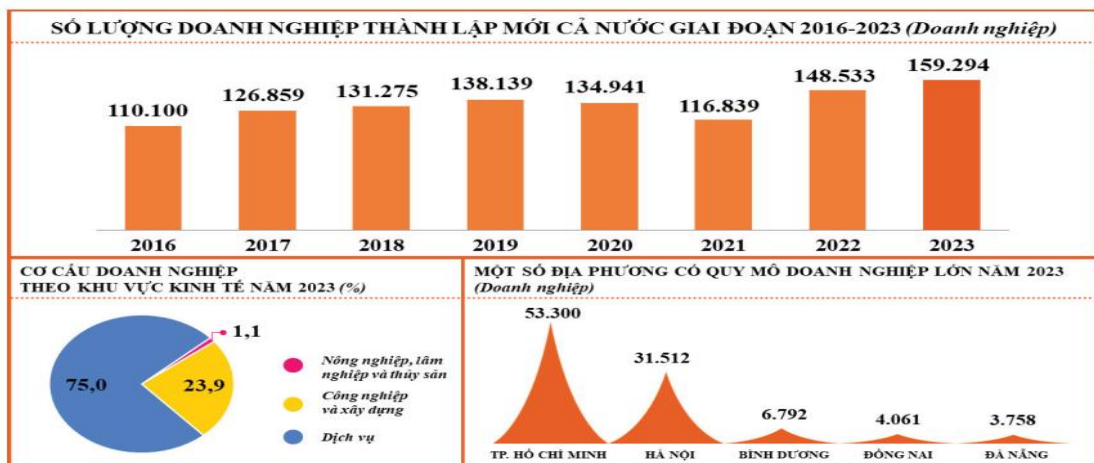
Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
ĐH1	Chính sách và chiến lược phát triển MLK TĐH -DN	4.238	0.99
ĐH2	Cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành MLK	3.327	0.93
ĐH3	Chất lượng ĐNGV, nhà nghiên cứu	3.672	0.83
ĐH4	Năng lực tài chính và cơ sở hạ tầng	3.692	0.95
ĐH5	Chương trình đào tạo gắn với thực tiễn	2.975	0.87
ĐH6	Mức độ chủ động và năng lực kết nối	3.467	1.01

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.4.1.2. Doanh nghiệp

Chiến lược và mục tiêu PTBV của DN đóng vai trò nền tảng trong việc quyết định mức độ cam kết của DN với TĐH. Ở KVMB, các DN lớn như Samsung (Bắc Ninh, Thái Nguyên), Canon (Bắc Giang), VinFast (Hải Phòng) hay Tập đoàn TH (Nghệ An) đã có chiến lược dài hạn gắn với PTBV, bao gồm đầu tư vào công nghệ, chuyển đổi xanh, phát triển nhân lực nội sinh. Những DN này thường chủ động hợp tác với các TĐH như ĐHBKHN, ĐHCNHN, ĐH Hàng hải Việt Nam để đào tạo nhân lực, NCUD và đồng phát triển công nghệ. Tuy nhiên, phần lớn các DN vừa và nhỏ (chiếm trên 95% tổng số DN ở miền Bắc) lại chưa tích hợp các mục tiêu phát triển bền vững vào chiến lược kinh doanh, dẫn đến việc thiếu động lực trong việc hợp tác với TĐH vốn đòi hỏi tầm nhìn dài hạn và đầu tư liên tục.

Nhu cầu về NNL CLC là động lực quan trọng thúc đẩy LK TĐH-DN. Các khu công nghiệp tập trung như Bắc Ninh, Hải Phòng, Thái Nguyên, nhu cầu tuyển dụng nhân lực có tay nghề cao trong các lĩnh vực kỹ thuật cơ khí, điện - điện tử, tự động hóa, logistics ngày càng tăng mạnh. Tuy nhiên, khảo sát từ Bộ KH&ĐT cho thấy, trong năm 2023, số DN thành lập mới tại Việt Nam đạt 159.294 DN, tăng 7,2% so với cùng kỳ năm 2022. Sự gia tăng nhanh chóng này đặt ra thách thức lớn về việc cung cấp đủ NNL CLC cho TTLĐ Mặc dù các DN nhận thức được tầm quan trọng của việc LK với các TĐH để đào tạo và tuyển dụng nhân lực phù hợp, nhưng sự khác biệt giữa nhu cầu thực tế và CTĐT hiện tại vẫn là một rào cản đáng kể.



Hình 3.7. Số lượng DN thành lập mới

(Nguồn: Khảo sát từ Bộ KH&CN)

Năng lực tài chính và đầu tư R&D là yếu tố cốt lõi quyết định khả năng thiết lập và duy trì mối liên kết bền vững với TĐH. Tuy nhiên, mức đầu tư cho R&D của

Việt Nam còn khá thấp, chỉ chiếm khoảng 0,53% tổng GDP vào năm 2019. Đặc biệt, 86% DN phải sử dụng vốn tự có cho hoạt động R&D, cho thấy sự hạn chế trong khả năng tài chính và thiếu các cơ chế hỗ trợ từ bên ngoài. Điều này dẫn đến việc hợp tác với các TĐH trong NC và phát triển sản phẩm mới gặp nhiều khó khăn. Trong thực tế, chỉ có một số DN quy mô lớn, có vốn đầu tư nước ngoài hoặc DN nhà nước mới có ngân sách dành riêng cho R&D, ví dụ như Samsung R&D Center, Viettel, hoặc VinGroup. Ngược lại, đại đa số DN nhỏ và vừa tại miền Bắc thường thiếu hụt nghiêm trọng về ngân sách cho nghiên cứu, dẫn đến xu hướng "ngại đầu tư, ngại rủi ro" khi hợp tác với các TĐH, nhất là trong các đề tài NCUD hoặc CGCN. Thực trạng này dẫn đến một vòng luẩn quẩn: thiếu vốn - không nghiên cứu - không đổi mới - không LK - không tăng năng suất.

Mức độ sẵn sàng tham gia MLK TĐH-DN chịu ảnh hưởng từ nhận thức, kinh nghiệm và năng lực tổ chức nội bộ của DN. Nhiều DN tại miền Bắc, đặc biệt ở các tỉnh trung du và miền núi như Phú Thọ, Yên Bái, Tuyên Quang, vẫn chưa có thói quen hợp tác với CSĐT, một phần do thiếu thông tin, một phần do tâm lý e ngại về hiệu quả và thủ tục phức tạp. Ngược lại, tại các trung tâm kinh tế như Hà Nội hay Hải Phòng, nơi có sự hiện diện của nhiều TĐH lớn, mức độ kết nối có xu hướng cao hơn, đặc biệt thông qua các hoạt động như tuyển dụng thực tập sinh, tài trợ học bổng, tổ chức seminar, hội thảo, hoặc đồng hành trong các dự án đào tạo nghề. Tuy nhiên, liên kết theo chiều sâu, tức cùng tham gia vào thiết kế chương trình, giảng dạy, đánh giá vẫn còn rất ít và chưa trở thành xu thế phổ biến. Ngoài ra, sự khác biệt về mục tiêu và kỳ vọng giữa hai bên cũng làm giảm hiệu quả của các chương trình LK.

Áp lực cạnh tranh và xu hướng thị trường cũng là động lực thúc đẩy các DN tìm đến TĐH như một đối tác chiến lược. Trong bối cảnh cạnh tranh khu vực ngày càng gay gắt, đặc biệt với sự phát triển nhanh của các DN tại khu vực Đông Nam Á, Trung Quốc và Ấn Độ, DN miền Bắc buộc phải nâng cao năng lực đổi mới, tăng tốc CDS và tối ưu hóa chuỗi cung ứng. Điều này đặt ra yêu cầu LK mạnh mẽ hơn với hệ thống GDĐH, nơi cung cấp nguồn lực trí tuệ và sáng tạo. Các ngành chịu áp lực cạnh tranh lớn như logistics, ô tô, điện tử, năng lượng tái tạo đang có xu hướng dịch chuyển sang hợp tác với các TĐH để nâng cao năng suất và năng lực công nghệ. Tuy nhiên, để xu hướng này trở thành động lực lan tỏa, cần có thêm các chính sách hỗ trợ, cơ chế khuyến khích và hành lang pháp lý cụ thể để thúc đẩy DN chủ động tham gia vào hệ sinh thái giáo dục - đào tạo - nghiên cứu.

Đánh giá tác động từ phía DN: Kết quả phân tích (Bảng 3.11) cho thấy mức độ tác động của các yếu tố thuộc về DN đến MLK với TĐH là không đồng nhất, phản ánh sự đa dạng về chiến lược, năng lực và động cơ hợp tác giữa các DN ở KVMB Việt Nam. Yếu tố ảnh hưởng nhất là “áp lực cạnh tranh và thị trường” với giá trị trung bình 4.461 và độ lệch chuẩn 0.94, cho thấy nhận thức nhất quán về vai trò của LK như một công cụ nâng cao năng lực đổi mới và thích ứng thị trường. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu rộng và chuyển đổi số, DN có xu hướng tìm kiếm đối tác học thuật để phát triển nguồn lực và công nghệ. “Nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao” đứng thứ hai với mức ảnh hưởng khá cao (4.201), nhưng độ lệch chuẩn lớn (1.14) phản ánh sự khác biệt giữa các nhóm DN. DN lớn và FDI thể hiện sự chủ động rõ rệt hơn so với nhóm vừa và nhỏ, vốn chiếm đa số và có xu hướng đào tạo nội bộ ngắn hạn thay vì LK với CSĐT. Yếu tố “chiến lược và mục tiêu phát triển bền vững” có giá trị trung bình 4.131, nhưng cũng bị phân tán mạnh (SD = 1.14), cho thấy dù phát triển bền vững đã trở thành xu thế chính sách (theo Quyết định 1362/QĐ-TTg), nhưng chưa thực sự được tích hợp sâu trong chiến lược LK của phần lớn DN. “Năng lực tài chính và đầu tư R&D” đạt 3.574, với độ lệch chuẩn 1.04, phản ánh vai trò trung gian nhưng không mang tính quyết định. Tỷ lệ đầu tư R&D của khu vực DN còn thấp, do thiếu cơ chế khuyến khích hiệu quả và rủi ro đầu tư cao. Đáng chú ý, “mức độ sẵn sàng tham gia MLK” có giá trị trung bình thấp nhất (2.792), cho thấy phần lớn DN chưa thực sự chủ động trong thiết lập quan hệ LK với các TĐH. Điều này phản ánh sự thiếu hụt cơ chế kết nối, chia sẻ thông tin và các thiết chế trung gian hiệu quả.

Bảng 3.11. Tổng hợp đánh giá về yếu tố thuộc về doanh nghiệp

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
DN1	Chiến lược và mục tiêu phát triển bền vững	4.131	1.14
DN2	Nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao	4.201	1.14
DN3	Năng lực tài chính và đầu tư R&D	3.574	1.04
DN4	Mức độ sẵn sàng tham gia MLK	2.792	0.93
DN5	Áp lực cạnh tranh và thị trường	4.461	0.94

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.4.2. Yếu tố môi trường vĩ mô

3.4.2.1. Môi trường pháp lý

Môi trường pháp lý là yếu tố then chốt định hình không gian thể chế và hành lang chính sách cho sự PTBV của MLK TĐH-DN. Các văn bản pháp luật, cơ chế

khuyến khích và công cụ thực thi pháp lý đóng vai trò trung gian đảm bảo tính chính danh, minh bạch và ổn định trong các hoạt động hợp tác. Tuy nhiên, ở KVMB Việt Nam, các yếu tố pháp lý hiện nay vẫn còn bộc lộ nhiều bất cập trong việc thúc đẩy LK, đặc biệt là ở cấp độ địa phương và giữa các chủ thể có năng lực chênh lệch.

Chính sách hỗ trợ MLK trong đào tạo, nghiên cứu và khởi nghiệp tuy đã được thể chế hóa, nhưng mức độ khả thi còn hạn chế. Nghị định số 24/2022/NĐ-CP về cơ chế đặt hàng đào tạo giữa Nhà nước và CSGD đã mở ra hành lang pháp lý quan trọng cho việc huy động DN tham gia vào đào tạo theo nhu cầu. Tuy vậy, tại phần lớn các tỉnh miền Bắc như Thái Nguyên, Bắc Giang hay Yên Bái, việc áp dụng còn mang tính thí điểm, thiếu hướng dẫn chi tiết và chưa có cơ chế phân bổ ngân sách phù hợp. Mặt khác, các chương trình khởi nghiệp gắn với ĐH-DN như Đề án 844 (hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp sáng tạo) hay Đề án 1665 của Bộ GD&ĐT vẫn chưa thực sự lan tỏa mạnh mẽ ra ngoài khu vực các đô thị lớn như Hà Nội hay Hải Phòng. Một số trung tâm khởi nghiệp tại các trường như Trường ĐH KTCN - ĐH Thái Nguyên, hay ĐH Sao Đỏ đã được thành lập, nhưng còn thiếu kết nối thực chất với DN địa phương, do thiếu cơ chế phối hợp liên ngành, liên cấp.

Chính sách ưu đãi thuế và khuyến khích DN đầu tư vào R&D được đánh giá là chưa đủ hấp dẫn để tạo động lực LK. Theo Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp (sửa đổi năm 2020), DN được miễn, giảm thuế khi đầu tư cho hoạt động R&D hoặc hợp tác với các viện, trường. Tuy nhiên, số liệu từ Bộ KH&CN năm 2023 cho thấy tỷ lệ DN tại khu vực miền Bắc (trừ Hà Nội và Bắc Ninh) đăng ký hoạt động R&D chỉ chiếm dưới 3% tổng số DN. Nguyên nhân chủ yếu là do thủ tục hưởng ưu đãi còn phức tạp, thiếu minh bạch, và chưa có chính sách tài chính đặc thù để khuyến khích DN vừa và nhỏ (chiếm hơn 95% số doanh nghiệp miền Bắc) tham gia LK với TĐH. Bên cạnh đó, ngân sách đầu tư R&D của DN Việt Nam vẫn ở mức thấp (chỉ chiếm khoảng 0,44% GDP năm 2022, theo GSO), cho thấy thách thức lớn trong việc hiện thực hóa các ưu đãi bằng các hành động đầu tư cụ thể.

Các quy định về quyền SHTT, một trong những yếu tố cốt lõi tạo động lực cho ĐMST và LK, vẫn còn nhiều khoảng trống trong thực thi. Luật SHTT sửa đổi năm 2022 đã trao quyền sở hữu kết quả NC cho tổ chức chủ trì là TĐH hoặc viện nghiên cứu, đồng thời cho phép phân chia lợi ích với đối tác DN. Tuy nhiên, tại nhiều CSĐT ở miền Bắc như ĐH Hùng Vương hay ĐH Lâm nghiệp, việc định giá, chuyển giao và khai thác tài sản trí tuệ vẫn mang tính hình thức. Báo cáo của Cục SHTT (2023) cho thấy chỉ có 28 đơn vị ĐH, DN trong toàn khu vực phía Bắc ký kết CGCN được đăng ký chính thức, và phần lớn chưa có cơ chế chia sẻ lợi ích rõ ràng.

Việc thiếu các quy định cụ thể về tỷ lệ phân chia lợi nhuận, xử lý tranh chấp SHTT, hay cơ chế khuyến khích cán bộ GV thương mại hóa kết quả nghiên cứu tiếp tục là rào cản khiến MLK TĐH-DN thiếu tính bền vững.

Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy yếu tố “Chính sách hỗ trợ liên kết, hợp tác nghiên cứu và khởi nghiệp” nhận được mức đánh giá cao nhất từ các đối tượng khảo sát, với GTTB đạt 4,470 và độ lệch chuẩn 0,99. Điều này cho thấy chính sách này đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy MLK TĐH-DN, đồng thời phản ánh mức độ đồng thuận tương đối cao trong nhận thức của các bên liên quan về tính hiệu quả và khả năng tác động thực tiễn của chính sách. Yếu tố “Chính sách ưu đãi thuế, khuyến khích đầu tư cho R&D” có GTTB ở mức tích cực (4,2018), tuy nhiên độ lệch chuẩn cao hơn (1,14) cho thấy mức độ phân tán trong ý kiến đánh giá. Sự khác biệt này có thể bắt nguồn từ tính không đồng đều trong việc tiếp cận, thụ hưởng chính sách tại các địa phương hoặc giữa các nhóm đối tượng khác nhau. Ngược lại, yếu tố “Quy định về quyền sở hữu trí tuệ và tạo động lực liên kết” được đánh giá thấp hơn, với giá trị trung bình là 3,5749 và độ lệch chuẩn 1,04. Kết quả này phản ánh sự chưa thống nhất trong nhận thức giữa các chủ thể về mức độ rõ ràng, minh bạch cũng như khả năng áp dụng thực tiễn của các quy định hiện hành, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả của chính sách trong việc thúc đẩy hoạt động LK TĐH-DN. (Bảng 3.12.)

Bảng 3.12. Tổng hợp đánh giá về yếu tố môi trường pháp lý

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
PL1	Chính sách hỗ trợ MLK, hợp tác nghiên cứu, khởi nghiệp	4.470	0.99
PL2	Chính sách ưu đãi thuế, khuyến khích DN đầu tư R&D	4.201	1.14
PL3	Quy định về quyền SHTT và tạo động lực LK	3.574	1.04

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.4.2.2. Môi trường kinh tế

Tăng trưởng kinh tế và mức độ phát triển thị trường là một trong những động lực then chốt định hình hành vi của các DN cũng như định hướng chiến lược của các trường đại học trong liên kết. Tại khu vực miền Bắc Việt Nam, nơi tập trung nhiều trung tâm công nghiệp, công nghệ và dịch vụ lớn như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, Bắc Ninh, Thái Nguyên, tốc độ tăng trưởng kinh tế duy trì ổn định ở mức khá, trung bình đạt từ 7%–9%/năm trong giai đoạn 2018–2023 (Tổng cục Thống kê, 2024). Sự tăng trưởng này kéo theo nhu cầu lớn về nguồn nhân lực chất

lượng cao, đặc biệt trong các lĩnh vực CNTT, điện - điện tử, kỹ thuật cơ khí, logistics và dịch vụ số. Đây là tiền đề để DN chủ động tiếp cận các TĐH nhằm phối hợp đào tạo theo nhu cầu, từ đó thiết lập các mô hình LK đa dạng như đặt hàng đào tạo, thực tập có hướng dẫn, nghiên cứu chung hay CGCN.

Tuy nhiên, mức độ phát triển không đồng đều giữa các tỉnh trong khu vực miền Bắc cũng phản ánh sự phân mảnh của thị trường liên kết TĐH-DN. Trong khi Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh hay Quảng Ninh có sự sôi động của TTLĐ và đầu tư, thúc đẩy liên kết mạnh mẽ, thì tại các tỉnh như Lào Cai, Yên Bái, Cao Bằng, hoạt động LK lại yếu do quy mô kinh tế nhỏ, DN ít và năng lực tài chính hạn chế. Điều này dẫn đến tình trạng các TĐH ở vùng trung du, miền núi phía Bắc gặp khó khăn trong việc thiết lập liên kết bền vững với DN địa phương, buộc họ phải tìm kiếm đối tác ở các trung tâm kinh tế lớn, kéo theo chi phí giao dịch và tổ chức cao hơn.

Một yếu tố khác có ảnh hưởng sâu sắc là mức độ cạnh tranh trong môi trường kinh tế. Cạnh tranh ngày càng gay gắt buộc các DN phải không ngừng đổi mới công nghệ, sản phẩm và mô hình kinh doanh để duy trì lợi thế trên thị trường. Trong bối cảnh đó, các DN có xu hướng tìm đến các TĐH để tiếp cận nguồn tri thức, công nghệ và nhân lực mới, đặc biệt là ở các lĩnh vực CNC, trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu lớn và tự động hóa. Ví dụ, tại Khu công nghiệp VSIP Bắc Ninh hay Khu công nghệ cao Hòa Lạc (Hà Nội), các doanh nghiệp FDI như Canon, Samsung, Foxconn đã tăng cường hợp tác với ĐHBKHN, ĐHCNHN, ĐHQGHN trong việc xây dựng CTĐT, tuyển dụng SV, đặt hàng nghiên cứu phát triển và tổ chức các trung tâm R&D chung.

Tuy nhiên, ở chiều ngược lại, cạnh tranh cũng tạo ra áp lực cho các TĐH. Những trường chưa đủ năng lực nghiên cứu hoặc chưa thích ứng kịp với yêu cầu thực tiễn của TTLĐ sẽ khó thu hút được DN hợp tác. Trong điều kiện môi trường kinh tế chuyển dịch nhanh, những TĐH thiếu tính linh hoạt trong cơ chế tài chính, tổ chức hoặc còn chịu sự kiểm soát chặt chẽ từ cơ quan chủ quản sẽ gặp khó khăn khi tham gia vào các mô hình liên kết mang tính thị trường, như liên doanh R&D hay vườn ươm công nghệ.

Các yếu tố thuộc môi trường kinh tế như tăng trưởng kinh tế, sự phát triển của thị trường và mức độ cạnh tranh có ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến động lực, năng lực, hình thức và hiệu quả LK giữa TĐH và DN. Tại KVMB, sự phân hóa trong phát triển KTTT tạo ra những thách thức khác biệt cho từng nhóm TĐH, đồng thời đặt ra yêu cầu về chính sách quản lý kinh tế vĩ mô và vi mô phù hợp để tạo môi trường thuận lợi hơn cho liên kết TĐH-DN phát triển một cách bền vững và hiệu quả.

Kết quả khảo sát cho thấy yếu tố “Tăng trưởng kinh tế và mức độ phát triển thị trường” được đánh giá ở mức cao ($M = 4,1835$; $SD = 1,12$), đây là một điều kiện nền tảng quan trọng thúc đẩy LK TĐH-DN. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn ở mức tương đối cho thấy vẫn tồn tại sự khác biệt nhất định trong quan điểm đánh giá. Tương tự, yếu tố “Mức độ cạnh tranh” được nhận định có ảnh hưởng tích cực ($M = 4,0520$), song độ lệch chuẩn cao hơn phản ánh sự phân tán rõ rệt hơn trong ý kiến đánh giá. Điều này có thể xuất phát từ sự khác biệt giữa các lĩnh vực hoạt động, ngành nghề hoặc vùng địa lý về mức độ cạnh tranh và tác động của nó đến nhu cầu LK TĐH-DN.

Bảng 3.13. Tổng hợp đánh giá về yếu tố môi trường kinh tế

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
KT1	Tăng trưởng kinh tế và mức độ phát triển thị trường	4.183	1.12
KT2	Mức độ cạnh tranh	4.052	1.17

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.4.2.3. Môi trường văn hóa xã hội

Môi trường văn hóa xã hội là nhân tố trung tâm chi phối hiệu quả LK TĐH-DN, đặc biệt trong bối cảnh phát triển kinh tế tri thức và ĐMST mở. Văn hóa LK thể hiện ở mức độ sẵn sàng hợp tác, niềm tin và chuẩn mực tương tác giữa các bên. Tại KVMB, các trung tâm lớn như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh đã dần hình thành văn hóa LK cởi mở, định hướng thị trường. Nhiều TĐH (ĐHBKHN, ĐHKQTĐ, ĐHQGHN, ĐHCNHN...) đã chủ động mời DN tham gia đồng thiết kế CTĐT, tổ chức thực tập, hoặc đồng hành trong các cuộc thi khởi nghiệp, ĐMST. Xu hướng này gắn với chủ trương tự chủ đại học và tinh thần "đại học khởi nghiệp", được thể chế hóa qua Luật GDĐH sửa đổi năm 2018 và các chương trình quốc gia hỗ trợ khởi nghiệp.

Tuy nhiên, văn hóa LK vẫn còn phân hóa giữa các vùng và loại hình trường. Ở nhiều địa phương như Bắc Kạn, Lào Cai, Thái Bình, Hải Dương..., nơi các TĐH còn nhỏ và ít tiếp xúc DN, LK thường mang tính hình thức, thiếu bền vững, phụ thuộc vào cá nhân. Cả hai phía, giảng viên và DN vẫn thiếu niềm tin về giá trị hợp tác, dẫn đến "khoảng cách tâm lý" và LK ngắn hạn. Đáng chú ý, tại nhiều TĐH (ĐH Mỏ - Địa chất, ĐH Thủy lợi...), các liên kết hiệu quả lại chủ yếu hình thành từ mạng lưới cá nhân, cựu SV, chuyên gia, lãnh đạo DN. Đây là biểu hiện điển hình của “vốn xã hội” trong văn hóa hợp tác ở Việt Nam. Tuy có tác dụng thúc đẩy ban đầu, nhưng kiểu LK này thiếu tính thể chế và dễ đứt gãy khi nhân sự thay đổi.

Trong bối cảnh đó, các thiết chế trung gian như Trung tâm ĐMST quốc gia, Trung tâm khởi nghiệp trong TĐH, khu công nghệ cao... đang đóng vai trò quan trọng trong thể chế hóa văn hóa LK, chuyển từ hợp tác cá nhân sang tổ chức. Tuy vậy, tại nhiều TĐH địa phương, các trung tâm CGCN, văn phòng hỗ trợ DN, hay hội đồng trường vẫn hoạt động kém hiệu quả, chưa đảm đương vai trò đầu mối chiến lược cho LK dài hạn.

Đánh giá yếu tố Môi trường văn hoá xã hội: Kết quả đánh giá cho thấy yếu tố Môi trường văn hoá xã hội đang ở mức trung bình khá, phản ánh vai trò có ý nghĩa nhất định nhưng chưa thực sự nổi bật trong thúc đẩy MLK TĐH-DN. Chi tiết kết quả được trình bày trong (Bảng 3.14). Các mức điểm đánh giá dao động trong khoảng từ 2,877 đến 3,651. Yếu tố “Mạng lưới xã hội và kết nối cá nhân” đạt GTTB 3,651 với độ lệch chuẩn 1,10, phản ánh vai trò hỗ trợ đáng kể của các quan hệ phi chính thức trong việc thúc đẩy LK TĐH-DN. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn đạt 1,10 phản ánh sự phân hóa tương đối lớn trong nhận định của các nhóm khảo sát, cho thấy mức độ tác động của yếu tố này còn phụ thuộc vào bối cảnh và vai trò cụ thể của từng chủ thể. Yếu tố “Văn hóa hợp tác/liên kết” ở mức 2,877, phản ánh thực trạng văn hóa hợp tác giữa TĐH và DN chưa được hình thành một cách rõ nét, chưa trở thành nền tảng phổ biến trong thực tiễn hợp tác. Độ lệch chuẩn ở mức 0,96 cho thấy mức độ đồng thuận chưa cao, hàm ý về sự thiếu nhất quán trong nhận thức và trải nghiệm giữa các đối tượng khảo sát. Việc thiếu hụt nền tảng văn hóa hợp tác có thể làm hạn chế hiệu quả của các chính sách và chương trình thúc đẩy LK trong dài hạn.

Bảng 3.14. Tổng hợp đánh giá về yếu tố môi trường văn hoá xã hội

Biến mã hóa	Tiêu chí đánh giá	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
VH1	Văn hóa hợp tác/liên kết	2.8777	0.96
VH2	Mạng lưới xã hội và kết nối cá nhân	3.6514	1.10

(Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS)

3.5. Đánh giá chung thực trạng môi liên kết TĐH-DN của các TĐH ở khu vực miền Bắc Việt Nam

3.5.1. Những kết quả đạt được

Một là, MLK TĐH-DN ở KVMB trong hoạt động đào tạo ngày càng được thúc đẩy theo hướng thực chất, gắn với nhu cầu TTLĐ và yêu cầu phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Khoảng 89,9% các TĐH khu vực miền Bắc đã tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế, ngoại khóa cho SV tại DN, trong đó 39,7% MLK được đánh giá mang lại tác động tích cực và lợi ích rõ rệt. Các mô hình hợp tác đào tạo theo đơn đặt hàng, đào tạo tích hợp với thực tiễn DN cũng được triển khai, như tại

ĐHCNHN, ĐHBKHN, ĐHKTQD... Đồng thời, 73,1% các TĐH đã thành lập hội đồng tư vấn có sự tham gia của DN trong đào tạo, và 22,7% trong số đó hoạt động hiệu quả. Việc đồng xây dựng và triển khai các CTĐT dài hạn và ngắn hạn cũng đạt mức đánh giá tốt và rất tốt ở tỷ lệ 24,1%, phản ánh rõ nét xu hướng gắn kết giữa nhà trường với nhu cầu tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực thực tiễn từ phía DN.

Hai là, liên kết trong NCKH&CGCN tuy còn hạn chế về quy mô và chiều sâu, song bước đầu đã ghi nhận một số kết quả tích cực. Có 38,9% các TĐH triển khai hợp tác với DN thông qua hình thức DN tài trợ kinh phí, đặt hàng nghiên cứu hoặc mua sản phẩm công nghệ, trong đó 18,1% được đánh giá hoạt động ở mức tốt và rất tốt. Việc thành lập các nhóm nghiên cứu chung giữa trường và DN tuy chưa phổ biến nhưng đã có 14,1% đạt hiệu quả cao. Đặc biệt, 16,2% các TĐH có khả năng khai thác giá trị thương mại từ sản phẩm nghiên cứu thông qua hợp đồng CGCN. Các trường như ĐHBKHN, Đại học Điện lực, Đại học Thủy lợi đã hợp tác với các tập đoàn lớn như EVN, PVN, Viettel, Samsung trong việc CGCN, phát triển sáng chế, đóng góp vào năng lực ĐMST quốc gia.

Ba là, liên kết trong tư vấn và cung ứng dịch vụ bước đầu được hình thành ở một số trường, góp phần tạo thêm nguồn thu ngoài ngân sách và mở rộng vai trò xã hội của trường đại học. Theo khảo sát, 59,6% các TĐH tổ chức hội thảo, seminar phục vụ doanh nghiệp, trong đó 17,7% được đánh giá tổ chức thường xuyên và hiệu quả. Bên cạnh đó, 15,3% thực hiện tốt việc điều tra thị trường, và 11% khai thác hiệu quả cơ sở vật chất như phòng thí nghiệm thông qua hình thức cho thuê, mượn. Mặc dù còn thấp, song 9,8% số trường có hoạt động chia sẻ thông tin, bản quyền công nghệ và 6,4% có phối hợp sản xuất - kinh doanh với DN đạt hiệu quả, phản ánh bước khởi đầu trong việc chuyển dịch vai trò của trường đại học từ đơn vị đào tạo đơn thuần sang đối tác phát triển của khu vực DN. Các trường như ĐHKTQD, ĐH Xây dựng Hà Nội là những điển hình trong tổ chức hoạt động tư vấn có thu phí, tạo nguồn thu hàng chục tỷ đồng/năm.

Bốn là, nhận thức và sự chủ động của các bên tham gia liên kết ngày càng được nâng cao, tạo nền tảng cho việc hình thành các MLK bền vững. Các TĐH dần chuyển từ tư duy “đơn vị đào tạo” sang mô hình “đối tác phát triển”, coi DN không chỉ là nơi tiếp nhận đầu ra lao động mà còn là một chủ thể đồng hành trong toàn bộ chu trình đào tạo - nghiên cứu - ứng dụng. Về phía DN, ngày càng có nhiều đơn vị, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ, năng lượng, tài chính, thể hiện sự quan tâm đến nguồn lực nghiên cứu, đội ngũ chuyên gia và cơ sở vật chất của TĐH. Theo khảo sát, hơn 60% TĐH ghi nhận mức độ chủ động hợp tác từ phía DN tăng lên so với giai đoạn trước, trong đó gần 25% đánh giá DN đã có hành vi hợp tác mang tính chiến lược, lâu dài. Đây là tín hiệu tích cực cho thấy liên kết đang phát triển theo hướng hai chiều và có chiều sâu hơn.

Năm là, hệ sinh thái hợp tác trong một số lĩnh vực chuyên ngành được hình thành bước đầu, thúc đẩy phát triển chuỗi giá trị ĐMST giữa nhà trường và DN. Một số cụm ngành như CNTT, kỹ thuật-công nghiệp, logistics, tài chính - ngân hàng, du lịch - khách sạn... đã xuất hiện mô hình LK đa chiều giữa nhiều chủ thể như DN, TĐH, trung tâm nghiên cứu, chính quyền địa phương và các tổ chức trung gian hỗ trợ. Điển hình là các trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp, vườn ươm doanh nghiệp tại ĐHBKHN, ĐHKQTĐ hay ĐHTN, nơi kết nối hoạt động R&D của SV và GV với nhu cầu công nghệ từ DN. Theo đánh giá của chuyên gia, các mô hình này có tiềm năng tạo lập hệ sinh thái ĐMST trong nhà trường, đồng thời hỗ trợ DN vừa và nhỏ tiếp cận tri thức, công nghệ mới từ khu vực ĐH.

Sáu là, MLK TĐH-DN bước đầu góp phần vào việc nâng cao uy tín và NLCT của các TĐH khu vực miền Bắc trong hệ thống GDĐH quốc gia. Việc tham gia các dự án nghiên cứu chung, cung cấp dịch vụ chuyên môn và đồng tổ chức hội thảo cùng DN giúp nhà trường gia tăng hiện diện trong các chuỗi giá trị khu vực. Một số trường như ĐHKQTĐ, ĐHBKHN, ĐHCNHN... đã nâng cao thứ hạng về chỉ số gắn kết đào tạo - nghiên cứu - đổi mới trong các bảng xếp hạng trong nước. Đồng thời, năng lực đội ngũ GV cũng được cải thiện thông qua LK với DN, đặc biệt là trong các khóa đào tạo ngắn hạn, dự án chuyển giao, từ đó nâng cao chất lượng đầu ra cho người học.

Bảy là, liên kết TĐH-DN góp phần củng cố vai trò của TĐH như một chủ thể quan trọng trong phát triển kinh tế địa phương và quốc gia. Nhiều mô hình LK không chỉ mang lại giá trị kinh tế mà còn tạo ra các giá trị xã hội, điển hình như hợp tác hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn, cung cấp tư vấn cho DN vừa và nhỏ, triển khai CGCN thân thiện với môi trường. Các TĐH tại Thái Nguyên, Hải Phòng, Nam Định đã tham gia vào các chương trình phát triển bền vững địa phương do chính quyền phối hợp cùng DN khởi xướng, thể hiện vai trò không chỉ trong giáo dục mà còn trong kiến tạo tri thức vì cộng đồng.

3.5.2. Hạn chế và Nguyên nhân

3.5.2.1. Hạn chế

Thứ nhất, LK trong đào tạo còn thiếu tính thực chất, chưa đi vào chiều sâu và chưa gắn kết chặt chẽ với nhu cầu TTLĐ.

Mặc dù tỷ lệ các trường tổ chức thực tập, ngoại khóa tại DN đạt tới 89,9%, nhưng chỉ có 39,7% đánh giá các MLK mang lại tác động tích cực và lợi ích rõ rệt. Việc DN tham gia sâu vào quá trình thiết kế, thực hiện và điều chỉnh CTĐT vẫn hạn chế, thể hiện qua tỷ lệ đánh giá hoạt động phối hợp xây dựng chương trình tốt và rất

tốt chỉ đạt 24,1%. Hội đồng tư vấn DN đã được thành lập tại 73,1% các trường, nhưng chỉ 22,7% trong số đó hoạt động thực chất và hiệu quả. Những số liệu này phản ánh rõ ràng sự thiếu cơ chế điều phối thường xuyên, chưa tạo được chu trình liên kết hai chiều giữa nhà trường và DN trong đào tạo.

Thứ hai, LK trong NCKH&CGCN còn yếu, phân tán và thiếu định hướng chiến lược dài hạn.

Tỷ lệ TĐH có hoạt động DN tài trợ nghiên cứu, mua kết quả hoặc triển khai chuyển giao công nghệ chỉ đạt 38,9%, trong đó chỉ 18,1% đánh giá hiệu quả ở mức tốt và rất tốt. Việc thành lập nhóm nghiên cứu chung với DN vẫn ở mức thấp (14,1%), và chỉ 16,2% đánh giá hoạt động thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu là tốt. Điều này cho thấy các trường còn gặp khó khăn về cơ chế bảo hộ SHTT, thiếu năng lực đàm phán hợp đồng chuyển giao và đặc biệt là chưa có đội ngũ chuyên trách kết nối nghiên cứu với DN.

Thứ ba, LK trong tư vấn, dịch vụ chưa đồng đều, còn xa rời thực tiễn hoạt động sản xuất - kinh doanh của DN.

Có tới 59,6% ý kiến cho rằng TĐH đã tổ chức hội thảo, hội nghị với doanh nghiệp, song chỉ 17,7% đánh giá các hoạt động này mang lại hiệu quả cao và thường xuyên. Điều tra thị trường, cung cấp dịch vụ tư vấn theo đặt hàng vẫn là khâu yếu (15,3% đánh giá tốt). Việc sử dụng phòng thí nghiệm, cơ sở vật chất phục vụ DN còn hạn chế (11% đánh giá tốt), trong khi tỷ lệ chia sẻ dữ liệu và bản quyền công nghệ chỉ ở mức 9,8%. Đặc biệt, chỉ 6,4% ý kiến cho rằng hai bên có sự phối hợp sản xuất - kinh doanh hiệu quả. Những con số này chỉ ra khoảng cách lớn trong việc khai thác tri thức và nguồn lực tư vấn từ phía TĐH.

Thứ tư, thiếu chiến lược và chính sách nội bộ rõ ràng cho phát triển liên kết bền vững.

Phần lớn các trường chưa xây dựng được chiến lược dài hạn cho hoạt động LK, đa số triển khai theo hướng sự vụ, thiếu gắn kết giữa các hoạt động đào tạo, nghiên cứu và hợp tác DN. Chỉ khoảng 21,3% trường có chiến lược LK được lồng ghép vào quy hoạch phát triển tổng thể. Chính sách khuyến khích giảng viên, cán bộ tham gia vào hợp tác cũng còn manh mún, thiếu hiệu lực. Cơ chế phối hợp nội bộ giữa các phòng ban, khoa, viện trong tổ chức thực hiện LK còn rời rạc, chưa phát huy hiệu quả nguồn lực tổng thể của nhà trường.

Thứ năm, tổ chức bộ máy liên kết còn thiếu đồng bộ, thiếu bộ phận chuyên trách, làm suy giảm hiệu quả triển khai và duy trì quan hệ hợp tác

Chỉ có khoảng 17,9% TĐH ở miền Bắc có đơn vị chuyên trách như phòng Hợp tác DN, trung tâm kết nối DN, trong đó phần lớn là hoạt động kiêm nhiệm,

thiếu nhân lực có chuyên môn sâu về quan hệ DN, công nghệ, pháp lý. Việc chưa có cơ cấu tổ chức rõ ràng, thiếu bộ phận điều phối chuyên trách cũng làm giảm khả năng duy trì và phát triển mối quan hệ hợp tác bền vững.

Thứ sáu, chưa xây dựng được hệ thống đánh giá hiệu quả liên kết rõ ràng và cơ sở dữ liệu hợp tác thống nhất.

Đa số các trường chưa ban hành bộ chỉ tiêu cụ thể để đo lường hiệu quả liên kết, chủ yếu đánh giá bằng cảm tính hoặc số lượng đơn lẻ. Khoảng 70% chưa có hệ thống dữ liệu quản lý tập trung về DN đối tác, các loại hình hợp tác, kết quả đào tạo - nghiên cứu - tư vấn với DN, dẫn đến khó khăn trong phân tích, điều chỉnh và hoạch định chiến lược phát triển LK.

Thứ bảy, mức độ tham gia của lãnh đạo nhà trường còn thiếu thống nhất và cam kết chưa cao.

Việc xác định liên kết với DN là một trong những trụ cột phát triển chiến lược vẫn còn mờ nhạt ở nhiều TĐH. Một số hoạt động hợp tác vẫn mang tính tự phát, do cá nhân GV hoặc đơn vị nhỏ triển khai mà thiếu điều phối chung từ cấp quản lý cao nhất. Điều này làm giảm tính nhất quán, thiếu cơ chế giám sát và khó nhân rộng mô hình hợp tác hiệu quả.

3.5.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

* Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, nhận thức và tư duy quản lý chiến lược về liên kết còn hạn chế, chủ yếu dừng ở mức vận động hoặc thực hiện theo yêu cầu dự án, thiếu định hướng dài hạn và lồng ghép vào chiến lược phát triển nhà trường. Nhiều trường chưa xác định rõ vai trò trung tâm của DN trong quá trình đào tạo, nghiên cứu và cung ứng dịch vụ, dẫn đến việc xây dựng kế hoạch liên kết còn rời rạc và thiếu nhất quán.

Thứ hai, cơ chế tổ chức và điều phối liên kết chưa hiệu quả. Mặc dù nhiều trường đã thành lập hội đồng tư vấn DN, ban điều phối LK, nhưng chỉ một tỷ lệ nhỏ hoạt động thực chất. Bộ phận chuyên trách làm cầu nối với DN còn thiếu chuyên môn về quản lý dự án hợp tác, không có quyền hạn điều phối liên ngành, liên khoa, dẫn đến việc phối hợp trong nội bộ nhà trường với DN còn lỏng lẻo.

Thứ ba, sự chủ động và năng lực chuyên môn trong NCUD, CGCN và tư vấn còn yếu. Các nhóm nghiên cứu mạnh chưa nhiều, thiếu gắn kết với nhu cầu thực tiễn; đội ngũ GV tuy có trình độ chuyên môn nhưng thiếu kinh nghiệm làm việc thực tế với DN. Hệ thống phòng thí nghiệm, trang thiết bị phục vụ hợp tác nghiên cứu - sản xuất chưa được khai thác đúng mức để tạo giá trị chung.

Thứ tư, chương trình đào tạo chưa có cơ chế cập nhật linh hoạt theo tín hiệu thị trường. DN tuy đã được mời tham gia vào xây dựng chương trình nhưng mức độ

can thiệp còn thấp, thiếu cơ chế chia sẻ trách nhiệm và lợi ích rõ ràng. Một số chương trình chỉ điều chỉnh ở mức hình thức, không có nội dung thực hành sâu sát với môi trường lao động thực tế.

Thứ năm, thiếu cơ chế khuyến khích nội bộ. Cán bộ, GV ít được khuyến khích tham gia liên kết với DN, do cơ chế đánh giá, khen thưởng, phân phối thu nhập chưa gắn với hiệu quả hợp tác bên ngoài. Điều này dẫn đến tình trạng LK chủ yếu do một nhóm nhỏ thực hiện, thiếu tính lan tỏa trong toàn trường.

* Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, mức độ tham gia chủ động của DN còn hạn chế. Phần lớn DN Việt Nam, đặc biệt là các DN vừa và nhỏ ở khu vực miền Bắc, chưa có thói quen và năng lực đầu tư cho nghiên cứu - đào tạo - tư vấn. Một phần do lo ngại rủi ro, thiếu niềm tin vào khả năng đáp ứng của nhà trường, phần khác do văn hóa quản trị DN còn theo hướng ngắn hạn, ít coi trọng hợp tác chiến lược với các tổ chức khoa học - giáo dục.

Thứ hai, chưa có chính sách khuyến khích liên kết thực chất từ phía Nhà nước. Các cơ chế về ưu đãi thuế, tín dụng, chia sẻ rủi ro cho DN hợp tác với TĐH còn thiếu và khó tiếp cận. Đồng thời, các chương trình hỗ trợ liên kết (như đặt hàng nghiên cứu, hợp tác đào tạo) chưa được triển khai sâu rộng và ổn định, dẫn đến sự thiếu động lực tham gia của cả hai bên.

Thứ ba, khung pháp lý về SHTT, chia sẻ lợi ích, và hợp đồng CGCN chưa hoàn thiện. Việc thương mại hóa kết quả nghiên cứu, khai thác tài sản trí tuệ vẫn gặp nhiều vướng mắc do thiếu hành lang pháp lý rõ ràng. Các tranh chấp về quyền sử dụng, phân chia doanh thu hoặc phân định trách nhiệm trong hợp đồng CGCN cũng là rào cản cho việc mở rộng hợp tác.

Thứ tư, thiếu cơ chế điều tiết và kết nối trung gian hiệu quả. Ở nhiều địa phương trong khu vực miền Bắc, còn thiếu các tổ chức trung gian như trung tâm hỗ trợ ĐMST, sàn giao dịch công nghệ, trung tâm thông tin TTLĐ... khiến thông tin giữa nhà trường và DN không đồng bộ, không kịp thời, dẫn đến hợp tác kém hiệu quả.

Thứ năm, khác biệt về mục tiêu và văn hóa hoạt động giữa hai bên. Trong khi nhà trường hướng tới mục tiêu học thuật và phát triển bền vững, thì DN thường ưu tiên hiệu quả tài chính và lợi ích ngắn hạn. Việc thiếu một cơ chế dung hòa, thiết lập cam kết hai chiều rõ ràng khiến nhiều mối liên kết dễ rơi vào hình thức hoặc đứt gãy sau thời gian ngắn.

Tiểu kết chương 3

Chương 3 của luận án tập trung vào các nội dung chủ yếu sau:

Tổng quan các trường đại học khu vực miền Bắc, trong đó đưa ra các thông tin chung và đánh giá kết quả hoạt động của các TĐH ở khu vực miền Bắc Việt Nam.

Phân tích thực trạng MLK TĐH-DN của các TĐH KVMB Việt Nam theo ba nội dung chính: đào tạo, NCKH&CGCN, tư vấn và cung ứng dịch vụ; thực trạng kết quả MLK TĐH-DN qua các tiêu chí và thực trạng các yếu tố tác động đến MLK TĐH-DN.

Trên cơ sở các phân tích thực trạng trên, luận án rút ra những nhận định tổng quát về những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, làm cơ sở cho các giải pháp đề xuất ở chương tiếp theo.

CHƯƠNG 4:

GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC – DOANH NGHIỆP Ở KHU VỰC MIỀN BẮC VIỆT NAM

4.1. Bối cảnh trong nước và định hướng chiến lược phát triển các TĐH ở Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045

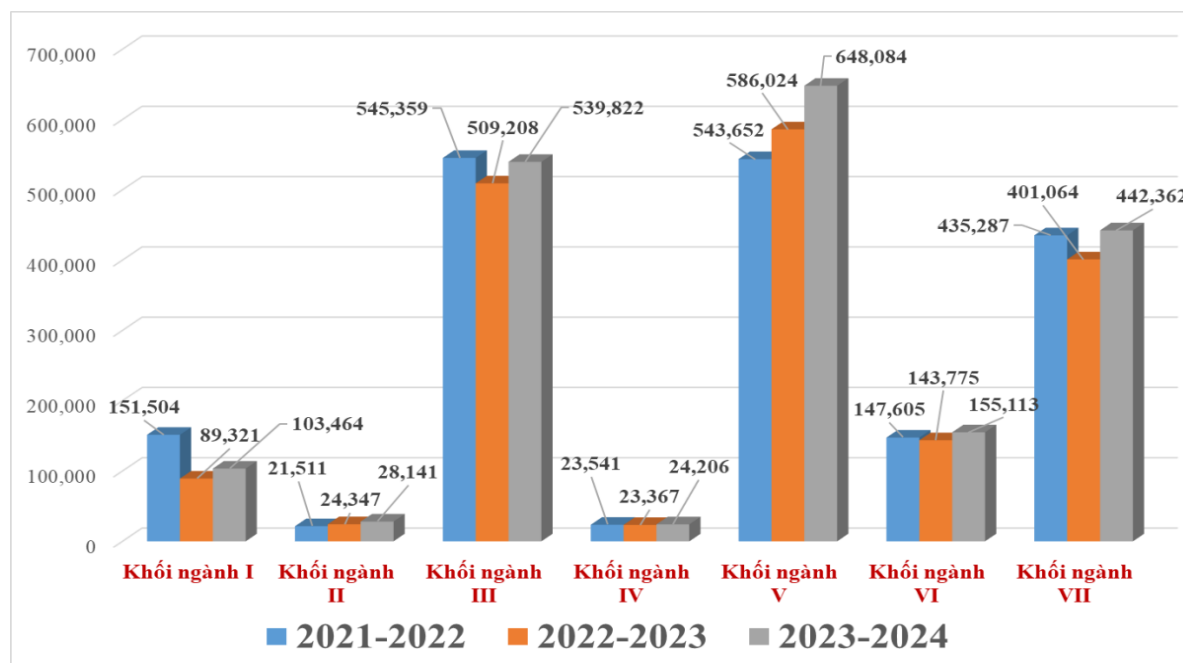
4.1.1. Bối cảnh, thời cơ, thách thức

4.1.1.1. Bối cảnh

GDDH Việt Nam hiện nay đang trải qua giai đoạn chuyển đổi quan trọng, đối mặt với nhiều cơ hội và thách thức. Tổ chức xếp hạng Times Higher Education công bố kết quả xếp hạng ĐH Thế giới 2023 (THE WUR 2023). Theo đó, Việt Nam có 6 CSGD ĐH lọt vào bảng xếp hạng THE WUR 2023. Kết quả xếp hạng cho thấy sự hội nhập của GDDH Việt Nam với GDDH thế giới đang từng bước phát triển và gia tăng đáng kể. Việc tham gia các bảng xếp hạng không phải chỉ để làm thương hiệu, mà còn vì những mục tiêu như điều chỉnh, chuẩn hóa các CTĐT, chuẩn đầu ra, chất lượng và hiệu quả đào tạo, NCKH... Song song với các Bộ chỉ số đo lường đánh giá các trường ĐH trên thế giới, Bộ GD-ĐT Việt Nam đã ban hành Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CSGD và CTĐT áp dụng cho hoạt động KĐCL giáo dục trong nước. 183 TĐH Việt Nam và 952/3000 CTĐT tham gia tự đánh giá và KĐCL đã công khai CLĐT của nhà trường, thực hiện trách nhiệm giải trình trước xã hội. Việc triển khai công tác KĐCL không chỉ giúp cho các TĐH tham gia vào một quy trình đánh giá khách quan các điều kiện đảm bảo chất lượng của Nhà trường mà còn là công cụ để tiếp cận các xu hướng của GDDH thế giới.

Tự chủ đại học đã trở thành xu hướng tất yếu trong quá trình đổi mới giáo dục, nhằm nâng cao CLĐT và tăng cường NLCT của các TĐH. Quá trình này đã đạt được một số kết quả, nhưng cũng đối mặt với nhiều thách thức. Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản pháp lý nhằm thúc đẩy TCDH. Các lĩnh vực TCDH như học thuật (quyền quyết định về CTĐT, PP giảng dạy và NCKH); Tự chủ về tổ chức và nhân sự (có quyền tự quyết định về cơ cấu tổ chức, tuyển dụng, bổ nhiệm và miễn nhiệm nhân sự); Tự chủ về tài chính (có thể tự chủ trong việc quản lý và sử dụng nguồn lực tài chính, như việc xác định mức học phí và tìm kiếm các nguồn thu khác). Tuy nhiên khung pháp lý chưa hoàn thiện, sự thiếu đồng bộ và nhất quán trong các văn bản pháp luật liên quan đến TCDH gây khó khăn cho việc triển khai. Đa số các TĐH phụ thuộc lớn vào nguồn thu học phí (trong khi, các TĐH địa

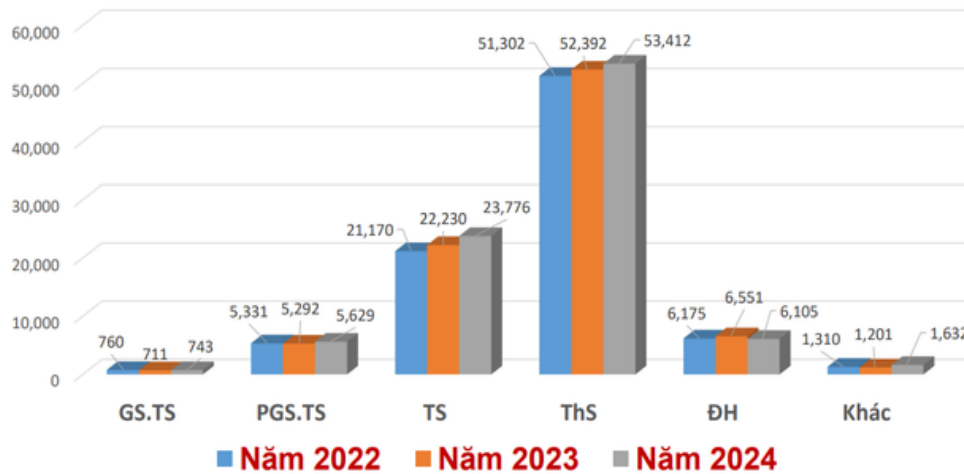
phương tuyển sinh khó khăn), chính sách hỗ trợ tài chính còn hạn chế. Việc chuyển đổi sang mô hình tự chủ đòi hỏi các TĐH phải nâng cao năng lực quản trị, điều hành. Điều này gây khó khăn với nhiều TĐH đặc biệt trường công lập, quy mô nhỏ, địa phương.



Hình 4.1. Quy mô đào tạo đại học chính quy hiện nay

(Nguồn: Vụ Giáo dục đại học)

Phần lớn các TĐH chưa xây dựng được chiến lược và kế hoạch CDS mang tính hệ thống và dài hạn, dẫn đến triển khai thiếu đồng bộ, hiệu quả chưa cao. Quá trình CDS đòi hỏi đầu tư lớn vào cơ sở hạ tầng công nghệ, thiết bị kỹ thuật và phát triển nguồn nhân lực, trong khi nhiều cơ sở lại gặp khó khăn về tài chính. Dù ứng dụng CNTT đã trở nên phổ biến, nhưng năng lực số của đội ngũ GV và SV còn chưa đồng đều. Nhiều TĐH không đạt tiêu chuẩn về diện tích đất và CSVC theo quy định. Điều này dẫn đến việc thiếu không gian học tập, nghiên cứu và làm việc cho ĐNGV, SV. Nhiều cơ sở GDDH, cả công lập và ngoài công lập, đều trong tình trạng CSVC không đáp ứng được yêu cầu R&D và giảng dạy CLC. Chi ngân sách nhà nước cho GDDH ở Việt Nam rất thấp, chỉ chiếm khoảng 0,27% GDP, thấp hơn nhiều so với khu vực và thế giới. Mặc dù có chính sách tự chủ, nhiều TĐH vẫn gặp khó khăn trong việc huy động và quản lý nguồn lực tài chính, dẫn đến sự phụ thuộc lớn vào ngân sách nhà nước và học phí từ SV. Những hạn chế này ảnh hưởng tiêu cực đến CLĐT, nghiên cứu và NLCT của các TĐH Việt Nam trên trường quốc tế.



Hình 4.2. Đội ngũ giảng viên toàn thời gian

(Nguồn: Bộ Giáo dục & Đào tạo)

Cơ cấu, trình độ, năng lực ĐNGV, phân bố chưa đồng đều giữa các vùng miền và giữa các CSGD. Cuộc CMCN 4.0 đòi hỏi GV không chỉ có kiến thức chuyên môn sâu mà còn phải đáp ứng yêu cầu năng lực mới thành thạo CNTT và ngoại ngữ, các kiến thức, kỹ năng thực tế của TTLĐ và thị trường KHCN. Việc thiếu các chính sách hỗ trợ đồng bộ và hiệu quả trong việc đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ ĐNGV gây khó khăn cho việc thu hút và giữ chân nhân tài. Nhiều TĐH đã thành lập các trung tâm ĐMST và khởi nghiệp, nhằm hỗ trợ SV, ĐNGV hiện thực hóa ý tưởng SXKD. Các TĐH đang đưa nội dung khởi nghiệp và ĐMST vào CTĐT, giúp SV trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết cho việc khởi nghiệp. TĐH đóng vai trò là "vườn ươm" cho các nhà sáng tạo và doanh nhân khởi nghiệp. Các TĐH Việt Nam đang mở rộng hợp tác với các tổ chức giáo dục và nghiên cứu quốc tế, nhằm trao đổi kiến thức, công nghệ và kinh nghiệm quản lý, thu hút các chuyên gia, GV nước ngoài tham gia giảng dạy và nghiên cứu tại các TĐH Việt Nam. Việc hợp tác trong các dự án nghiên cứu quốc tế giúp các TĐH Việt Nam tiếp cận với công nghệ tiên tiến, đồng thời đóng góp vào giải quyết các vấn đề toàn cầu, nhưng là vấn đề nan giải của các TĐH quy mô nhỏ, địa phương.

Đội ngũ GV giữ vai trò then chốt trong quá trình phát triển của các TĐH, góp phần nâng cao uy tín và CLĐT. Nhờ vào sự đóng góp chuyên môn và học thuật của đội ngũ này, các TĐH ngày càng khẳng định được vị thế trong hệ thống giáo dục. Theo Bộ GD&ĐT, trong những năm gần đây, hoạt động nghiên cứu và công bố quốc tế của GDDH Việt Nam cho thấy xu hướng tăng trưởng ổn định và bền vững. Đặc biệt, các cơ sở GDDH tiếp tục đóng vai trò trung tâm trong tổng thể công bố

khoa học quốc gia. Theo khảo sát từ Bộ GD&ĐT, chỉ trong giai đoạn từ tháng 01/2022 đến hết tháng 07/2024, 67 cơ sở GDĐH có số lượng công bố nhiều nhất đã đóng góp tới 83,5% tổng số bài báo trên các tạp chí thuộc cơ sở dữ liệu Scopus của cả nước.

Trong bối cảnh phát triển mới với “bộ tứ trụ cột” chiến lược gồm: (i) khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; (ii) hội nhập quốc tế; (iii) phát triển kinh tế tư nhân; và (iv) hoàn thiện thể chế, MLK TĐH-DN đang trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao CLĐT, hiệu quả nghiên cứu, CGCN và năng lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay còn bộc lộ nhiều bất cập: liên kết giữa đào tạo và nhu cầu TTLĐ thiếu cập nhật; năng lực kết nối với DN và quốc tế còn hạn chế; hoạt động nghiên cứu thiếu động lực đổi mới; cơ chế chính sách chưa đủ đồng bộ để khuyến khích hợp tác bền vững. Trong khi đó, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế tư nhân và CDS đang tạo ra nhu cầu mới và áp lực cải cách mạnh mẽ đối với GDĐH. Do vậy, khai thác hiệu quả các trụ cột này không chỉ là điều kiện để thúc đẩy MLK TĐH-DN, mà còn là động lực nội sinh cho quá trình chuyển đổi mô hình quản trị đại học theo hướng tự chủ, đổi mới và hội nhập.

4.1.1.2. Thời cơ

(1) Toàn cầu hóa, giúp các TĐH Việt Nam có cơ hội học hỏi kinh nghiệm và mô hình hợp tác với DN từ các nước phát triển. Qua đó, nâng cao năng lực đào tạo, NCKH thu hút mối liên kết của các DN quốc tế. Nhu cầu TTLĐ về số, chất lượng đang tăng cao, các DN mong muốn>NNL có kỹ năng, hiểu công nghệ và sáng tạo, tạo ra cơ hội lớn cho các TĐH phát triển các CTĐT theo yêu cầu của DN. Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ 4.0 với các ngành CNC, AI, tự động hóa đòi hỏi>NNL được đào tạo chuẩn mực, thúc đẩy nhu cầu liên kết TĐH - DN.

(2) Với bốn trụ cột chiến lược của Đảng, Nhà nước đang xây dựng, hoàn thiện các cơ chế, chính sách PTBV đất nước trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Các TĐH ở Việt Nam sẽ thúc đẩy nhanh quá trình tự chủ đại học, các TĐH linh hoạt hơn trong việc xây dựng các chương trình hợp tác, tăng cường khả năng kết nối và hỗ trợ DN. Các chính sách và cơ chế ưu đãi, khuyến khích các TĐH và DN hợp tác trong lĩnh vực NCKH & CGCN, công nghệ cao.

(3) Chuyển đổi số trong giáo dục đang thay đổi cách các TĐH tổ chức và cung cấp các CTĐT mềm dẻo, linh hoạt, đặc thù hơn cho người học và DN. Công nghệ giúp các TĐH và DN phân tích dữ liệu thị trường, tối ưu hóa CTĐT và các dự án hợp tác NCKH & CGCN.

4.1.1.3. Thách thức

(1) Nguy cơ tụt hậu trong phát triển so với thế giới và rơi vào thế bị động trong đối phó với những mặt trái của cuộc cách mạng công nghệ 4.0. Một số TĐH vẫn giữ cách quản lý “xin - cho” thụ động, dẫn đến nhiều vướng mắc trong việc thay đổi, thích ứng với các yêu cầu mới từ DN và TTLĐ. Mặc dù lộ trình tự chủ đại học đang tiến hành, nhiều TĐH còn gặp khó khăn trong việc vận hành và quản lý mô hình tự chủ, đặc biệt là trong việc huy động nguồn lực và duy trì CLĐT, NCKH.

(2) Các TĐH quốc tế và các nền tảng giáo dục trực tuyến đang tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ với các TĐH truyền thống, đặc biệt trong việc thu hút đối tác DN. Đặt ra áp lực cải thiện chất lượng và hiệu quả hợp tác cho các TĐH Việt Nam. Hệ thống GDĐH Việt Nam còn nhiều bất cập, chưa có sự phân khúc rõ ràng về chất lượng giữa các trường công lập và tư thục, dẫn đến sự khó khăn trong việc xây dựng uy tín, thương hiệu và tạo niềm tin với DN.

(3) Thiếu liên kết chặt chẽ giữa đào tạo với sử dụng đặc biệt các lĩnh vực chuyên môn cao như CNTT, kỹ thuật và quản lý DN. Thiếu cơ chế phối hợp đồng bộ một cách hiệu quả, thiếu hành lang pháp lý rõ ràng và cơ chế khuyến khích thực sự hiệu quả. Nhiều TĐH Việt Nam (đặc biệt trường địa phương) gặp khó khăn trong đầu tư CSVC, trang thiết bị hiện đại và NCKH, làm giảm khả năng thu hút hợp tác từ các DN, đặc biệt là trong các lĩnh vực công nghệ cao. Việc phát triển các dự án R&D với DN đòi hỏi nhiều nguồn lực, không chỉ về tài chính mà còn về con người và cơ sở hạ tầng.

(4) Mặc dù có ĐNGV giỏi về trình độ và mặt lý thuyết, nhiều TĐH Việt Nam vẫn thiếu GV có năng lực, kinh nghiệm làm việc thực tế tại DN và chưa thực sự mạnh về NCUD. Điều này hạn chế khả năng kết nối và hợp tác trong các dự án R&D để có sản phẩm mới có giá trị thương mại cao với DN và thị trường cần.

4.1.2. Định hướng chiến lược phát triển trường đại học Việt Nam

Định hướng chiến lược phát triển các TĐH ở Việt Nam đến năm 2030 tầm nhìn đến 2045, được dựa trên nền tảng các nghị quyết của Đảng, Nhà nước và các chiến lược phát triển giáo dục quốc gia.

Thứ nhất, tăng cường tự chủ, trách nhiệm xã hội của trường đại học

Nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu thông qua việc trao quyền tự chủ nhiều hơn cho các TĐH về tài chính, tổ chức nhân sự và học thuật. Thúc đẩy cơ chế tự chủ tài chính, giảm phụ thuộc vào NSNN. Xây dựng khung pháp lý minh bạch để đảm bảo sự giám sát và trách nhiệm giải trình. Nâng cao năng lực quản trị,

điều hành các TĐH. Có cơ chế, chính sách giám sự chênh lệch về chất lượng giữa các TĐH công lập, các TĐH địa phương.

Thứ hai, đảm bảo chất lượng đào tạo theo chuẩn quốc tế

Đưa các TĐH Việt Nam vào top hàng đầu khu vực và tiệm cận thế giới. Áp dụng các chuẩn kiểm định quốc tế AUN-QA, ABET, AACSB. Thu hút GV, SV quốc tế và hợp tác với các TĐH uy tín trên thế giới. Đào tạo ĐNGV còn thiếu kỹ năng và kinh nghiệm quốc tế để đạt chuẩn năng lực toàn cầu. Đồng thời, tăng cường đầu tư CSVC và kinh phí cho các TĐH trọng điểm.

Thứ ba, phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo

Đưa các TĐH thành trung tâm NCKH, ĐMST và CGCN. Tăng tỷ lệ ngân sách dành cho nghiên cứu. Xây dựng các viện nghiên cứu chuyên sâu liên kết với DN. Khuyến khích thương mại hóa SPNC. Xây dựng và hoàn thiện các chính sách khuyến khích ĐNGV, nhà khoa học tham gia ĐMST.

Thứ tư, quốc tế hóa giáo dục đại học

Tăng cường giao lưu học thuật, hội nhập quốc tế. Đẩy mạnh các CTĐT song phương, LK quốc tế. Tăng tỷ lệ các CTĐT chất lượng cao bằng tiếng Anh. Đưa tiếng Anh thành ngôn ngữ phổ cập thứ hai, có cơ chế phát huy khả năng ngoại ngữ của cả GV và SV. Cạnh tranh với các TĐH khu vực trong việc thu hút SV quốc tế.

Thứ năm, phát triển bền vững và chuyển đổi số trong giáo dục

Ứng dụng công nghệ vào GDĐT, giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường. Tăng cường sử dụng các nền tảng dạy học trực tuyến và dữ liệu lớn. Đưa các nội dung liên quan đến PTBV vào CTĐT. Giảm sự chênh lệch về khả năng tiếp cận công nghệ giữa các vùng miền. Nhà nước và các trường đầu tư nguồn lực lớn để xây dựng hệ thống CDS đồng bộ, hiệu quả.

Thứ sáu, xây dựng đội ngũ giảng viên và nhà quản lý chất lượng cao

Xây dựng và phát triển ĐNGV có trình độ, năng lực chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập khu vực và quốc tế. Tăng tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ, PGS, GS. Xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc thuận lợi cho ĐNGV, nghiên cứu viên nhằm hạn chế chảy máu chất xám. Cung cấp các chương trình thiết thực về bồi dưỡng, tập huấn ngắn hạn trong và ngoài nước.

Đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 các TĐH Việt Nam cần tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ trong chất lượng giáo dục, nghiên cứu và quản trị. Đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa các chính sách của Nhà nước, nỗ lực của các trường và sự tham gia tích cực của DN, xã hội. Các thách thức hiện tại có thể trở thành cơ hội nếu có lộ trình thực hiện rõ ràng và cam kết chính trị mạnh mẽ.

4.2. Định hướng và quan điểm tăng cường mối liên kết TĐH-DN ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045

4.2.1. Định hướng tăng cường mối liên kết TĐH-DN ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045

Miền Bắc Việt Nam, nơi tập trung nhiều TĐH có tiềm lực mạnh với các khu, cụm công nghiệp, các ngành công nghiệp chủ lực, việc tăng cường MLK TĐH-DN là yếu tố chiến lược để đáp ứng nhu cầu DN và thị trường, cần dựa trên nền tảng hợp tác chặt chẽ, tối ưu hóa các nguồn lực.

Một là, hệ thống QLNN ngành GDĐT xây dựng và thực thi chính sách đồng bộ: hoàn thiện hành lang pháp lý và định hướng mở rộng tăng cường liên kết. Ban hành chính sách ưu đãi thuế, tài chính để khuyến khích DN đầu tư vào các hoạt động hợp tác với TĐH. Đảm bảo môi trường pháp lý và các ưu đãi kinh tế cần thiết để thúc đẩy MLK lâu dài, hiệu quả giúp nâng cao NLCT của hai bên.

Hai là, các TĐH đổi mới hệ thống chính sách liên kết: Chiến lược, chính sách, quy chế, quy định về liên kết với DN cần đồng bộ với mục tiêu, tầm nhìn chính sách phát triển của TĐH và các chính sách khác, tạo xung lực cho MLK phát triển ổn định.

Ba là, đổi mới CTĐT và nghiên cứu: Xây dựng các CTĐT dựa trên nhu cầu thực tiễn của TTLĐ, tăng cường học kỳ DN và chương trình thực tập có lương, phụ cấp. Xây dựng CTĐT định hướng ứng dụng, sát với yêu cầu của DN. Đẩy mạnh các chương trình thực tập, học kỳ DN và đào tạo kỹ năng mềm đáp ứng nhu cầu TTLĐ, giúp SV có kiến thức và kỹ năng phù hợp. Tăng cường hợp tác với các DN để xây dựng chương trình tích hợp các môn học chuyên môn thực hành với công nghệ hiện đại hoặc kỹ năng mềm cần thiết. DN có thể tham gia giảng dạy hoặc đóng vai trò cố vấn để chương trình học gắn liền với thực tế. Do đó, SV tốt nghiệp có khả năng làm việc ngay, giúp giảm chi phí cho DN và tăng khả năng cạnh tranh cho NNL.

Tăng cường nghiên cứu liên ngành và ứng dụng, tập trung vào các lĩnh vực mũi nhọn như AI, năng lượng tái tạo và chuỗi cung ứng. Phát triển các trung tâm nghiên cứu chung thúc đẩy ĐMST. Tăng cường năng lực nghiên cứu và đổi mới để tạo ra các sản phẩm công nghệ phục vụ cho DN và xã hội.

Bốn là, phát triển hạ tầng liên kết: Đầu tư xây dựng các trung tâm ĐMST, phòng thí nghiệm hiện đại để phục vụ các dự án hợp tác. Hỗ trợ các TĐH xây dựng quỹ phát triển hợp tác TĐH-DN. Thành lập các trung tâm nghiên cứu hợp tác giữa TĐH và DN. Các trung tâm này là nơi để GV, SV và DN cùng nghiên cứu và phát triển các giải pháp công nghệ mới đáp ứng nhu cầu công nghiệp. Các SPNC phục vụ DN, có thể thương mại hóa và mở rộng thị trường trong và ngoài nước.

Năm là, đẩy mạnh hợp tác quốc tế và mở rộng mạng lưới đối tác toàn cầu. Nâng cao CLĐT và nghiên cứu thông qua hợp tác với các TĐH và DN quốc tế. Mở rộng tổ chức các chương trình trao đổi SV, GV và các dự án nghiên cứu chung. Ngoài ra, mời các chuyên gia nước ngoài làm việc tại Việt Nam để hướng dẫn và truyền đạt các công nghệ, kiến thức mới cho SV, GV. Tăng cường trình độ và năng lực quốc tế của SV và GV, giúp nâng cao danh tiếng của các TĐH tại miền Bắc Việt Nam trên thị trường khu vực và toàn cầu.

Sáu là, xây dựng hệ sinh thái liên kết bền vững: Hình thành hệ sinh thái TĐH - DN - chính phủ, các bên cùng đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy ĐMST và phát triển kinh tế. Hệ sinh thái không chỉ dựa trên hợp tác song phương mà còn mở rộng sang mô hình hợp tác đa phương, kết nối các viện nghiên cứu, tổ chức quốc tế và cộng đồng địa phương. Trong đó, TĐH cung cấp tri thức, nghiên cứu, và đào tạo NNL; DN khai thác, chuyển giao và ứng dụng các kết quả NC; chính phủ hỗ trợ thông qua các chính sách, cơ chế khuyến khích và tài trợ. Đồng thời, thiết lập các trung tâm ĐMST để tạo điều kiện tương tác, chia sẻ và hợp tác giữa các bên. Hệ sinh thái chú trọng xây dựng niềm tin và lợi ích chung, đảm bảo tính minh bạch, trách nhiệm và hiệu quả trong các MLK.

Bảy là, thúc đẩy vai trò DN trong giáo dục và nghiên cứu: DN không chỉ là đối tác mà còn là một phần không thể tách rời của hệ thống giáo dục, đóng vai trò định hình nhu cầu đào tạo và định hướng nghiên cứu. DN cần đóng góp ý kiến trực tiếp vào quá trình xây dựng CTĐT, hỗ trợ cập nhật các nội dung đào tạo sát với yêu cầu của thị trường. Bên cạnh đó, các DN cần tăng cường đầu tư vào NCKH, đặc biệt là trong các lĩnh vực có tiềm năng đột phá như sản xuất thông minh, công nghệ sinh học, AI và năng lượng sạch. DN cần chủ động trong việc đặt hàng nghiên cứu, phối hợp cùng các TĐH để phát triển các SPCN tiên tiến đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế. Sự gắn kết chặt chẽ này sẽ mang lại lợi ích cho DN và TĐH, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia.

Tám là, nâng cao vị thế các TĐH miền Bắc: Phát triển các TĐH miền Bắc thành những trung tâm nghiên cứu và ĐMST hàng đầu khu vực Đông Nam Á, đủ sức cạnh tranh với các TĐH danh tiếng trong khu vực và quốc tế. Đòi hỏi các TĐH phải đầu tư mạnh mẽ CSVC, trang thiết bị hiện đại và hạ tầng công nghệ tiên tiến, đáp ứng yêu cầu của các chương trình nghiên cứu quy mô lớn và phức tạp. Tăng cường chuyển giao tri thức và công nghệ thông qua các chương trình hợp tác với DN, đặc biệt trong các lĩnh vực mũi nhọn. Đẩy mạnh công bố các bài báo khoa học trên các tạp chí quốc tế uy tín, tham gia các hội nghị khoa học toàn cầu, xây dựng các mạng lưới học thuật quốc tế.

4.2.2. Quan điểm tăng cường mối liên kết TĐH-DN ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045

Một là, lấy lợi ích song phương và đa phương làm trung tâm

MLK TĐH-DN phải được xây dựng trên cơ sở lợi ích hài hòa giữa các bên, lợi ích chung của xã hội. Đối với TĐH phải nâng cao năng lực hoạt động, tăng nguồn thu, đảm bảo đáp ứng về số và CLĐT theo nhu cầu DN, đồng thời nghiên cứu theo hướng ứng dụng, tạo ra sản phẩm giá trị về thương mại. Tăng cường cơ hội thực tiễn và việc làm cho SV sau tốt nghiệp. DN phải tiếp cận được NNL chất lượng cao phù hợp, sản phẩm khoa học ứng dụng, công nghệ tiên tiến và hỗ trợ giải quyết các vấn đề thực tiễn trong hoạt động của TĐH. Đối với xã hội có những đóng góp vào sự phát triển KT-XH thông qua ĐMST và NSLĐ.

Hai là, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo, nghiên cứu với nhu cầu thị trường

Đào tạo và NCKH tại các TĐH phải xuất phát từ thực tiễn, gắn cung - cầu. Xây dựng chương trình LK đào tạo giữa TĐH với DN. Tăng cường các học kỳ DN, thực tập và các dự án ứng dụng thực tiễn. Các TĐH, nơi đào tạo tri thức lý thuyết, là trung tâm nghiên cứu, ĐMST, đáp ứng những thách thức thực tiễn của TTLĐ và DN. Các CTĐT sẽ thiết thực, phù hợp hơn khi được thiết kế dựa trên sự tham vấn từ DN. SV được tiếp cận sớm với thực tế thông qua thực tập, kiến tập và các dự án hợp tác. SV sẽ nắm vững lý thuyết, được trang bị kỹ năng nghề nghiệp, ý thức kỷ luật lao động, đáp ứng nhanh yêu cầu của công việc. Hướng nghiên cứu được định hình rõ ràng hơn khi xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của DN và xã hội. Các sản phẩm SPKH được ứng dụng ngay vào thực tế để giải quyết bài toán cụ thể, từ đó gia tăng giá trị kinh tế. TTLĐ tiếp cận NNL chất lượng cao, được đào tạo bài bản, sẵn sàng làm việc. MLK giúp DN giảm chi phí, thời gian đào tạo lại, nâng cao NSLĐ và sức cạnh tranh.

Ba là, hoàn thiện MLK TĐH-DN thống nhất trong hệ sinh thái quốc gia, quốc tế

Hoàn thiện MLK giữa TĐH-DN trong hệ sinh thái quốc gia, quốc tế bao gồm yếu tố nội tại (TĐH-DN) và yếu tố ngoại vi (hành lang pháp lý, sự hỗ trợ từ chính phủ và hội nhập quốc tế). Sự phối hợp thống nhất trên nguyên tắc lợi ích chung và hướng tới PTBV. Xây dựng mạng lưới liên kết đa chiều, các bên đều có vai trò, trách nhiệm cụ thể trong hệ sinh thái. TĐH cung cấp NNL, sản phẩm NCKH, trung tâm ĐMST. Năng lực, chất lượng của TĐH là yếu tố quyết định MLK có bền vững hay không. Hoàn thiện nội tại của TĐH là yếu tố nền tảng. DN chuyển từ thụ động sang chủ động trong hệ sinh thái, đóng góp tài chính và định hướng chiến lược. MLK không chỉ giới hạn ở quy mô quốc gia, cần mở rộng ra mạng lưới toàn cầu,

nhằm tạo sức cạnh tranh và tính bền vững trong hệ sinh thái. MLK không chỉ mang tính ngắn hạn mà phải hướng tới sự phát triển lâu dài, ổn định. Mọi chiến lược liên kết gắn liền với mục tiêu PTBV về KTXH và môi trường.

Bốn là, lấy chuyển đổi số và ĐMST làm nền tảng thúc đẩy liên kết.

Công nghệ giúp tăng cường kết nối, cải thiện hiệu quả hợp tác và tạo điều kiện thuận lợi cho NCUD. Tạo nền tảng số để kết nối và chia sẻ thông tin giữa TĐH và DN. Ưu tiên phát triển các lĩnh vực công nghệ mới như AI, Big data, IoT và năng lượng sạch trong nghiên cứu chung. Nghị quyết số 52-NQ/TW của Bộ Chính trị (2019) đề ra chủ trương phát triển nền kinh tế số và yêu cầu các TĐH và DN, phải thúc đẩy CDS mạnh mẽ để thích ứng với xu hướng toàn cầu. Chương trình CDS Quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (Quyết định 749/QĐ-TTg, 2020) xác định GDDT là lĩnh vực ưu tiên hàng đầu, khuyến khích các CSGD và DN hợp tác phát triển các mô hình đào tạo và nghiên cứu mới. Nghị định 94/2022/NĐ-CP hỗ trợ phát triển hệ sinh thái ĐMST và khởi nghiệp, tạo điều kiện để các TĐH và DN cùng xây dựng và ứng dụng các giải pháp CNS.

DN liên kết với TĐH để cùng phát triển các nền tảng học tập trực tuyến, mô phỏng thực tế ảo (VR/AR) phục vụ đào tạo thực hành. TĐH đóng vai trò là trung tâm nghiên cứu, ươm tạo ý tưởng và khởi nghiệp, trong khi DN là cầu nối thương mại hóa các sản phẩm và ý tưởng sáng tạo. Các nền tảng số giúp giảm thiểu rào cản địa lý và hành chính, tạo điều kiện để TĐH - DN trao đổi thông tin, chia sẻ dữ liệu nghiên cứu và hợp tác nhanh, thuận lợi. Đồng thời, hệ thống quản trị số hóa hỗ trợ theo dõi, đánh giá hiệu quả các chương trình LK một cách minh bạch, chính xác.

Năm là, nâng cao vai trò kiến tạo và hỗ trợ của Nhà nước

Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong việc tạo hành lang pháp lý, cung cấp các chính sách hỗ trợ và thúc đẩy liên kết giữa TĐH - DN. Xây dựng các chính sách ưu đãi tài chính và thuế cho DN tham gia liên kết trong đào tạo, nghiên cứu, hoạt động dịch vụ, tư vấn. Thành lập các quỹ hỗ trợ hợp tác hoặc các trung tâm kết nối vùng, nhằm điều phối hiệu quả giữa các bên. Việc định hướng, kiến tạo môi trường và cung cấp các công cụ pháp lý, Nhà nước đóng vai trò trung tâm trong việc thúc đẩy MLK chặt chẽ, bền vững giữa hai chủ thể quan trọng này.

Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030 (Quyết định số 569/QĐ-TTg), hay các chính sách thúc đẩy hợp tác công - tư (PPP) trong lĩnh vực giáo dục và nghiên cứu tạo cơ hội để hai bên phối hợp triển khai các dự án chung. Nhà nước ban hành các quy định pháp luật cụ thể về quyền và nghĩa vụ của các bên trong liên kết, đơn giản hóa thủ tục hành chính, minh bạch hóa cơ chế quản lý để DN dễ dàng tham gia vào các hoạt động nghiên cứu và đào

tạo cùng TĐH. Ngoài ra, Nhà nước giữ vai trò đầu tư cơ bản vào các cơ sở hạ tầng, phòng thí nghiệm, trung ĐMST tại các TĐH nhằm hỗ trợ R&D. Ưu tiên đầu tư cho các ngành, lĩnh vực then chốt phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

Vai trò kiến tạo và hỗ trợ của Nhà nước là nền tảng quan trọng để thúc đẩy MLK hiệu quả giữa TĐH-DN. Thông qua các chiến lược, chính sách và hành động cụ thể, Nhà nước đảm bảo sự phối hợp đồng bộ, tạo động lực mạnh mẽ cho sự PTBV, đáp ứng yêu cầu của nền KTTT.

Sáu là, tích cực hội nhập quốc tế và học hỏi kinh nghiệm toàn cầu

Phát triển MLK TĐH-DN cần hướng đến đạt các tiêu chuẩn quốc tế, đồng thời tận dụng các cơ hội để liên kết với các đối tác toàn cầu, tiếp cận tri thức và công nghệ tiên tiến, mở rộng mạng lưới đối tác, tạo cơ hội việc làm và nghiên cứu hội nhập quốc tế cho SV và GV. Khi tham gia hợp tác quốc tế giúp các TĐH và DN Việt Nam nâng cao vị thế, gia nhập các chuỗi giá trị toàn cầu thông qua các dự án nghiên cứu chung, các CTĐT quốc tế hoặc các sản phẩm CGCN. Việc học hỏi các chính sách và chiến lược của quốc tế giúp Việt Nam xây dựng được các chương trình liên kết đào tạo và nghiên cứu phù hợp với xu thế, đặc biệt trong các lĩnh vực mới nổi như AI, công nghệ xanh, kinh tế số. Việc khai thác tốt các cơ hội hợp tác toàn cầu giúp TĐH, DN nâng cao NLCT, mở ra những hướng đi mới, phù hợp với xu thế phát triển của thế giới.

Bảy là, phát triển bền vững

PTBV là quan điểm cốt lõi trong xây dựng và duy trì MLK TĐH-DN. Là mục tiêu, phương pháp để đảm bảo rằng các MLK mang lại lợi ích lâu dài cho cả hai bên, đồng thời đóng góp tích cực vào sự phát triển KT-XH và môi trường của quốc gia. Liên kết TĐH-DN trong các dự án mà cần có tầm nhìn chiến lược, định hướng phát triển dài hạn để đảm bảo lợi ích bền vững. Phải xây dựng lộ trình LK cụ thể với các mục tiêu ngắn, trung và dài hạn. Thiết lập cơ chế đánh giá, giám sát định kỳ để cải tiến và điều chỉnh chiến lược LK phù hợp. Các mối quan hệ bền vững đòi hỏi sự cam kết chặt chẽ, minh bạch và có tầm nhìn chiến lược từ cả hai phía. Đồng thời, cần đảm bảo cân bằng giữa lợi ích kinh tế của DN, trách nhiệm xã hội của TĐH và đóng góp vào các mục tiêu PTBV, duy trì động lực phát triển lâu dài, đảm bảo các LK không bị đứt gãy trước các biến động KT-XH. PTBV là nền tảng quan trọng để đảm bảo MLK giữa TĐH-DN mang lại lợi ích kinh tế, tạo động lực cho sự phát triển xã hội và bảo vệ môi trường. Có sự hỗ trợ từ Nhà nước và cam kết lâu dài từ cả TĐH và DN. Để Việt Nam nâng cao vị thế cạnh tranh trên trường quốc tế.

4.3. Một số giải pháp tăng cường mối liên kết TĐH-DN của các TĐH ở khu vực miền Bắc Việt Nam

4.3.1. Hoàn thiện chiến lược, chính sách quản lý mối liên kết TĐH-DN

Theo định hướng đổi mới giáo dục đại học gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu nhân lực chất lượng cao của DN, việc hoàn thiện chiến lược và chính sách quản lý mối liên kết giữa TĐH và DN ở khu vực miền Bắc Việt Nam cần đảm bảo các mục tiêu trọng tâm sau:

Một là, xây dựng và ban hành chiến lược liên kết TĐH-DN như một bộ phận hợp thành trong chiến lược phát triển tổng thể của nhà trường.

Chiến lược liên kết TĐH-DN cần được xác lập trên cơ sở đánh giá đầy đủ năng lực nội tại của nhà trường, nhu cầu nhân lực và công nghệ của DN trong khu vực, cũng như các xu hướng phát triển kinh tế - xã hội. Việc tích hợp chiến lược liên kết vào chiến lược tổng thể sẽ tạo sự nhất quán về định hướng phát triển, tránh tình trạng hoạt động liên kết bị triển khai rời rạc hoặc mang tính ngắn hạn. Một chiến lược liên kết bài bản phải xác định rõ các mục tiêu cụ thể (ví dụ: tỷ lệ sinh viên thực tập tại DN, tỷ lệ DN tham gia xây dựng CTĐT), các lĩnh vực ưu tiên (theo nhóm ngành mũi nhọn), và các phương thức triển khai chủ đạo. Đồng thời, chiến lược cần quy định rõ lộ trình thực hiện, nguồn lực đảm bảo, các yếu tố điều kiện và cơ chế phối hợp nội bộ để đạt được các mục tiêu đề ra.

Hai là, xây dựng hệ thống chính sách nội bộ cụ thể hóa chiến lược liên kết, làm cơ sở pháp lý điều chỉnh các hoạt động liên kết với DN.

Việc hoàn thiện chính sách nội bộ nhằm quản lý hoạt động liên kết có ý nghĩa quyết định trong việc đưa chiến lược vào thực tiễn. Các TĐH cần ban hành bộ quy chế, quy định chuyên biệt về liên kết với DN, trong đó xác định rõ nguyên tắc ký kết hợp tác, phạm vi hoạt động, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên tham gia, cũng như các hình thức xử lý vi phạm trong thực hiện thỏa thuận liên kết. Chính sách cần phân loại các hình thức liên kết (đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ, dịch vụ tư vấn, hỗ trợ khởi nghiệp...) để áp dụng quy trình quản lý tương ứng, đảm bảo tính linh hoạt nhưng chặt chẽ. Ngoài ra, cần có các quy định hỗ trợ tài chính, ưu tiên sử dụng cơ sở vật chất, hoặc giảm học phí cho SV tham gia sâu vào chương trình hợp tác với DN, nhằm khuyến khích sự tham gia rộng rãi và bền vững.

Ba là, hoàn thiện cơ chế phân quyền và phối hợp trong quản lý liên kết TĐH-DN

Để quản lý hoạt động liên kết hiệu quả, các TĐH cần thiết lập cơ chế phân quyền và phối hợp rõ ràng, nhằm đảm bảo sự liên thông giữa các đơn vị chức năng và hạn chế tình trạng phân tán trách nhiệm. Cơ chế này cần xác định rõ vai trò,

quyền hạn của từng bộ phận trong quản lý liên kết: Ban Giám hiệu chịu trách nhiệm chiến lược và giám sát tổng thể; phòng hợp tác DN thực hiện chức năng điều phối; các khoa chuyên môn trực tiếp triển khai các chương trình liên kết phù hợp với lĩnh vực đào tạo. Đồng thời, cần xây dựng các quy trình phối hợp nội bộ minh bạch, trong đó quy định rõ trình tự phê duyệt, ký kết, thực hiện, giám sát và đánh giá các thỏa thuận hợp tác. Việc hoàn thiện cơ chế phân quyền và phối hợp sẽ giúp nâng cao tính chủ động, tăng tốc độ ra quyết định và hạn chế xung đột lợi ích giữa các đơn vị trong trường.

Bốn là, phát triển cơ chế chính sách ưu đãi và chia sẻ lợi ích nhằm tạo động lực bền vững cho hoạt động liên kết.

Chính sách khuyến khích và phân chia lợi ích là công cụ quan trọng để thúc đẩy sự tham gia tích cực của các đơn vị và cá nhân vào hoạt động liên kết. Các TĐH cần ban hành các chính sách thưởng, phạt rõ ràng: khen thưởng GV có nhiều sáng kiến hoặc thành tích trong hợp tác với DN; ưu tiên xét các danh hiệu thi đua, hỗ trợ tài chính cho các nhóm nghiên cứu liên kết hiệu quả; hoặc tạo điều kiện thăng tiến chức danh học thuật cho những cá nhân xuất sắc. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế phân chia lợi ích tài chính minh bạch từ các hợp đồng hợp tác (ví dụ: tỷ lệ phần trăm lợi nhuận từ hợp đồng dịch vụ, nghiên cứu, đào tạo liên kết được phân bổ cho nhóm thực hiện). Một cơ chế ưu đãi và chia sẻ hợp lý sẽ không chỉ nâng cao động lực nội bộ mà còn giúp ổn định các mối quan hệ liên kết lâu dài.

Năm là, hoàn thiện cơ chế giám sát, đánh giá và điều chỉnh chính sách liên kết trên cơ sở kết quả thực hiện.

Một chiến lược và chính sách quản lý hiệu quả phải đi kèm với cơ chế giám sát và điều chỉnh kịp thời. Các TĐH cần xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá hoạt động liên kết (ví dụ: số lượng chương trình liên kết được triển khai; số lượng doanh nghiệp đối tác mới; tỷ lệ sinh viên có cơ hội thực tập, việc làm nhờ liên kết; doanh thu từ hoạt động dịch vụ hợp tác), đồng thời tổ chức đánh giá định kỳ (hàng năm hoặc theo chu kỳ 3-5 năm). Các kết quả đánh giá phải được công khai nội bộ và làm căn cứ cho việc rà soát, điều chỉnh chiến lược, chính sách liên kết nhằm đảm bảo tính thích ứng với biến động của TTLĐ và nhu cầu thực tiễn của DN. Cơ chế này cũng giúp tăng cường tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và cải thiện liên tục hiệu quả quản lý hoạt động liên kết.

Sáu là, xây dựng hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu hỗ trợ quản lý liên kết TĐH-DN

Để quản lý hiệu quả các hoạt động liên kết, TĐH cần phát triển hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu tập trung, ghi nhận đầy đủ thông tin về đối tác DN, các

thỏa thuận hợp tác, các CTĐT, nghiên cứu chung, nhu cầu tuyển dụng và thực tập... Hệ thống này giúp nhà trường chủ động cập nhật, phân tích, khai thác dữ liệu nhằm hỗ trợ ra quyết định, phát triển hợp tác chiến lược với DN phù hợp. Đồng thời, việc công khai một phần dữ liệu này cũng tạo điều kiện thuận lợi cho SV, GV tiếp cận cơ hội thực tập, việc làm, dự án hợp tác, góp phần tăng cường sự minh bạch và hiệu quả của hoạt động liên kết.

Bảy là, phát triển đội ngũ cán bộ chuyên trách về liên kết TĐH-DN theo hướng chuyên nghiệp hóa.

Hoạt động liên kết sẽ không thể bền vững nếu thiếu đội ngũ nhân sự chuyên trách có năng lực chuyên môn và kỹ năng kết nối DN. Các trường cần xây dựng bộ phận quản lý liên kết chuyên nghiệp, tuyển chọn, đào tạo đội ngũ cán bộ có kiến thức về thị trường lao động, kỹ năng thương thảo, ký kết, quản trị quan hệ đối tác, và am hiểu các quy trình pháp lý liên quan. Đồng thời, cần có cơ chế đãi ngộ, đánh giá và phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ này, nhằm duy trì động lực và nâng cao hiệu quả hoạt động liên kết trong dài hạn.

4.3.2. Tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong đào tạo

Các TĐH cần xây dựng và phát triển các CTĐT theo đặt hàng, nhu cầu DN là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng NNL đáp ứng sát nhu cầu của TTLĐ. CTĐT được điều chỉnh sẽ giúp SV có kỹ năng, kiến thức và thái độ phù hợp với thực tế của DN, rút ngắn thời gian, kinh phí, khi SV ra trường nhanh chóng làm được việc.

Một là, phân tích nhu cầu của DN để xây dựng chiến lược, chính sách đào tạo phù hợp

TĐH cần thường xuyên khảo sát, thu thập thông tin về yêu cầu tuyển dụng, kỹ năng nghề nghiệp và xu hướng phát triển nguồn nhân lực của DN. Việc này giúp các TĐH nắm bắt chính xác yêu cầu của TTLĐ, từ đó xây dựng chiến lược phát triển ngành nghề, điều chỉnh mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra và nội dung chương trình phù hợp. Thông qua khảo sát, đối thoại doanh nghiệp, dự báo xu hướng thị trường và phân tích dữ liệu tuyển dụng, nhà trường có thể định hướng chính sách đào tạo theo hướng thực tiễn, linh hoạt và sát với nhu cầu. Đây cũng là cơ sở để triển khai các mô hình đào tạo đặt hàng, đào tạo theo địa chỉ, hoặc hợp tác xây dựng chương trình. Quá trình này không chỉ nâng cao CLĐT mà còn tạo tiền đề vững chắc cho sự phối hợp lâu dài giữa hai bên.

Hai là, phát triển các CTĐT linh hoạt theo nhu cầu của thị trường nguồn nhân lực chất lượng cao, định hướng ứng dụng

Để nâng cao chất lượng các CTĐT và hướng đến mục tiêu “sinh viên ra trường có việc làm và làm được việc”. Các TĐH cần chuyển từ tư duy “đào tạo cái mình có” sang “đào tạo cái xã hội cần”, lấy nhu cầu thực tiễn của DN và TTLĐ làm trung tâm. Việc thiết kế CTĐT phải có sự tham gia tích cực của DN nhằm giúp họ nhận thức rõ vai trò, trách nhiệm cũng như lợi ích của MLK. DN cần chủ động cung cấp thông tin về tiêu chuẩn tuyển dụng, chuẩn năng lực chuyên môn, kỹ năng mềm, công nghệ và thái độ làm việc, để làm căn cứ cho việc xây dựng hoặc điều chỉnh chương trình. Các trường cần rà soát và cập nhật CTĐT một cách thường xuyên, linh hoạt, phù hợp với yêu cầu thực tiễn và xu hướng phát triển ngành nghề. Chương trình nên được thiết kế theo mô-đun, cho phép tích hợp và điều chỉnh nhanh chóng khi có thay đổi, tập trung vào các kỹ năng ứng dụng cụ thể như làm việc nhóm, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề và thích ứng công nghệ. Ngoài ra, cần đa dạng hóa hình thức tổ chức đào tạo như kết hợp trực tuyến, thực hành, đào tạo theo dự án, theo đơn đặt hàng để đáp ứng nhiều đối tượng người học khác nhau.

Ba là, kết hợp thực hành và lý thuyết qua các dự án hợp tác với DN

Kết hợp hài hòa giữa lý thuyết và thực hành thông qua các dự án hợp tác với doanh nghiệp và hoạt động làm việc nhóm theo hướng phát triển năng lực toàn diện cho người học. Thay vì đào tạo thuần túy theo lý thuyết hàn lâm, các TĐH cần thiết kế chương trình học gắn liền với các tình huống thực tiễn, bài toán DN và yêu cầu sản xuất - kinh doanh. Việc triển khai các dự án hợp tác cho sinh viên dưới sự đồng hành của GV và chuyên gia DN sẽ giúp người học vừa ứng dụng kiến thức, vừa phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, giao tiếp chuyên nghiệp và tư duy sáng tạo. Đồng thời, các hoạt động này tạo cơ hội cho SV tiếp cận môi trường làm việc thực tế, hình thành ý thức nghề nghiệp và tác phong công nghiệp ngay trong quá trình học tập. TĐH và DN cần phối hợp xây dựng hệ thống dự án học tập theo từng chuyên ngành, có đánh giá kết quả rõ ràng và công nhận như một phần chính thức trong CTĐT. Giải pháp này góp phần thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng, tăng cường hiệu quả liên kết trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Bốn là, mời chuyên gia từ DN tham gia tổ chức, đánh giá kết quả đào tạo

Các TĐH cần chủ động thành lập hội đồng tư vấn đào tạo, tuyển sinh có sự tham gia của đại diện DN, đặc biệt là các chuyên gia có kinh nghiệm thực tế, đảm bảo đủ năng lực và tiêu chuẩn giảng dạy. Các chuyên gia này có thể tham gia giảng dạy các học phần ứng dụng, hướng dẫn thực hành, đồ án tốt nghiệp hoặc đồng hành cùng nhà trường trong việc xây dựng và cập nhật CTĐT. Ngoài ra, nhà trường nên mời đại diện DN tham gia cố vấn tại các khoa, trung tâm chuyên môn để đóng góp

ý kiến chuyên sâu về chiến lược đào tạo gắn với yêu cầu nhân lực thực tế. Việc mời chuyên gia DN không chỉ giúp SV tiếp cận kiến thức và kỹ năng sát với công việc mà còn tạo điều kiện để hình thành các mối quan hệ nghề nghiệp có giá trị cho quá trình phát triển sự nghiệp sau này. Đồng thời, việc hợp tác này còn góp phần khai thác hiệu quả NNL chất lượng cao giữa hai bên thông qua các dự án ngắn hạn, tiết kiệm chi phí, nhưng vẫn đảm bảo chất lượng và hiệu quả.

Năm là, thiết lập các chương trình thực tập, thực tế phù hợp tại DN

Các TĐH cần phối hợp chặt chẽ với DN trong việc xây dựng kế hoạch thực tập có mục tiêu rõ ràng, nội dung phù hợp với chuyên ngành đào tạo và có người hướng dẫn cụ thể từ cả hai phía. DN cần chủ động tiếp nhận SV thực tập, bố trí công việc đúng chuyên môn, tạo điều kiện cho SV tham gia vào các quy trình sản xuất - kinh doanh thực tế. Quá trình thực tập phải được theo dõi, đánh giá khách quan dựa trên các tiêu chí rõ ràng, có sự phối hợp giữa GV phụ trách và người hướng dẫn tại DN. Ngoài ra, các chương trình thực tế định kỳ như tham quan nhà máy, dự giờ chuyên gia, hội thảo nghề nghiệp cũng cần được tăng cường, giúp SV hình thành tư duy nghề nghiệp và hiểu sâu hơn về TTLĐ. Đây là cầu nối quan trọng giữa đào tạo và tuyển dụng, góp phần nâng cao hiệu quả liên kết giữa TĐH và DN.

Sáu là, thiết lập hệ thống kiểm định đánh giá và cải tiến liên tục CTĐT

Cần xây dựng cơ chế đánh giá định kỳ CTĐT với sự tham gia của DN, GV, SV và các tổ chức kiểm định độc lập. Quy trình đánh giá cần gắn với các tiêu chí rõ ràng như mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra, tính cập nhật của nội dung, hiệu quả đào tạo và tỷ lệ SV có việc làm phù hợp sau tốt nghiệp. Thông tin phản hồi từ DN, nơi sử dụng lao động, đóng vai trò quan trọng trong việc xác định điểm mạnh, điểm yếu của chương trình, từ đó đưa ra các giải pháp cải tiến kịp thời. Việc cải tiến cần thực hiện theo chu trình liên tục, có lộ trình, minh bạch và có sự giám sát chặt chẽ của các hội đồng chuyên môn. Giải pháp này giúp chương trình đào tạo luôn phù hợp với xu thế phát triển công nghệ, yêu cầu nghề nghiệp và góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng ứng dụng, hội nhập và PTBV.

Bảy là, xây dựng cơ chế huy động nguồn lực và chính sách nội bộ nhằm hỗ trợ, khuyến khích phát triển liên kết đào tạo.

Các TĐH cần chủ động thiết lập cơ chế phối hợp tài chính với DN, bao gồm chia sẻ chi phí đào tạo, đầu tư CSVC, thiết bị thực hành và triển khai các chương trình đặt hàng đào tạo. Đồng thời, cần xây dựng các chính sách nội bộ như miễn giảm học phí, cấp học bổng liên kết, khen thưởng GV và SV tham gia các chương trình đào tạo hợp tác với DN. Việc thành lập các quỹ hỗ trợ liên kết đào tạo từ nguồn xã hội hóa, tài trợ của DN và các tổ chức phát triển là cần thiết để bảo đảm

tính bền vững cho hoạt động hợp tác. Các trường cũng nên tích cực đề xuất, vận dụng linh hoạt các chính sách ưu đãi hiện hành của nhà nước, địa phương, làm cơ sở huy động thêm nguồn lực bên ngoài. Thông qua cơ chế tài chính minh bạch và chính sách khuyến khích hiệu quả, TĐH có thể mở rộng quy mô liên kết, tăng tính hấp dẫn đối với doanh nghiệp và nâng cao CLĐT theo hướng gắn với thực tiễn sản xuất - kinh doanh.

4.3.3. Tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong NCKH&CGCN

MLK TĐH -DN trong NCKH&CGCN, các TĐH cần tập trung vào việc cải thiện cơ chế chính sách, cơ cấu tổ chức, nhân sự để xây dựng môi trường hợp tác bền vững, gia tăng hiệu quả ứng dụng của các KQNC, thúc đẩy ĐMST.

Một là, TĐH cần chủ động định hướng nghiên cứu, CGCN phù hợp với nhu cầu của các DN và thị trường

Các TĐH cần chủ động phối hợp với DN để định hướng chủ đề NCKH, tập trung vào giải quyết các vấn đề thực tiễn hoặc lĩnh vực mà DN đang cần. Qua đó giúp TĐH định hình mục tiêu nghiên cứu, cung cấp dữ liệu, các chủ đề nghiên cứu phù hợp giúp SPKH có tính ứng dụng cao có giá trị, nâng cao hiệu quả SXKD của DN và giúp TĐH phát huy năng lực đội ngũ, tăng doanh thu. các TĐH phải chủ động tích cực tiếp cận, giới thiệu với DN về xu hướng phát triển của KHCN tiên tiến trong SXKD trên thế giới. Phát triển KHCN và ĐMST cần phối hợp chặt chẽ từ hai chủ thể, lấy DN làm trung tâm, TĐH là chủ thể nghiên cứu, lấy chất lượng sản phẩm làm thước đo giá trị của MLK.

TĐH chủ động khảo sát nhu cầu ĐMCN tại các DN, mở rộng số lượng, chất lượng đề tài NCKH ứng dụng theo đơn đặt hàng, sẽ giúp việc thương mại hoá SPNC nhanh chóng, thuận lợi hơn, tăng uy tín, nguồn thu cho TĐH.

Hai là, thiết lập các trung tâm nghiên cứu, nhóm nghiên cứu mạnh

Các TĐH thành lập các trung tâm, các dự án nghiên cứu chung, để nhà khoa học của TĐH và các chuyên gia từ DN làm việc theo các dự án R&D. Các Trung tâm giúp phát huy nguồn lực của hai bên về trang thiết bị nghiên cứu, nguồn tài chính và kinh nghiệm, năng lực chuyên môn. Tạo ra các sản phẩm NCUD, phù hợp nhu cầu thị trường KHCN

Xây dựng, thành lập nhóm nghiên cứu mạnh theo đơn hàng nghiên cứu (gồm các nhà khoa học của TĐH và các chuyên gia của DN), có trả thù lao, tạo môi trường thuận lợi để đẩy mạnh công tác NCKH của ĐNGV. Nhóm nghiên cứu có vai trò, nhiệm vụ làm các phát minh, sáng chế và các sản phẩm KHCN có thể thương mại được. Hai bên cùng nhau phối hợp tổ chức các hội nghị, hội thảo khoa học, báo

cáo chuyên đề khoa học đột xuất khi có nhu cầu hoặc khởi động các dự án nghiên cứu mới để phát triển KHCN.

Phát triển các mô hình hợp tác đồng sáng tạo (Co-creation) các nhà nghiên cứu cùng nhau phát triển và hoàn thiện công nghệ mới, từ giai đoạn ý tưởng đến sản phẩm cuối cùng và mô hình mở (Open Innovation) các DN tiếp cận và tận dụng các công nghệ, ý tưởng từ các TĐH, để tạo ra giá trị mới.

Ba là, thúc đẩy các chương trình tài trợ nghiên cứu từ DN

DN tài trợ các đề tài nghiên cứu tại TĐH, giúp các GV và SV có kinh phí và điều kiện để thực hiện các dự án liên quan đến lĩnh vực của DN. Đổi lại, DN sẽ được hưởng lợi từ các kết quả nghiên cứu, các sản phẩm hoặc quy trình công nghệ. Việc DN tài trợ cho các dự án nghiên cứu để giải quyết các vấn đề mà DN cần, còn góp phần nâng cao khả năng NCKH của TĐH, là động lực để các GV và SV tích cực tham gia, tăng cường khả năng ứng dụng thực tiễn của sản phẩm. TĐH hoặc DN tạo điều kiện, cơ chế cho các nhà nghiên cứu được sử dụng chung CSVC như hệ thống phòng thí nghiệm để cùng tham gia hoạt động R&D vì mục tiêu, dự án chung. Phát triển các chương trình hợp tác công-tư để hỗ trợ các dự án nghiên cứu và chuyển giao.

Bốn là, thúc đẩy chương trình đào tạo và huấn luyện về NCKH&CGCN

Các TĐH cần tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về NCKH, quy trình CGCN và các kiến thức liên quan đến quản lý ĐMST cho SV và ĐNGV. Giúp ĐNGV, SV nắm vững kỹ năng cần thiết để thực hiện các dự án NCUD, hiểu rõ quy trình đưa SPNC từ PTN ra thị trường. Qua đó nâng cao NLNC của ĐNGV, chuẩn bị cho SV những kỹ năng chuyên môn để đáp ứng nhu cầu thị trường.

Tăng cường các CTĐT ngắn hạn, chuyên sâu, nâng cao năng lực cho ĐNGV và nhà nghiên cứu, đặc biệt là các kỹ năng cần thiết để làm việc, đàm phán có hiệu quả với DN. Đầu tư vào các PTN, trang thiết bị hiện đại và hệ thống hỗ trợ nghiên cứu để nâng cao khả năng hợp tác và nghiên cứu của TĐH.

Năm là, khuyến khích, hỗ trợ các hoạt động khởi nghiệp dựa trên các kết quả nghiên cứu khoa học

Các TĐH và DN cần phối hợp xây dựng các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp, đặc biệt là khởi nghiệp dựa trên các sản phẩm hoặc công nghệ được phát triển từ các dự án NCKH. Các chương trình n sẽ hỗ trợ vốn, CSVC, tư vấn phát triển sản phẩm và chiến lược thị trường. Hỗ trợ khởi nghiệp giúp các nhà khoa học và SV chuyển đổi các kết quả nghiên cứu thành sản phẩm thương mại hóa, đi vào thực tiễn. Các DN hưởng lợi từ các SPNC này thông sở hữu cổ phần hoặc quyền khai thác sản phẩm, tăng cường động lực hợp tác nghiên cứu.

Sáu là, tạo điều kiện cho các chương trình thực tập nghiên cứu tại DN

Thiết lập các chương trình thực tập nghiên cứu cho SV và ĐNGV tại các phòng R&D của DN. Chương trình này, SV và GV làm việc trực tiếp với các nhà khoa học và kỹ sư của DN để phát triển các sản phẩm, quy trình mới. Việc tham gia thực tập nghiên cứu tại DN giúp SV và GV tiếp cận với những công nghệ và quy trình sản xuất tiên tiến, tăng kinh nghiệm và kỹ năng thực tế. DN có cơ hội đánh giá năng lực của các SV và GV, để tuyển dụng NNL phù hợp.

Bảy là, xây dựng hệ thống đánh giá và giám sát hiệu quả CGCN

Thiết lập hệ thống đánh giá và giám sát hiệu quả các dự án CGCN, qua theo dõi tiến độ, đánh giá chất lượng, đo lường tác động KTXH của công nghệ được chuyển giao. Hệ thống này giúp cả TĐH và DN kiểm soát và tối ưu hóa quá trình CGCN, đảm bảo các dự án đang thực hiện hiệu quả, đạt mục tiêu đề ra. Đồng thời, hệ thống đánh giá cung cấp các số liệu cần thiết để cải tiến quy trình hợp tác, tạo điều kiện cho các hoạt động chuyển giao trong tương lai.

Tám là, khuyến khích DN tham gia vào các chương trình nghiên cứu liên ngành với TĐH

Khuyến khích DN tài trợ hoặc tham gia vào các lĩnh vực có tiềm năng ứng dụng cao như AI, Big Data, sinh học, năng lượng tái tạo. TĐH có vai trò điều phối các dự án liên ngành (thường có khả năng tạo ra những đột phá lớn và có tính ứng dụng rộng rãi), giúp DN có thêm cơ hội tiếp cận với công nghệ tiên tiến. Bên cạnh đó, SV và GV học hỏi được các kiến thức và kỹ năng mới, phát triển tư duy sáng tạo và khả năng làm việc trong môi trường đa ngành.

4.3.4. Tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong tư vấn, cung ứng dịch vụ

Hoạt động tư vấn và cung cấp dịch vụ trong MLK giúp tận dụng tri thức và kỹ năng của ĐNGV, SV, đồng thời đáp ứng nhu cầu của DN trong các lĩnh vực cải tiến công nghệ, quản trị và nghiên cứu triển khai các hoạt động sản xuất kinh doanh. Hoàn thiện MLK trong hoạt động tư vấn, dịch vụ để nâng cao chất lượng dịch vụ, đảm bảo tính kết nối chặt chẽ, hiệu quả giữa TĐH với DN, tối ưu hóa giá trị tri thức, đóng góp vào sự PTBV của các bên và XH.

Một là, thành lập trung tâm chuyên trách về tư vấn, cung ứng dịch vụ và R&D các hoạt động sản xuất kinh doanh.

Đa số các TĐH hiện nay chưa có tổ chức chuyên biệt đủ năng lực làm đầu mối tư vấn và cung ứng dịch vụ cho DN. Vì vậy, việc thành lập các trung tâm hoặc bộ phận chuyên trách, hoạt động theo cơ chế chuyên nghiệp là giải pháp cấp thiết. Trung tâm này sẽ tập hợp đội ngũ cố vấn và chuyên gia từ các khoa, viện, trung tâm nghiên cứu trong trường, đồng thời thu hút cộng tác viên bên ngoài có trình độ cao.

Các hoạt động của trung tâm cần bao gồm tư vấn quản lý, marketing, công nghệ thông tin, tài chính, nghiên cứu và phát triển sản phẩm, cho thuê trang thiết bị và cơ sở vật chất phục vụ DN.

Trung tâm cũng cần tổ chức các hội thảo, hội nghị, seminar giữa GV, nhà nghiên cứu và lãnh đạo DN để thảo luận về các thách thức trong môi trường kinh doanh và tìm kiếm giải pháp ứng dụng từ kết quả nghiên cứu. Ngoài ra, TĐH cần coi DN là khách hàng trung tâm trong dịch vụ tư vấn, bố trí các nhóm chuyên gia làm việc bán thời gian tại DN, vừa tăng cơ hội thu nhập cho đội ngũ nghiên cứu, vừa thúc đẩy sáng tạo ứng dụng vào thực tiễn.

Hai là, thúc đẩy liên kết trong tư vấn cải tiến quy trình sản xuất, chuyển giao công nghệ và điều tra thị trường

Nhu cầu cải tiến quy trình quản lý và đổi mới công nghệ sản xuất của DN ngày càng cao, tuy nhiên khả năng cung ứng dịch vụ từ các TĐH hiện nay còn hạn chế về quy mô và tính chuyên nghiệp. TĐH cần chủ động cung cấp các giải pháp công nghệ tiên tiến, mô hình quản trị hiện đại và sản phẩm R&D để hỗ trợ DN nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tiết kiệm chi phí và gia tăng NLCT.

Đặc biệt, các hoạt động điều tra thị trường cần được tổ chức để hỗ trợ DN thu thập, phân tích dữ liệu khách hàng, xác định xu hướng tiêu dùng, từ đó đưa ra các quyết sách kinh doanh phù hợp. Các hoạt động này không chỉ giúp DN nâng cao chiến lược kinh doanh mà còn tạo cơ hội thực hành thực tiễn cho GV và SV, gắn kết nghiên cứu hàn lâm với nhu cầu thực tế.

Ba là, phát triển các chương trình tư vấn khởi nghiệp và ĐMST

Trong bối cảnh hệ sinh thái khởi nghiệp còn yếu, đặc biệt là đối với DN nhỏ và vừa, các TĐH cần thiết kế và vận hành các chương trình tư vấn chuyên sâu về khởi nghiệp và ĐMST. Những chương trình này sẽ cung cấp cho DN các giải pháp toàn diện về phát triển ý tưởng, lập chiến lược kinh doanh, quản trị tài chính, tiếp cận pháp lý và gọi vốn đầu tư.

Ngoài ra, các TĐH cũng nên phối hợp với DN tổ chức các khóa đào tạo chuyên môn theo yêu cầu, huấn luyện kỹ năng chuyên sâu cho nhân lực của DN. Các hoạt động này không chỉ giúp DN phát triển mà còn tạo ra môi trường học tập thực tế cho GV và SV, góp phần hình thành đội ngũ doanh nhân trẻ có khả năng sáng tạo và tinh thần khởi nghiệp cao.

Bốn là, xây dựng hệ thống đánh giá và giám sát chất lượng dịch vụ tư vấn

Hoạt động tư vấn của các TĐH hiện nay còn thiếu một hệ thống đánh giá chất lượng rõ ràng, dẫn đến DN còn e dè khi hợp tác. Vì vậy, việc thiết lập một hệ thống đánh giá chất lượng dịch vụ tư vấn là rất quan trọng. Hệ thống đánh giá cần

được xây dựng trên cơ sở khoa học, toàn diện và khách quan, với bộ tiêu chí cụ thể, phản ánh đầy đủ các khía cạnh cốt lõi của dịch vụ tư vấn. Các tiêu chí đánh giá có thể bao gồm: (i) mức độ hiệu quả của giải pháp tư vấn (tính khả thi, tính ứng dụng và kết quả thực tiễn đạt được); (ii) mức độ hài lòng của DN đối với dịch vụ cung cấp; (iii) thời gian phản hồi và mức độ đáp ứng yêu cầu DN; (iv) năng lực chuyên môn, kinh nghiệm và tinh thần phục vụ của đội ngũ tư vấn; (v) sự phù hợp của phương pháp và công cụ tư vấn áp dụng. Bên cạnh đó, hệ thống cần có cơ chế thu thập ý kiến phản hồi định kỳ từ DN đối tác thông qua các khảo sát chuyên sâu, phỏng vấn trực tiếp hoặc đánh giá theo từng dự án cụ thể.

Việc xử lý các phản hồi từ DN không chỉ dừng lại ở việc ghi nhận mà cần được phân tích, tổng hợp một cách hệ thống để nhận diện các điểm mạnh, điểm yếu, từ đó đưa ra các biện pháp cải tiến cụ thể cho từng khâu của quá trình tư vấn. Cơ chế phản hồi hai chiều giữa TĐH và DN sẽ giúp tăng cường sự gắn kết, thúc đẩy mối quan hệ hợp tác lâu dài và bền vững.

Bên cạnh đó, triển khai hệ thống đánh giá chất lượng một cách bài bản còn có ý nghĩa chiến lược đối với bản thân các TĐH, góp phần xây dựng và củng cố uy tín học thuật, khẳng định năng lực tư vấn chuyên nghiệp của TĐH đối với cộng đồng DN và xã hội. Đồng thời, thông qua việc giám sát và cải tiến liên tục, các trường sẽ hình thành và phát triển văn hóa chất lượng nội bộ, nâng cao tinh thần trách nhiệm, tính chuyên nghiệp và năng lực sáng tạo của đội ngũ GV, chuyên gia tư vấn.

Về dài hạn, một hệ thống đánh giá chất lượng dịch vụ tư vấn vận hành hiệu quả sẽ trở thành một công cụ quản trị hữu hiệu, giúp nhà trường điều chỉnh chiến lược phát triển hoạt động tư vấn theo hướng ngày càng chuyên nghiệp hóa, gắn chặt với nhu cầu thực tiễn của DN và xu hướng phát triển của thị trường.

Năm là, ứng dụng công nghệ số trong quản lý và mở rộng dịch vụ tư vấn

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang trở thành xu thế tất yếu, việc ứng dụng công nghệ số vào hoạt động tư vấn giữa TĐH và DN không chỉ là giải pháp kỹ thuật mà còn là một yêu cầu chiến lược nhằm nâng cao NLCT và thích ứng với thị trường tri thức số. Thực tiễn hiện nay cho thấy, phần lớn hoạt động tư vấn giữa các TĐH và DN vẫn chủ yếu diễn ra theo phương thức truyền thống, thiếu hệ thống công nghệ hỗ trợ hiệu quả, dẫn đến nhiều hạn chế trong tiếp cận khách hàng, cá nhân hóa dịch vụ và mở rộng phạm vi triển khai.

Để khắc phục tình trạng này, các TĐH cần triển khai đồng bộ các giải pháp công nghệ số trong quản lý và cung cấp dịch vụ tư vấn. Trước hết, việc xây dựng và vận hành hệ thống quản lý quan hệ khách hàng (CRM) giúp lưu trữ, phân tích dữ liệu DN, từ đó cá thể hóa nội dung tư vấn, tối ưu hóa quy trình chăm sóc và duy trì

mối quan hệ lâu dài với đối tác. Bên cạnh đó, việc thiết lập các cổng thông tin dịch vụ tư vấn trực tuyến bao gồm website chuyên biệt, nền tảng cung cấp dịch vụ số hóa (như tư vấn qua video, AI chatbot hỗ trợ sơ bộ, thư viện tài liệu điện tử...) sẽ góp phần rút ngắn khoảng cách địa lý, thời gian và chi phí cho cả hai bên.

Đặc biệt, các nền tảng tư vấn trực tuyến có khả năng cung cấp các gói dịch vụ linh hoạt và tùy chỉnh cao, chẳng hạn như gói tư vấn ngắn hạn theo nhu cầu cụ thể, tư vấn theo dự án đặc thù, hoặc hình thức thuê chuyên gia theo giờ. Những dịch vụ này không chỉ phù hợp với DN quy mô nhỏ và vừa (SMEs) vốn có nguồn lực hạn chế mà còn giúp TĐH tiếp cận được nhiều nhóm DN ở các địa phương khác nhau, mở rộng thị phần và nâng cao hiệu quả hoạt động tư vấn.

Hơn nữa, việc ứng dụng công nghệ số còn tạo điều kiện thu thập và xử lý dữ liệu lớn (big data) về xu hướng nhu cầu DN, từ đó giúp các TĐH điều chỉnh định hướng chuyên môn, thiết kế dịch vụ mới và nâng cao tính cạnh tranh của sản phẩm tư vấn. Ngoài ra, công nghệ cũng hỗ trợ việc đo lường, giám sát và đánh giá chất lượng tư vấn theo thời gian thực, đảm bảo tính minh bạch, cải thiện hiệu suất và tăng độ hài lòng của DN đối với dịch vụ.

Sáu là, đẩy mạnh quảng bá, xây dựng thương hiệu dịch vụ tư vấn của TĐH

Một trong những hạn chế lớn hiện nay trong hoạt động tư vấn của các TĐH miền Bắc là mức độ nhận diện thương hiệu còn thấp, dẫn đến khả năng tiếp cận và khai thác nhu cầu của DN chưa tương xứng với tiềm năng chuyên môn và nguồn lực sẵn có của nhà trường. Thực trạng này xuất phát từ việc thiếu chiến lược quảng bá chuyên nghiệp cũng như chưa đầu tư đúng mức cho hoạt động truyền thông dịch vụ tư vấn.

Để khắc phục, các TĐH cần xây dựng và thực hiện chiến lược quảng bá bài bản, toàn diện nhằm gia tăng mức độ hiện diện trên thị trường dịch vụ tư vấn cho DN. Trước hết, cần chú trọng phát triển các kênh truyền thông số hiện đại như website chuyên nghiệp, trang mạng xã hội (LinkedIn, Facebook, YouTube), email marketing, và nền tảng chia sẻ nội dung số (podcast, webinar). Các kênh này cần cung cấp thông tin cập nhật, đầy đủ và sinh động về danh mục dịch vụ tư vấn, các chuyên gia, dự án tiêu biểu, cùng với phản hồi, đánh giá từ khách hàng DN đã sử dụng dịch vụ.

Bên cạnh truyền thông số, các TĐH cũng cần tăng cường hiện diện trực tiếp tại các sự kiện ngành như hội thảo khoa học, hội chợ việc làm, diễn đàn kết nối DN - nhà trường, ngày hội khởi nghiệp,... Đây là những cơ hội quan trọng để trực tiếp giới thiệu năng lực tư vấn, thiết lập quan hệ đối tác, đồng thời khẳng định vai trò của TĐH trong hệ sinh thái ĐMST và phát triển kinh tế - xã hội.

Ngoài ra, việc thiết kế các ấn phẩm giới thiệu dịch vụ tư vấn, bao gồm brochure, catalogue, báo cáo thường niên về hoạt động tư vấn cần được đầu tư bài bản, thể hiện chuyên nghiệp cả về nội dung lẫn hình thức. Các tài liệu này không chỉ là công cụ truyền thông hữu hiệu mà còn góp phần xây dựng hình ảnh thương hiệu tư vấn của trường với sự tin cậy, chuyên môn sâu và tính chuyên nghiệp cao.

Xây dựng một thương hiệu dịch vụ tư vấn mạnh sẽ mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho TĐH. Một mặt, thương hiệu mạnh giúp tăng cường khả năng thu hút nguồn thu từ hoạt động tư vấn, đóng góp vào việc đa dạng hóa nguồn lực tài chính cho nhà trường. Mặt khác, nó còn góp phần khẳng định uy tín, CLĐT, NCKH và tư vấn, từ đó nâng cao vị thế của TĐH trong cộng đồng DN, trong giới học thuật, cũng như trong xã hội nói chung.

Bây là, phát triển đội ngũ giảng viên và chuyên gia tư vấn chuyên sâu

Chất lượng và hiệu quả của hoạt động tư vấn phụ thuộc trực tiếp vào năng lực chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng tư vấn của đội ngũ GV và chuyên gia tại các TĐH. Tuy nhiên, hiện nay, đội ngũ GV tham gia hoạt động tư vấn cho DN còn hạn chế cả về số lượng lẫn chất lượng. Phần lớn GV có nền tảng lý thuyết vững chắc nhưng lại thiếu kỹ năng tư vấn thực tiễn, kinh nghiệm triển khai dự án trong môi trường DN cũng như khả năng thương thảo và quản trị mối quan hệ khách hàng. Đây là một điểm nghẽn cần được khắc phục để nâng cao hiệu quả liên kết TĐH-DN.

Để giải quyết vấn đề này, trước tiên, các TĐH cần xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ năng tư vấn cho đội ngũ GV. Các chương trình này cần tập trung trang bị các năng lực cốt lõi như: kỹ năng giao tiếp và đàm phán với DN, phân tích và đánh giá nhu cầu DN, lập kế hoạch và quản trị dự án tư vấn, bảo mật thông tin, kỹ năng soạn thảo báo cáo tư vấn chuyên nghiệp. Ngoài ra, các TĐH cần chủ động cử GV tham gia các khóa đào tạo nghiệp vụ tư vấn chuyên nghiệp tại các tổ chức đào tạo uy tín trong và ngoài nước, đồng thời xây dựng các chương trình trao đổi, thực tập tại DN để GV tích lũy kinh nghiệm thực tiễn.

Bên cạnh đào tạo, việc thiết lập cơ chế đãi ngộ hợp lý để khuyến khích GV tham gia hoạt động tư vấn là hết sức cần thiết. TĐH cần xây dựng chính sách trả thù lao theo dự án, gắn kết quả tư vấn với đánh giá thi đua, xét tặng danh hiệu thi đua, xét nâng lương, bổ nhiệm chức danh khoa học. Đồng thời, cần ghi nhận và vinh danh các đóng góp trong hoạt động tư vấn như một tiêu chí quan trọng trong đánh giá năng lực GV, song hành cùng các tiêu chí truyền thống về giảng dạy và NCKH.

Để phát triển năng lực thực tiễn cho SV, các TĐH cần tích cực lồng ghép SV vào các dự án tư vấn dưới sự hướng dẫn của GV. Việc tham gia thực tế vào quá trình tư vấn không chỉ giúp SV tiếp cận sớm với môi trường DN, phát triển kỹ năng nghề nghiệp mà còn tạo>NNL kế thừa cho hoạt động tư vấn của TĐH trong tương lai.

Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số và nhu cầu ĐMST ngày càng mạnh mẽ, các TĐH cần chú trọng phát triển đội ngũ "chuyên gia trung gian" - những người có nhiệm vụ kết nối TĐH-DN, thúc đẩy quá trình khai thác, thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu. Các chuyên gia trung gian này có thể làm việc trong các trung tâm hỗ trợ ĐMST, trung tâm CGCN của TĐH, thực hiện các chức năng: tìm kiếm, kết nối nhu cầu DN với năng lực nghiên cứu của nhà trường; tư vấn khai thác tài sản trí tuệ; hỗ trợ đàm phán, ký kết hợp đồng thương mại hóa sản phẩm KHCN.

4.3.5. Tăng cường các yếu tố nguồn lực hỗ trợ mối liên kết TĐH-DN

Để thúc đẩy mối liên kết TĐH-DN, việc tăng cường các yếu tố nguồn lực đóng vai trò then chốt. Trên cơ sở tiếp cận mô hình các yếu tố nguồn lực triển khai liên kết theo 5M (Manpower, Money, Materials, Method, Market), các giải pháp đưa ra nhằm xây dựng nền tảng vững chắc về nhân lực, tài chính, cơ sở vật chất, phương pháp quản trị và mạng lưới đối tác. Qua đó, trường đại học có thể chủ động nâng cao năng lực triển khai, duy trì và mở rộng MLK với DN một cách bền vững và hiệu quả.

Bảng 4.1. Yếu tố nguồn lực tăng cường MLK TĐH-DN

Nguồn lực (5M)	Giải pháp tăng cường
Manpower (Nhân lực)	Tuyển chọn, đào tạo đội ngũ cán bộ chuyên trách liên kết chuyên nghiệp; Tăng cường kỹ năng thực tế cho giảng viên và sinh viên.
Money (Tài chính)	Huy động đa nguồn vốn (doanh nghiệp, quỹ nghiên cứu, hợp tác quốc tế); Cơ chế chia sẻ tài chính liên kết
Material (Cơ sở vật chất - tài nguyên học thuật)	Đầu tư trung tâm nghiên cứu, PTN ứng dụng; Xây dựng vườn ươm doanh nghiệp tại TĐH và tài nguyên tri thức
Method (Phương pháp quản trị)	Thiết kế quy trình liên kết toàn diện; Ứng dụng công nghệ số trong quản lý và vận hành MLK.
Market (Thị trường - Mạng lưới đối tác)	Mở rộng mạng lưới DN đối tác; tăng cường hoạt động kết nối và cập nhật nhu cầu thị trường.

(Nguồn: NCS đề xuất)

4.3.5.1. Nhân lực

Để tăng cường yếu tố nhân lực trong MLK TĐH, TĐH cần tuyển dụng và đào tạo đội ngũ cán bộ chuyên trách có chuyên môn sâu về quản lý liên kết và phát triển các mối quan hệ đối tác với DN. Những cán bộ này cần có kỹ năng xúc tiến hợp tác, đàm phán, tổ chức và điều phối các hoạt động hợp tác. Bên cạnh đó, trường cần tăng cường các khóa đào tạo cho GV và SV, nhằm giúp họ phát triển các kỹ năng thực tiễn cần thiết để tham gia vào quá trình hợp tác. Các CTĐT có thể bao gồm các lớp học về ĐMST, NCUD, và quản lý dự án trong bối cảnh hợp tác với DN. TĐH cần tạo ra các cơ hội để GV tham gia vào các dự án thực tế tại DN, từ đó nâng cao năng lực ứng dụng kiến thức vào thực tiễn. Bên cạnh đó, SV cần được huấn luyện các kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, và giao tiếp với DN, từ đó đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của TTLĐ. Việc tạo ra một đội ngũ GV, cán bộ và SV có năng lực, sáng tạo và tính thực tiễn sẽ là nền tảng để MLK TĐH-DN được củng cố và phát triển. Đặc biệt, TĐH cần đảm bảo có một bộ phận chuyên trách quản lý các mối quan hệ hợp tác này, nhằm duy trì mối liên kết lâu dài và hiệu quả.

4.3.5.2. Tài chính

Nguồn tài chính là yếu tố quan trọng để thực hiện các hoạt động LK giữa TĐH và DN. TĐH cần huy động đa dạng các nguồn vốn, bao gồm tài trợ từ DN, các quỹ NCKH, hợp tác quốc tế và nguồn vốn từ NSNN. Ngoài các nguồn tài chính truyền thống, TĐH có thể tìm kiếm nguồn tài trợ từ các tổ chức phi chính phủ và các quỹ PTBV trong nước và quốc tế để triển khai các dự án nghiên cứu hợp tác với DN. Một yếu tố quan trọng khác là xây dựng cơ chế chia sẻ tài chính rõ ràng và minh bạch giữa các bên tham gia liên kết, từ đó đảm bảo rằng lợi ích tài chính sẽ được phân bổ hợp lý. Việc thiết lập cơ chế tài chính linh hoạt cũng giúp tăng cường khả năng huy động tài chính cho các hoạt động ĐMST, NC và CGCN Trường cần tạo ra các mô hình tài chính sáng tạo, chẳng hạn như các quỹ hỗ trợ khởi nghiệp cho SV hoặc DN hợp tác. Các cơ chế này có thể bao gồm việc hỗ trợ tài chính cho các DN nhỏ và vừa thông qua các chương trình ươm tạo hoặc hỗ trợ kỹ thuật. Mô hình chia sẻ tài chính cũng sẽ thúc đẩy sự cộng tác lâu dài và bền vững giữa các bên, giúp giảm thiểu rủi ro tài chính trong quá trình triển khai các dự án hợp tác.

4.3.5.3. Cơ sở hạ tầng - Tài nguyên học thuật

CSVCL và tài nguyên học thuật đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra môi trường học tập và nghiên cứu chất lượng, góp phần nâng cao hiệu quả MLK giữa TĐH và DN. TĐH cần đầu tư phát triển trung tâm NCUD, phòng thí nghiệm và các phòng nghiên cứu chuyên sâu, nơi GV và SV có thể triển khai các nghiên cứu mang

tính ứng dụng cao, đáp ứng nhu cầu thực tế của DN. Các vườn ươm DN cũng là một giải pháp hữu hiệu, cung cấp không gian và các dịch vụ hỗ trợ cho các start-up và DN mới, giúp họ PTBV và kết nối với các NCKH. TĐH cần tạo ra các nền tảng chia sẻ tài nguyên học thuật, bao gồm tài liệu nghiên cứu, phần mềm chuyên ngành, cơ sở dữ liệu khoa học, nhằm phục vụ cho cả GV và DN. Các tài nguyên tri thức số sẽ giúp DN tiếp cận các kết quả nghiên cứu, xu hướng công nghệ mới và cung cấp cơ sở dữ liệu cho việc ra quyết định. Việc phát triển cơ sở hạ tầng nghiên cứu sẽ tạo ra một hệ sinh thái ĐMST, nơi GV, SV và DN có thể tương tác, chia sẻ kiến thức và phát triển các giải pháp sáng tạo. Trường cần kết hợp giữa các trung tâm nghiên cứu trong trường với các DN, từ đó giúp gia tăng tính ứng dụng của các NCKH và thúc đẩy CGCN hiệu quả.

4.3.5.4. Phương pháp quản trị

Để tối ưu hóa hiệu quả của các MLK TĐH-DN, việc thiết kế các quy trình quản lý liên kết rõ ràng, bài bản và hiệu quả là rất quan trọng. TĐH cần xây dựng quy trình từ xác lập quan hệ hợp tác, ký kết thỏa thuận, triển khai thực hiện cho đến đánh giá và điều chỉnh hợp tác. Điều này giúp đảm bảo rằng mọi bước trong quá trình hợp tác đều được giám sát và thực hiện đúng kế hoạch, đồng thời tạo ra sự minh bạch và trách nhiệm giữa các bên. TĐH cũng cần ứng dụng công nghệ số trong quản lý mối liên kết, bao gồm việc sử dụng các nền tảng số để kết nối các bên, quản lý dữ liệu liên quan đến hợp tác, theo dõi tiến độ công việc và đánh giá kết quả. Hệ thống quản lý thông tin cũng sẽ giúp tiết kiệm thời gian và chi phí, đồng thời giúp tăng cường sự tương tác giữa GV, SV và DN. Trường cần xây dựng các cơ chế đánh giá định kỳ về kết quả của MLK, từ đó điều chỉnh chiến lược hợp tác sao cho phù hợp với nhu cầu thực tế. Bên cạnh đó, việc nâng cao năng lực quản trị cho các cán bộ phụ trách cũng là yếu tố quan trọng, giúp đảm bảo sự chuyên nghiệp và hiệu quả trong công tác quản lý liên kết.

4.3.5.5. Thị trường - Mạng lưới đối tác

Mở rộng mạng lưới đối tác và phát triển thị trường liên kết là yếu tố then chốt trong việc xây dựng MLK TĐH-DN bền vững. TĐH cần tăng cường các hoạt động xúc tiến hợp tác với các DN trong và ngoài nước, thông qua các sự kiện kết nối, hội thảo, diễn đàn và chương trình hợp tác nghiên cứu. Việc mở rộng mạng lưới đối tác DN sẽ giúp TĐH có thêm cơ hội tiếp cận các DN mới, từ đó tạo ra các cơ hội hợp tác nghiên cứu, đào tạo và CGCN. Đồng thời, các trường cần có thêm nhiều hoạt động quảng bá, giới thiệu năng lực nghiên cứu và đào tạo của mình tới các DN tiềm năng, nhằm thu hút sự quan tâm và hợp tác. Cập nhật thường xuyên nhu cầu TTLĐ và các xu hướng công nghệ mới giúp TĐH điều chỉnh CTĐT và

nghiên cứu phù hợp với yêu cầu thực tế. Trường cũng cần phân tích nhu cầu của DN để xây dựng các CTĐT, cung cấp dịch vụ tư vấn phù hợp, đồng thời mở rộng quan hệ hợp tác với các tổ chức nghề nghiệp và hiệp hội ngành nghề. Việc phát triển thị trường liên kết không chỉ tạo ra lợi ích cho TĐH mà còn giúp DN tiếp cận NNL chất lượng cao và các kết quả NCUD, góp phần thúc đẩy sự phát triển chung của nền kinh tế.

4.4. Một số đề xuất và kiến nghị

4.4.1. Đề xuất và kiến nghị với hệ thống quản lý trung ương và địa phương

Nhằm thúc đẩy phát triển bền vững MLK giữa TĐH và DN tại Việt Nam nói chung và khu vực miền Bắc nói riêng, cần thiết phải có sự vào cuộc tích cực từ phía các cơ quan quản lý nhà nước, bao gồm Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Khoa học và Công nghệ, các bộ, ngành liên quan và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố. Với vai trò kiến tạo môi trường, định hướng chiến lược và hỗ trợ hiệu quả thông qua việc xây dựng và triển khai hệ thống cơ chế, chính sách đồng bộ, hệ thống quản lý của trung ương và địa phương cần:

(1) Hoàn thiện khung pháp lý về liên kết TĐH-DN

Để hoàn thiện khung pháp lý về liên kết TĐH-DN, Chính phủ và các bộ ngành liên quan cần xây dựng và ban hành một văn bản pháp lý chuyên biệt, như luật hoặc nghị định, nhằm đảm bảo tính thống nhất, minh bạch và khả thi. Khung pháp lý cần quy định rõ nguyên tắc hợp tác bình đẳng, cùng có lợi và phát triển bền vững; các hình thức liên kết hợp pháp như phát triển CTĐT, nghiên cứu chung, thực tập tại DN, và CGCN. Đồng thời, cần xác định quyền lợi, nghĩa vụ của các bên tham gia, đặc biệt là về SHTT và cơ chế giải quyết tranh chấp. Các chính sách khuyến khích, ưu đãi thuế, tài chính cần được thiết kế để thúc đẩy sự tham gia của DN vào hoạt động đào tạo và nghiên cứu. Nhà nước cũng cần xây dựng cơ chế giám sát và hỗ trợ TĐH trong việc xây dựng bộ phận chuyên trách về liên kết, đảm bảo tính hiệu quả và bền vững của MLK.

(2) Cải cách cơ chế tài chính, thuế và đầu tư để thúc đẩy liên kết

Chính phủ cần áp dụng ưu đãi thuế cho các khoản đầu tư vào đào tạo và nghiên cứu, thành lập Quỹ phát triển liên kết từ nguồn ngân sách và đóng góp từ doanh nghiệp lớn, triển khai cơ chế đồng tài trợ cho các dự án nghiên cứu. Các cơ chế hỗ trợ tín dụng, vay ưu đãi và bảo lãnh tín dụng cho DN nhỏ và vừa cũng cần được triển khai. Đồng thời, khuyến khích đầu tư CSVC nghiên cứu tại các TĐH thông qua mô hình hợp tác công - tư (PPP).

(3) Đổi mới chính sách GDDH gắn với nhu cầu thị trường lao động

Để nâng cao sự thích ứng của GDĐH với nhu cầu TTLĐ, Bộ GD&ĐT cần thực hiện các biện pháp sau: Thành lập Hội đồng tư vấn ngành đào tạo, bao gồm DN, hiệp hội ngành nghề và chuyên gia giáo dục, nhằm tư vấn xây dựng và cập nhật CTĐT phù hợp. Phát triển CTĐT theo đơn đặt hàng, đặc biệt trong các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ và kinh tế, đáp ứng yêu cầu cụ thể của DN và khu công nghiệp. Đẩy mạnh các CTĐT ngắn hạn, vừa học vừa làm, kết hợp thực tập thực tế tại DN. Đồng thời, cần đưa định hướng nghề nghiệp vào giáo dục phổ thông để giúp SV hình thành tư duy nghề nghiệp và kỹ năng cần thiết cho tương lai.

(4) Phát triển hạ tầng hỗ trợ liên kết

Chính quyền địa phương cần tập trung đầu tư phát triển hạ tầng hỗ trợ liên kết TĐH-DN, bao gồm: Xây dựng khu công nghệ cao và trung tâm ĐMST, làm nền tảng chung cho DN và TĐH cùng khai thác, thúc đẩy nghiên cứu và phát triển. Đồng thời, cần thiết lập hệ thống thông tin kết nối trực tuyến, cung cấp cơ sở dữ liệu về năng lực đào tạo, nghiên cứu của các TĐH và nhu cầu nhân lực, công nghệ của DN, hỗ trợ kết nối đối tác, dự án và cơ hội thực tập cho SV. Ngoài ra, cần khuyến khích DN tham gia tiếp nhận SV thực tập, qua đó tăng cường gắn kết giữa đào tạo và TTLĐ

(5) Xây dựng hệ thống đánh giá, khen thưởng cho các liên kết hiệu quả

Bộ GD&ĐT phối hợp với Bộ KH&CN, các hiệp hội doanh nghiệp và chính quyền địa phương cần xây dựng hệ thống đánh giá và khen thưởng rõ ràng. Cụ thể, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả liên kết, bao gồm số lượng và chất lượng các dự án hợp tác, giá trị thương mại hóa kết quả nghiên cứu, tỷ lệ SV được DN tuyển dụng và mức độ ĐMST. Đồng thời, thiết lập cơ chế khen thưởng thông qua việc vinh danh các mô hình LK tiêu biểu, trao giải thưởng hoặc hỗ trợ tài chính cho các TĐH và DN có thành tích xuất sắc. Hệ thống này không chỉ tạo động lực cho các bên tham gia, mà còn góp phần nhân rộng các mô hình LK hiệu quả trong khu vực miền Bắc và toàn quốc.

(6) Tăng cường quyền tự chủ cho các trường đại học

Bộ GD&ĐT, Bộ KH&CN, Bộ Tài chính cần tăng cường quyền tự chủ cho các TĐH trong việc thiết lập, triển khai và quản lý các thỏa thuận liên kết với DN, đồng thời giảm thiểu các thủ tục hành chính và cấp phép từ nhiều cơ quan, tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình hợp tác.

4.4.2. Đề xuất và kiến nghị với Cộng đồng doanh nghiệp và Hiệp hội

4.4.2.1. Với cộng đồng doanh nghiệp

Cộng đồng DN đóng vai trò trung tâm trong việc xây dựng và duy trì MLK TĐH-DN. Chính vì vậy, cộng đồng doanh nghiệp cần:

Tích cực góp ý và đồng hành cùng các TĐH, hiệp hội và cơ quan quản lý trong việc xây dựng các quy định, tiêu chuẩn liên kết, đảm bảo quyền lợi, trách nhiệm các bên và tạo hành lang pháp lý thuận lợi. Cần thiết lập bộ phận chuyên trách về hợp tác TĐH-DN trong mỗi DN để triển khai hiệu quả các chương trình liên kết.

Chủ động hợp tác với TĐH trong xây dựng CTĐT gắn với thực tiễn SXKD, phản biện và cập nhật nội dung đào tạo, đồng thời hỗ trợ tài chính hoặc kỹ thuật cho các đề tài nghiên cứu ứng dụng, giải quyết vấn đề thực tế mà DN đang đối mặt..

Tạo điều kiện cho SV thực tập, trải nghiệm tại môi trường DN, đồng thời phối hợp đánh giá, tuyển dụng từ sớm nhằm phát hiện và bồi dưỡng NNL chất lượng cao. Cần thiết lập các chương trình tuyển dụng ưu tiên cho SV đến từ các trường đối tác chiến lược.

Tham gia các hoạt động chuyên môn và quản trị học thuật, cử chuyên gia, lãnh đạo tham gia vào các hội đồng đào tạo, khoa học và đào tạo, biên soạn giáo trình, đánh giá đồ án, luận văn, góp phần định hướng CTĐT sát với nhu cầu TTLĐ.

Thay vì chỉ tập trung vào các dự án ngắn hạn, DN nên xây dựng các chương trình liên kết dài hạn với các TĐH về đào tạo, nghiên cứu, phát triển công nghệ và trách nhiệm xã hội. Đồng thời, cần thúc đẩy hợp tác với các TĐH và DN quốc tế để học hỏi mô hình liên kết tiên tiến, nâng cao NLCT và ĐMST.

DN cần hoàn thiện chính sách nội bộ về nhân sự, nghiên cứu phát triển, và ĐMST; đồng thời hỗ trợ các hoạt động học thuật, khởi nghiệp, học bổng, tài trợ nghiên cứu trong TĐH. Qua đó góp phần hình thành hệ sinh thái hợp tác bền vững, hài hòa giữa lợi ích kinh tế và phát triển tri thức.

4.4.2.1. Với các Hiệp hội

** Kiến nghị với Hiệp hội các trường đại học Việt Nam*

Với vai trò nòng cốt trong kết nối và điều phối các cơ sở GDĐH, Hiệp hội các trường đại học Việt Nam cần:

Xây dựng và hoàn thiện bộ khung hướng dẫn về liên kết TĐH-DN, bao gồm mô hình hợp tác điển hình, quy trình triển khai và hệ thống tiêu chí đánh giá, nhằm tạo chuẩn mực chung và định hướng rõ ràng cho các trường trong thực hiện liên kết.

Thiết lập cơ chế đối thoại định kỳ giữa các TĐH, DN và Hiệp hội nhằm tháo gỡ vướng mắc, chia sẻ nhu cầu, đồng thời tạo lập môi trường phối hợp thường xuyên, thực chất và hiệu quả.

Thúc đẩy phát triển các cụm liên kết TĐH-DN theo ngành và theo vùng, đặc biệt trong các lĩnh vực kinh tế mũi nhọn tại miền Bắc, từ đó nâng cao tính phù hợp và hiệu quả của hợp tác.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý LK tại các trường về kỹ năng kết nối DN, quản trị dự án hợp tác và phát triển mô hình hợp tác chiến lược.

Xây dựng cơ sở dữ liệu chung và nền tảng kết nối trực tuyến về nhu cầu và năng lực liên kết của các TĐH và DN hỗ trợ tìm kiếm đối tác phù hợp và nâng cao hiệu suất hợp tác.

Chủ động phản biện và đề xuất chính sách với các cơ quan chức năng nhằm hoàn thiện hành lang pháp lý và tạo cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu vào đào tạo, nghiên cứu, đổi mới sáng tạo trong các TĐH.

** Kiến nghị với Hiệp hội doanh nghiệp*

Hiệp hội DN là cầu nối quan trọng giữa cộng đồng DN và các tổ chức giáo dục, đặc biệt trong việc định hình MLK chiến lược với các TĐH. Hiệp hội doanh nghiệp cần:

Tham gia tư vấn, đề xuất chính sách và hoàn thiện khung pháp lý khuyến khích liên kết giữa TĐH và DN, đặc biệt trong lĩnh vực tài chính, thuế và CGCN.

Đóng vai trò trung gian kết nối cung - cầu nhân lực và công nghệ, thúc đẩy chia sẻ thông tin hai chiều giữa DN và các TĐH thông qua nền tảng chuyên ngành và diễn đàn đối thoại định kỳ.

Thúc đẩy hình thành và công nhận các mô hình LK hiệu quả, làm cơ sở lan tỏa, nhân rộng và khuyến khích DN tham gia liên kết dài hạn, bền vững với các cơ sở đào tạo và nghiên cứu.

Khuyến khích DN tham gia vào các hội đồng chuyên môn, hội đồng trường, đồng thời đóng góp vào việc thiết kế CTĐT và định hướng nghiên cứu theo nhu cầu thực tiễn.

Vận động DN tài trợ hoặc đồng tài trợ cho các hoạt động nghiên cứu ứng dụng, ĐMST tại các TĐH như một chiến lược đầu tư dài hạn vào công nghệ và nhân lực chất lượng cao.

Tiểu kết chương 4

Chương 4 luận án tập trung phân tích vào quan điểm, định hướng và các giải pháp tăng cường MLK TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Các nội dung chủ yếu của chương này như sau:

Phân tích bối cảnh trong nước và định hướng chiến lược phát triển các TĐH ở Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

Làm rõ quan điểm, định hướng hoàn thiện MLK TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

Đề xuất các nhóm giải pháp tăng cường MLK TĐH-DN của các TĐH ở KVMB Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045: (i) Xây dựng và hoàn thiện chiến lược, chính sách quản lý mối liên kết TĐH-DN; (ii) tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong đào tạo; (iii) tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong NCKH&CGCN; (iv) tăng cường mối liên kết TĐH-DN trong tư vấn và cung ứng dịch vụ; (v) Tăng cường các yếu tố nguồn lực hỗ trợ mối liên kết TĐH-DN.

Ngoài ra, chương 4 cũng đưa ra một số kiến nghị đối với cơ quan QLNN, cộng đồng DN và các hiệp hội ngành nghề, nhằm tạo động lực thúc đẩy MLK TĐH-DN bền vững, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của KVMB và cả nước.

KẾT LUẬN

Mối liên kết TĐH-DN ngày càng khẳng định vai trò thiết yếu trong chiến lược phát triển GDDH gắn với nhu cầu thị trường và yêu cầu PTBV. Trong bối cảnh đổi mới mô hình đại học theo hướng tự chủ và hội nhập, MLK này không chỉ góp phần nâng cao CLĐT, thúc đẩy NCKH&CGCN, mà còn tạo động lực cho DN nâng cao năng lực cạnh tranh. Thực tiễn tại khu vực miền Bắc Việt Nam cho thấy, kết quả liên kết phụ thuộc lớn vào tầm nhìn, quy mô, nguồn lực và năng lực quản trị của từng trường đại học. Các trường có uy tín, quy mô lớn, cơ chế linh hoạt thường đạt kết quả liên kết cao hơn. Để phát triển MLK này một cách thực chất và bền vững, cần sự phối hợp chặt chẽ giữa ba chủ thể: nhà trường - doanh nghiệp - nhà nước, trong đó TĐH phải giữ vai trò trung tâm điều phối.

Trên cơ sở xác định rõ mục tiêu nghiên cứu là đề xuất hệ thống giải pháp nhằm tăng cường mối liên kết TĐH- DN ở khu vực miền Bắc Việt Nam, luận án đã hoàn thành các nhiệm vụ nghiên cứu và đạt được một số kết quả mới có giá trị khoa học và thực tiễn.

Về lý luận, luận án góp phần làm sáng tỏ cơ sở lý luận về mối liên kết TĐH-DN, một lĩnh vực đang được quan tâm nhưng còn ít được nghiên cứu chuyên sâu. Việc xác định các nội dung, yếu tố ảnh hưởng, thiết lập bộ tiêu chí đánh giá kết quả mối liên kết TĐH-DN và triển khai đánh giá thực trạng mối liên kết TĐH-DN tại các TĐH ở khu vực miền Bắc Việt Nam là một bước tiến quan trọng trong việc xây dựng một khung lý thuyết hoàn chỉnh hơn. Ngoài ra, luận án còn bổ sung các kết quả khảo sát thực tiễn, làm phong phú thêm các luận cứ khoa học về mối liên kết TĐH-DN.

Về ý nghĩa thực tiễn, luận án cung cấp những bằng chứng xác đáng về thực trạng mối liên kết TĐH-DH của các TĐH ở khu vực miền Bắc, đánh giá được thực trạng mối liên kết TĐH-DH của các TĐH ở khu vực miền Bắc một cách toàn diện theo hiện trạng nội hàm mối liên kết TĐH-DN và các tiêu chí đã xác định. Trên cơ sở kinh nghiệm trong nước, quốc tế và thực trạng quản lý mối liên kết TĐH-DN của các TĐH ở khu vực miền Bắc, luận án đưa ra 05 nhóm giải pháp và kiến nghị cụ thể, có tính khả thi, phù hợp với điều kiện thực tế và định hướng phát triển của khu vực. Các giải pháp và kiến nghị này sẽ là cơ sở để triển khai các mô hình liên kết TĐH-DN hiệu quả hơn trong điều kiện tự chủ đại học và chuyển đổi số hiện nay.

Các hạn chế và định hướng nghiên cứu tiếp theo

Đề tài luận án là một đề tài mới, phạm vi rộng, tìm thông tin khó và chưa được thực hiện nghiên cứu ở KVMB Việt Nam. Mặc dù đã có nhiều cố gắng, nhưng

do hạn chế về số liệu thống kê, tài liệu tham khảo và hạn chế về trình độ, Luận án không thể tránh khỏi những khiếm khuyết.

Thứ nhất, do hạn chế về điều kiện nghiên cứu như thời gian, chi phí... nên nghiên cứu vào đối tượng là các TĐH ở KVMB, không nghiên cứu được toàn diện các TĐH trên phạm vi toàn bộ lãnh thổ Việt Nam.

Thứ hai, nội dung thực hiện liên kết của các TĐH khá phong phú và đa dạng, luận án chỉ tập trung vào 3 nội dung chính: (1) Liên kết trong đào tạo; (2) Liên kết trong NCKH&CGCN; (3) Liên kết trong tư vấn, dịch vụ. Kết quả liên kết dựa trên dữ liệu sơ cấp và thứ cấp và chỉ được khai thác chủ yếu từ phía các TĐH. Hướng nghiên cứu tiếp theo sẽ nghiên cứu ở phạm vi rộng hơn.

Thứ ba, luận án chưa phát triển mô hình liên kết có tính tích hợp giữa TĐH và DN theo hướng đồng kiến tạo giá trị trong hệ sinh thái ĐMST. Hướng nghiên cứu tiếp theo của NCS là: “Xây dựng, phát triển mô hình TĐH doanh nghiệp thông minh trong kỷ nguyên số tại Việt Nam”.

NCS rất mong nhận được ý kiến góp ý, chỉ bảo của các nhà khoa học, nhà quản lý và các chuyên gia nghiên cứu về lĩnh vực quản lý kinh tế để Luận án được hoàn chỉnh hơn.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN CỦA NGHIÊN CỨU SINH**

1. Đỗ Thị Ngọc Tú (2020), *Liên kết cơ sở đào tạo đại học - doanh nghiệp: Xu thế tất yếu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 14, tháng 5/2020, [102 -105], ISSN: 0866-7120.
2. Đỗ Thị Ngọc Tú (2022), *Nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động liên kết trường đại học và doanh nghiệp*, Tạp chí Công thương, số 19, tháng 8/2022, [tr160 - 166], ISSN: 0866-7756.
3. Đỗ Thị Ngọc Tú (2022), *Đổi mới thể chế quản lý, nâng cao hiệu quả hoạt động liên kết trường đại học và doanh nghiệp*, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học - Trường Đại học Hải Dương (2022), *Liên kết trường Đại học với cơ quan, doanh nghiệp trong thời kỳ chuyển đổi số*, [tr244-252].
4. Đỗ Thị Ngọc Tú (2024), *Nâng cao hiệu quả liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trước bối cảnh tự chủ đại học*, Tạp chí Đại học Hải Dương, số 2/2024 [tr12-18], ISSN: 2588-1329.
5. Đỗ Thị Ngọc Tú (2024), *The effectiveness of University - Business collaboration on improving the quality of higher education*, Hội thảo Quốc tế - Trường Đại học kinh tế quốc dân (2024), *Internationalization of Higher Education: Best practices in research and student exchange program in business and economics*”, NXB Lao Động, [tr52-65].
6. Đỗ Thị Ngọc Tú (2024), *Triple Helix model the State - University - Enterprise*, International Journal of Social Science and Humanities Volume 6, Issue 4, 2004 [Page No.27-31], ISSN: 2664-8628.
7. Đỗ Thị Ngọc Tú (2024), *Thúc đẩy các hoạt động liên kết giữa trường đại học - doanh nghiệp*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, 12/2024, Số đặc biệt [tr95-98], ISSN: 1859-4972.
8. Đỗ Thị Ngọc Tú (2024), *Liên kết trường đại học và doanh nghiệp trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ*, Tạp chí Quản lý nhà nước 31/12/2024, ISSN: e-2815-5831.
9. Đỗ Thị Ngọc Tú (2025), *Liên kết trường đại học - doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo - nghiên cứu tại một số trường đại học khu vực miền Bắc*, Tạp chí Quản lý nhà nước, 02/01/2025, ISSN: e-2815-5831.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2021), *Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: “Quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học”* ban hành ngày 22 tháng 6 năm 2021.
2. Bộ Chính trị (2024), *Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia* ban hành ngày 22 tháng 12 năm 2024.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022). Báo cáo Giáo dục đại học năm 2021-2022.
4. Bộ Khoa học và Công nghệ (2023). Báo cáo Khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo Việt Nam 2022-2023.
5. Chính phủ (2020), *Nghị định 109/2022/NĐ-CP: “Quy định về hoạt động KHCN trong cơ sở Giáo dục đại học”* ban hành ngày 30 tháng 12 năm 2022.
6. Chính phủ (2022), *Quyết định số 569/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: “Ban hành Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030”* ban hành ngày 11 tháng 5 năm 2022.
7. Lê Dân (2013), *Mối liên kết giữa các trường đại học với doanh nghiệp*, Tạp chí Sinh hoạt lý luận, 1 (116), 92-96.
8. Nguyễn Kim Dung & Phạm Thị Hương (2017), *Thực trạng hợp tác của các trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, 14(4), 29-41.
9. Vũ Tiến Dũng (2016), *Một số giải pháp tăng cường liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp*, Tạp chí Lý luận Chính trị, 5, 56-60
10. Lê Thanh Hà (2022), *Các nhân tố ảnh hưởng đến hợp tác đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp*, Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội, 2, 11-20.
11. Nguyễn Việt Hà (2019), *Mối quan hệ giữa trường đại học - doanh nghiệp trong nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và ứng dụng mô hình Triple Helix tại Việt Nam*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Thái Nguyên, 196(03), 189-196;
12. Nguyễn Thị Thu Hằng (2010), *Mối quan hệ giữa Doanh nghiệp với Trường Đại học và Viện nghiên cứu: Một nghiên cứu tại Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Bách khoa - Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

13. Nguyễn Minh Hiền & Nguyễn Hoàng Lan (2014). *Liên kết trường đại học – doanh nghiệp ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp tháo gỡ các rào cản*. Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 202, tr. 75–84.
14. Lê Hiếu Học, & Nguyễn Đức Trọng (2017), *Liên kết trường đại học - doanh nghiệp: Kết quả khảo sát tại Trường Đại học Bách khoa Đà Nẵng*, Tạp chí Công Thương, 7, 251-257.
15. Phạm Thị Thanh Hồng và Nguyễn Danh Nguyên (2012), *Một số đề xuất về mô hình hợp tác giữa trường đại học và các đối tác*, Tạp chí công nghiệp, 4, 40-41, 55
16. Hoàng Hùng, & các cộng sự (2016), *Mô hình trường đại học – doanh nghiệp: Mô hình, cơ chế và chính sách trong bối cảnh Việt Nam*, Đề tài NCKH của Đại học Dầu khí Việt Nam, Mã số GV 1509.
17. Nguyễn Thu Hương & cộng sự (2020), *Xây dựng mô hình tổ chức chuyển giao công nghệ trong trường đại học tại Việt Nam: nghiên cứu trường hợp mô hình Trung tâm Chuyển giao Công nghệ - Trường Đại học Bách khoa Hà Nội*, Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế - Đại học Ngoại thương, 143.
18. Phạm Hoàng Tú Linh (2019), *Mô hình liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp trước bối cảnh tự chủ đại học và hội nhập quốc tế*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia về quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học: Kinh nghiệm Trung Quốc và khuyến nghị đối với Việt Nam, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, 21/8/2019, NXB Lao động - Xã hội, 43 - 60.
19. Hoàng Xuân Long (2005), *Nghiên cứu , phân tích một số mô hình liên kết viện nghiên cứu, trường đại học với doanh nghiệp để phát triển công nghệ mới*, Đề tài cấp Bộ.
20. Lê Văn Luyện, & Phạm Thị Minh Tuệ (2010), *Mối quan hệ giữa trường đại học với các doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành kế toán - kiểm toán*, Tạp chí Kiểm toán, 6, 31-34.
21. Phạm Văn Nam (2014), *Nâng cao chất lượng trình độ đại học thông qua hợp tác giữa các trường đại học khối kinh tế và doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Quản trị nhân lực, trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
22. Phan Quốc Nguyên (2010), *Mô hình doanh nghiệp Spin-off trong các trường đại học trên thế giới*, Tạp chí hoạt động khoa học, 6, 59-60.
23. Trần Sỹ Nguyên (2020), *Hợp tác giữa đại học với doanh nghiệp trên thế giới và Việt Nam, Một số vấn đề đặt ra và giải pháp*. Tạp chí Công Thương, số 20, tháng 8/2020. Tr 172-178.

24. Nguyễn Xuân Phong (2020), “*Hợp tác đại học - doanh nghiệp: Kinh nghiệm quốc tế và hàm ý cho Việt Nam*”, Tạp chí Nghiên cứu Châu Á-Thái Bình Dương (576), tr. 43-45.
25. Trương Bích Phương (2013), *Liên kết giữa cơ sở trường Đại học Ngoại thương trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp trường: Liên kết doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo tại trường Đại học Ngoại thương, 126-132.
26. Quốc hội (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học. Luật số 34/2018/QH14*, ban hành ngày 19/11/2018.
27. Quốc hội (2020). *Luật Doanh nghiệp Việt Nam số 59/2020/QH14*, ban hành ngày 17 tháng 6 năm 2020.
28. Trần Anh Tài, & Trịnh Ngọc Thạch (2013), *Mô hình Đại học Doanh nghiệp - Kinh nghiệm quốc tế và gợi ý cho Việt Nam*, NXB Khoa học Xã hội.
29. Trần Văn Tùng (2009), *Chính sách quốc gia của Châu Âu trong việc tạo lập mối liên kết giữa trường đại học với doanh nghiệp*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, 09, 41-49.
30. Trần Anh Tài, Trần Văn Tùng (2009), *Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
31. Đinh Văn Toàn (2016), *Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học ĐHQG Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh, tập 32, số 4, 69-80.
32. Nguyễn Ngọc Trung (2019), *Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp: Nghiên cứu điển hình tại các trường đại học của Bộ Công Thương*. Luận án Tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
33. Hà Văn Sỹ (2023), *Nhân tố ảnh hưởng đến hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số*, Tạp chí Công Thương, (21), tháng 10.

Tiếng Anh

1. Abbasnejad T., Baerz A. and Rostamy A. et al. (2011), *Factors affecting on collaboration of industry with university*, African Journal of Business Management, 5(32), 12401-12407.
2. Ankrah, S., & Al-Tabbaa, O. (2015), *Universities-industry collaboration: A systematic review*, International Journal of Management Reviews, 17(2), 243-259.

3. Barnes, T., Pashby, I., & Gibbons, A. (2002), *Effective university-industry interaction: A multi-case evaluation of collaborative R&D projects*, European Management Journal, 20, 272-285.
4. Baumol, W. J. (1993), *Formal entrepreneurship theory in economics: Existence and bounds*, Journal of business venturing, 8(3), 197-210.
5. Blau, P. M. (1964), *Exchange and power in social life*, New York: Wiley
6. Blumenthal, D. (2003), *Academic-industrial relationships in the life sciences*, New England Journal of Medicine, 349, 2452-2459.
7. Boguszewicz-Kreft, M., Arvanitis, A., Karatzas, K., Antonelli, G., & Simonetti, B. (2021), *Technology Transfer Steps Towards the Commercialization of Research Results for Universities*, WSB Journal of Business and Finance, 55(1), 26-39.
8. Bruneel, J., D'Este, P., & Salter, A. (2010), *Investigating the factors that diminish the barriers to university-industry collaboration*, Research Policy, 39(7), 858-868.
9. Caloghirou, Y., Tsakanikas, A., & Vonortas, N. S. (2001), *University-industry cooperation in the context of the European framework programmes*, Journal of Technology Transfer, 26, 153-160.
10. Cederholm, G. (2015), *Success Factors in University-Industry collaborations: A comparison of a research and development project (Master's thesis)*, University of Gothenburg, School of Business, Economics and Law, Gothenberg, Sweden.
11. Cohen, W. M., Florida, R., Randazzese, L., & Walsh, J. (1998), *Industry and the academy: Uneasy partners in the cause of technological advance*, In R. Noll (Ed.), *The future of the re-search university*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
12. Davey, T., Baaken, T., Galán-Muros, V., & Meerman, A. (2011), *The State of University-Business Cooperation in Europe: A Review of the Literature*, European Commission.
13. Davey, T., Plewa, C., & Galán Muros, V. (2014). University-business cooperation outcomes and impacts—a European perspective. *Moderne Konzepte des organisationalen Marketing: Modern Concepts of Organisational Marketing*, 161-176.
14. Debackere, K., & Veugelers, R. (2005), *The role of academic technology transfer organizations in improving industry science links*, Research policy, 34(3), 321-342.

15. Cherwitz, R. A., & Darwin, T. J. (2005), *The Entrepreneurial University: The Role of the University in the Knowledge Economy*, International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 6(2), 101-108.
16. D'Este, P., & Patel, P. (2007). *University-industry linkages in the UK: What are the factors underlying the variety of interactions with industry?*, Research Policy, 36(9), 1295-1313.
17. Emerson, R. M. (1976), *Social exchange theory*, Annual Review of Sociology, 2, 335-362.
18. 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, 29, 109-123.
19. Etzkowitz, H. (2002), *Incubation of incubators: innovation as a triple helix of university-industry-government networks*, Science and Public Policy, 29(2), 115-128.
20. Esther Ishengoma & Terje I. Vaaland (2015), *Can university - industry linkages stimulate student employability?*, Education + training, Vol. 58 No .1, 2016, pp 18-44.
21. Fayek, A. R., & Golabchi, A. (2022), *Framework for identification of performance metrics for research and development collaborations: Construction Innovation Centre*, Built Environment Project and Asset Management, 12(5), 837-852.
22. Feldman, M.P., Feller, I., Bercovitz, J.L., Burton, R. (2001), *Understanding Evolving University-Industry Relationships*. In: Feldman, M.P., Link, A.N. (eds) Innovation Policy in the Knowledge-Based Economy, Economics of Science, Technology and Innovation, vol 23. Springer, Boston, MA.
23. Feller, I., Ailesb, C., & Roessnerb, J. (2002). *Impacts of research universities on technological innovation in industry: Evidence from engineering research centers*, Research Policy, 31, 457-474.
24. Fisher, L., & Koch, J. V. (2004), *The Entrepreneurial College President*, Economics Faculty Books. 26.
25. Freeman, R.E. (1984), *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pitman, Boston.
26. Geisler, E. and Rubenstein, A.H. (1989), "University-Industry Relations: A Review of Major Issues." In: Link, A.N. and Tasse, G., eds. Cooperative Research and Development: The Industry-University-Government Relationship. Norwell, Mass., Kluwer, pp.43-62.

27. George, G., Zahra, S. A., & Wood, D. R. (2002), *The effects of business-university alliances on innovative output and financial performance: A study of publicly traded biotechnology companies*. Journal of Business Venturing, 17, 577-609.
28. Gibb, A. A. and Hannon P (2006), *Towards the Entrepreneurial University*. International Journal of Entrepreneurship Education, Vol.4,pp.73-110
29. Hall, B., Link, A., & Scott, J. (2001), *Barriers inhibiting industry from partnering with universities: Evidence from the advanced technology program*. Journal of Technology Transfer, 26, 87-98.
30. Harman, G., & Sherwell, V. (2002), *Risks in university-industry research links and the implications for university management*, Journal of Higher Education Policy and Management, 24, 37-51.
31. Homans, G. C. (1958), *Social behavior as exchange*, American Journal of Sociology, 63 , 597–606.
32. Hong, W., & Su, Y.-S. (2013), *The effect of institutional proximity in non-local university-industry collaborations: An analysis based on Chinese patent data*, Research Policy, 42, 454-464.
33. Howells, J., Nevada, M., & Georghiou, L. (1998), *Industry-Academic Links in the UK*, A Report to the Higher Education Funding Councils of England, Scotland and Wales, PREST. University of Manchester.
34. Hui Xu (2010), *A regional University - Industry cooperation research Based on Patent data analysis*, Asian Social Science, Vol 6, No. 11.
35. Inzelt, A. (2004), *The evolution of university - industry - government relationships during transition*, Research Policy, 33(6-7), 975 995.
36. Jacob, M., Hellstrom, T., Adler, N., & Norrgren, F. (2000), *From sponsorship to partnership in academy-industry relations*, R&D Management, 30, 255-262.
37. Jiang, J., Zhao, Y., & Feng, J. (2022), *University-Industry Technology Transfer: Empirical Findings from Chinese Industrial Firms*, Sustainability, 14(15), 9582.
38. Lee, J., & Win, H. N. (2004), *Technology transfer between university research centers and industry in Singapore*, Technovation, 24(5), 433-442.
39. Logar, C. M., Ponzurick, T. G., Spears, J. R., & France, K. R. (2001). *Commercializing intellectual property: A university-industry alliance for new product development*. Journal of Product and Brand Management, 10, 206-217.

40. Maietta, O. W. (2015), *Determinants of university-firm R&D collaboration and its impact on innovation: A perspective from a low-tech industry*, Research Policy, 44(7), 1341-1359.
41. Marginson, S. (2002), *The Phenomenal Rise of International Degrees Down Under: Lucrative Lessons for U.S. Institutions?*, Change: The Magazine of Higher Learning, 34(3), 34-43.
42. Martino, J. (1996), "The Role of University Research Institutes in Technology Transfe.", Industry and Higher Education, 10, pp.316-320.
43. Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009), *Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?* Education Economics, 17(1), 1-30.
44. Meyer-Krahmer, F., & Schmoch, S. (1998), *Science-based technologies: University-industry interactions in four fields*, Research Policy, 27, 835-851.
45. Mowery, D. C & Joanne E. Oxley (1995), *Inward technology transfer and competitiveness: the role of national innovation systems*, Cambridge Journal of Economics
46. Mowery, D. C., & Sampat, B. N. (2004), *The Bayh-Dole Act of 1980 and University-Industry Technology Transfer: A Model for Other OECD Governments?*, The Journal of Technology Transfer, 30(1-2), 115-127.
47. Mora-Valentin, E. M. (2000). *University-industry cooperation: A framework of benefits and obstacles*. Industry and Higher Education, 14, 165-172.
48. M.S. Alam, R.Jayakumar and D.Balakrishnan, (2003), *Management of University Industry Science Partnership (UNISPAR) - A case Study of the Indian, Institute of Technology Madras, India*, UNESCO.
49. Newberg, J. A., & Dunn, R. L. (2002), *Keeping secrets in the campus lab: Law, values and rules of engagement for Industry-University R&D partnerships*, American Business Law Journal, 39, 187-241.
50. Oliver, M. (1990), *The Politics of Disablement*, Palgrave Macmillan, London.
51. Pavitt, K. (1988), *The social shaping of the national science base*, Research Policy, 27, 79-805.
52. Perkmann, M., & Walsh, K. (2007), *University-Industry Relationships and Open Innovation: Towards a Research Agenda*, International Journal of Management Reviews, 9(4), 259-280.

53. 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, 42(2), 423-442.
54. Perkmann, M., King, Z., & Pavelin, S. (2011), *Engaging excellence? Effects of faculty quality on university engagement with industry*, Research Policy, 40(4), 539-552.
55. Rybníček, R., & Königsgruber, R. (2019), *What makes industry–university collaboration succeed? A systematic review of the literature*, Journal of business economics, 89(2), 221-250.
56. Santoro, M. D., & Chakrabarti, A. K. (2001), *Corporate strategic objectives for establishing relationships with university research centers*, IEEE Transactions on Engineering Management, 48(2), 157-163.
57. Scandura, A. (2016), *University-industry collaboration and firms' R&D effort*, Research Policy, 45(9), 1907-1922.
58. Scharfetter, D., Rammer, C., Fischer, M., & Frohlich, J. (2002), *Knowledge interactions between universities and industry in Austria: Sectoral patterns and determinants*, Research Policy, 31, 303-328.
59. Sherwood, A. L., Butts, S. B., & Kacar, S. L. (2004), *Partnering for knowledge: A learning framework for university - industry collaboration*, Midwest Academy of Management, 2004 Annual Meeting, 1-17.
60. Siegel, D. S., Waldman, D. A., Atwater, L. E., & Link, A. N. (2003), *Commercial knowledge transfers from universities to firms: improving the effectiveness of university-industry collaboration*, The Journal of High Technology Management Research, 14(1), 111-133.
61. Siegel, D. S., Waldman, D. A., Atwater, L. E., & Link, A. N. (2004), *Toward a model of the effective transfer of scientific knowledge from academicians to practitioners: Qualitative evidence from the commercialization of university technologies*, Journal of Engineering and Technology Management, 21, 115-142.
62. Souder, W. E. (1993), *Getting together: A State-of-the Art Review of the Challenges and Rewards of Consortia*, Int. J. Technology Management, 8(6), 784-801.
63. Stemberkova, R., Maresova, P., David, O. O., & Adeoye, F. (2020), *Knowledge management model for effective technology transfer at universities*, Industry and Higher Education, 35(6), 638-649.

64. Thune, T. (2011), *Success Factors in Higher Education-Industry Collaboration: A case study of collaboration in the engineering field*, Tertiary Education and Management, 17(1), 31-50.
65. UNESCO (2021). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*.
66. Valeria Arza & Mariela Carattoli (2016), *Personal ties in university-industry linkages: a case-study from Argentina*. J Technol Transf 42, 814-840.
67. Van Dierdonck, R., & Debackere, K. (1988), *Academic entrepreneurship at Belgian universities*, R&D Management, 18(4), 341-353.
68. VNUR (2023), *Vietnam Higher Education Outlook 2023*, Vietnam National University Rankings.
69. Wagner, M., Schaltegger, S., Hansen, E.G. et al (2021), *University-linked programmes for sustainable entrepreneurship and regional development: how and with what impact?.*, Small Bus Econ 56, 1141-1158.
70. World Bank (2021). *Transforming Vietnamese Higher Education for the Future Economy*.
71. Yokoyama, K. (2006). *The Entrepreneurial University and the Knowledge Economy: A Critical Analysis of the "Third Mission" of Universities in Japan*, Higher Education Quarterly, 60(4), 322-338.
72. Yusof, M., Jain, K.K. (2010), *Categories of university-level entrepreneurship: a literature survey*, Int Entrep Manag J, 6, 81-96.

Website

1. <https://uhd.edu.vn>
2. <https://dhhp.edu.vn>
3. <https://www.hau.edu.vn/>
4. <https://hust.edu.vn/>
5. <https://www.neu.edu.vn/>
6. <https://tmu.edu.vn/>
7. <http://ueb.edu.vn/>
8. <https://uet.vnu.edu.vn/>
9. <https://hvtc.edu.vn/>
10. <https://vnua.edu.vn/>
11. <https://moet.gov.vn/>
12. <http://www.tlu.edu.vn/>
13. <https://uhl.edu.vn/>
14. <https://tnu.edu.vn/>
15. <http://www.moit.gov.vn>
16. <http://www.wikipedia.org>
17. <https://www.ntu.edu.tw/english/>
18. <https://www.hanyang.ac.kr/web/eng>
19. <https://www.ntu.edu.sg/>
20. <https://www.gso.gov.vn/>
21. <https://giaoduc.net.vn/>
22. <https://vnexpress.net/giao-duc>

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: PHIẾU ĐIỀU TRA

MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC - DOANH NGHIỆP Ở KHU VỰC MIỀN BẮC VIỆT NAM

Xin chào quý ông/bà!

Tôi là Đỗ Thị Ngọc Tú, nghiên cứu sinh của Trường Đại học Thương Mại, hiện nay tôi đang thực hiện đề tài "Mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam" với mục đích của nghiên cứu: Tìm hiểu thực trạng mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc; Thực trạng quản lý mối liên kết này ở các trường đại học khu vực miền Bắc và tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả mà mối liên kết mang lại.

Mong ông/bà bớt chút thời gian, tâm sức giúp đỡ NCS hoàn thành bảng nghiên cứu về mối liên kết trường đại học và doanh nghiệp. Tất cả các câu trả lời của ông/bà đều là những thông tin có giá trị và ý nghĩa quan trọng cho nghiên cứu này. Tất cả các thông tin trong bảng câu hỏi này chỉ nhằm mục đích thống kê, nghiên cứu và được đảm bảo bí mật, không công khai. Rất mong nhận được sự cộng tác, giúp đỡ của quý ông/bà.

I. PHẦN 1: THÔNG TIN CHUNG

Xin ông/bà cho biết một số thông tin sau (bằng cách đánh vào ô thích hợp)

1. Giới tính:

☐

Nam

☐

Nữ

2. Độ tuổi:

☐

20 – 34

☐

35 – 50

☐

Trên 50

3. Chức danh

☐

Lãnh đạo

☐

Quản lý

☐

Giảng viên, Nhà khoa học, viên chức (có nhiệm vụ liên kết với các DN)

PHẦN 2: ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC – DOANH NGHIỆP

Câu hỏi 1: Ông/Bà hãy đánh giá thực trạng mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp trong các nội dung đào tạo, NCKH&CGCN, tư vấn dịch vụ tại nơi đang làm việc?

1. Rất kém (Không có hoặc không hiệu quả)
2. Kém (Liên kết yếu, chưa có chiến lược, kết quả không đáng kể)
3. Trung bình (Liên kết có hệ thống, nhưng hiệu quả chưa cao)
4. Tốt (Liên kết ổn định, có tác động tích cực)
5. Rất tốt (Liên kết chặt chẽ, bền vững, lợi ích lớn)

Nội dung liên kết		Mức đánh giá				
		1	2	3	4	5
1. Liên kết trong đào tạo						
1	Phối hợp thực hiện các chương trình đào tạo dài hạn và ngắn hạn					
2	Thành lập hội đồng tư vấn có các đại diện của doanh nghiệp					
3	Doanh nghiệp tham gia rà soát chương trình đào tạo					
4	Tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế, ngoại khoá cho sinh viên					
5	Trao đổi nhân lực					
6	Doanh nghiệp tham gia đánh giá kết quả đào tạo					
7	Định kỳ phối hợp khảo sát nhu cầu nguồn nhân lực, đánh giá năng lực của cựu sinh viên					
2. Liên kết trong nghiên cứu khoa học & chuyển giao công nghệ						
1	Doanh nghiệp tài trợ, cấp kinh phí, mua sản phẩm nghiên cứu, chuyển giao công nghệ					
2	Thành lập nhóm nghiên cứu chung					
3	Liên kết cùng khai thác giá trị thương mại từ các sản phẩm nghiên cứu theo hợp đồng chuyển giao công nghệ					

4	Cùng công bố các phát minh, đồng sở hữu bằng sáng chế, bản quyền...					
5	Trao đổi, mua - bán sản phẩm khoa học					
3. Liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ						
1	Thực hiện điều tra thị trường hoặc các hình thức điều tra khác					
2	Tổ chức hội thảo, seminar giữa các giảng viên và quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp					
3	Doanh nghiệp cung cấp hoặc cho thuê, mượn thiết bị, phòng thí nghiệm					
4	Chia sẻ thông tin bản quyền công nghệ					
5	Phối hợp sản xuất, kinh doanh					

Câu hỏi 2: Ông/Bà hãy đánh giá về kết quả mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp của trường đại học nơi công tác?

1. Rất thấp (Không hiệu quả)
2. Kém (Hiệu quả thấp)
3. Trung bình (có hiệu quả nhưng chưa tối ưu)
4. Tốt (hiệu quả cao)
5. Xuất sắc (MLK bền vững)

Tiêu chí		Mức đánh giá				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí 1: Hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết						
1	Mức độ phù hợp của chiến lược liên kết với định hướng phát triển của TĐH, nhu cầu của DN và thị trường					
2	Mức độ cụ thể, tính khả thi của chính sách LK					
3	Số lượng văn bản các chính sách, quy định, thỏa thuận về MLK đã ban hành					
4	Sự đồng bộ giữa chiến lược MLK TĐH-DN với các chính sách khác của TĐH					
Tiêu chí 2: Hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động liên kết		Mức đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Có tổ chức, nhân sự và hoạt động ổn định					

2	Có cơ chế, tính minh bạch trong cơ chế quản lý, phối hợp giữa các khoa, viện, trung tâm của TĐH					
3	Số lượng/ chất lượng các chương trình liên kết được triển khai					
4	Tỷ lệ thực hiện thành công so với kế hoạch ban đầu					
Tiêu chí 3: Mức độ tham gia và cam kết của các bên		Mức đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Số lượng DN, đối tác tham gia					
2	Số lượng, tỷ lệ GV, SV tham gia các chương trình LK DN					
3	Số lượng biên bản ghi nhớ và hợp đồng hợp tác được ký kết và thực hiện					
4	Mức độ cam kết tài chính, nhân lực từ DN cho các hoạt động liên kết					
Tiêu chí 4: Tác động của MLK đối với sự PTBV của TĐH		Mức đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Mức độ cải thiện danh tiếng và thương hiệu của TĐH nhờ MLK với DN					
2	Số lượng DN tài trợ hoặc đầu tư vào CSVN, trang thiết bị cho TĐH					
3	Số lượng GV/SV được hưởng lợi từ các dự án LK					
4	Ảnh hưởng, tác động của MLK đến chính sách giáo dục, đổi mới CTĐT và PTBV của TĐH					

Câu hỏi 3: Ông/Bà hãy đánh giá yếu tố ảnh hưởng đến mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp tại nơi công tác?

1. Không ảnh hưởng (Hoàn toàn không tác động đến liên kết)
2. Ảnh hưởng ít (Có ảnh hưởng nhưng không đáng kể)
3. Ảnh hưởng trung bình (Ảnh hưởng nhất định nhưng không phải yếu tố quyết định)
4. Ảnh hưởng nhiều (Ảnh hưởng lớn đến MLK TĐH DN)
5. Ảnh hưởng rất nhiều (Yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả mối liên kết)

Nội dung		Mức đánh giá				
		1	2	3	4	5
I. Yếu tố nội tại trường đại học và doanh nghiệp						
1. Trường Đại học						
1	Chính sách và chiến lược phát triển MLK TĐH -DN					
2	Cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành MLK					
3	Chất lượng ĐNGV, nhà nghiên cứu					
4	Năng lực tài chính và cơ sở hạ tầng					
5	Chương trình đào tạo gắn với thực tiễn					
6	Mức độ chủ động và năng lực kết nối					
2. Doanh nghiệp						
7	Chiến lược và mục tiêu phát triển bền vững					
8	Nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao					
9	Năng lực tài chính và đầu tư R&D					
10	Mức độ sẵn sàng tham gia MLK					
11	Áp lực cạnh tranh và thị trường					
II. Yếu tố môi trường vĩ mô						
1. Môi trường pháp lý						
1	Chính sách hỗ trợ MLK, hợp tác nghiên cứu, khởi nghiệp					
2	Chính sách ưu đãi thuế, khuyến khích DN đầu tư R&D					
3	Quy định về quyền SHTT và tạo động lực liên kết					
2. Môi trường kinh tế						
4	Tăng trưởng kinh tế và mức độ phát triển thị trường					
5	Mức độ cạnh tranh					
3. Môi trường văn hóa xã hội						
6	Văn hóa hợp tác/liên kết					
7	Mạng lưới xã hội và kết nối cá nhân					

Ngoài các nội dung trên, mong ông/bà đóng góp thêm ý kiến về các nội dung khác cần có trong mối liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

.....
.....
.....

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN SỰ GIÚP ĐỖ CỦA QUÝ ÔNG/BÀ!

PHỤ LỤC 2

NỘI DUNG PHÒNG VẤN SÂU

Kính thưa các chuyên gia!

Tôi là nghiên cứu sinh chuyên ngành quản lý kinh tế thuộc Trường Đại học Thương mại với luận án nghiên cứu: ***“Nghiên cứu mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam”***. Để làm giàu thêm thông tin thực tiễn, có giá trị cho việc hoàn thành luận án tiến sĩ của mình tôi rất mong nhận được những ý kiến của quý vị về nội dung và tiêu chí đánh giá kết quả mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam. Các ý kiến trên các khía cạnh cụ thể sau:

1. Thực trạng nội dung liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam hiện nay?

- Liên kết trong đào tạo
- Liên kết trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ
- Liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ

2. Các tiêu chí đánh giá kết quả mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp của các trường đại học ở khu vực miền Bắc Việt Nam?

- Tiêu chí 1: Hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết
- Tiêu chí 2: Hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động liên kết
- Tiêu chí 3: Mức độ tham gia và cam kết của các bên
- Tiêu chí 4: Tác động của MLK đối với sự PTBV của TĐH

3. Nhận diện các nhân tố ảnh hưởng đến mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam?

- Yếu tố nội tại trường đại học và doanh nghiệp
- Yếu tố môi trường vĩ mô (môi trường pháp lý, môi trường kinh tế, môi trường văn hoá xã hội).

4. Giải pháp để thúc đẩy mối liên kết trường đại học - doanh nghiệp ở khu vực miền Bắc Việt Nam?

.....

.....

.....

.....

Xin trân trọng cảm ơn quý vị!

PHỤ LỤC 3
DANH SÁCH CHUYÊN GIA

Stt	Chuyên gia	Học hàm, học vị	Đơn vị công tác	Kinh nghiệm
1	CG1	TS	Văn phòng Quốc hội Việt Nam	32 năm
2	CG2	TS	Bộ GD&ĐT	34 năm
3	CG3	TS	Bộ Kế hoạch và Đầu tư	27 năm
4	CG4	TS	Viện Phát triển doanh nghiệp	25 năm
5	CG5	TS	UBND tỉnh Hải Dương	23 năm
6	CG6	PGS.TS	Trường Đại học Kinh tế quốc dân	18 năm
7	CG7	PGS.TS	Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội	21 năm
8	CG8	PGS.TS	Trường Đại học Bách khoa Hà Nội	24 năm
9	CG9	PGS.TS	Học viện Tài Chính	19 năm
10	CG10	TS	Trường Đại học Hải Dương	33 năm
11	CG11	ThS	Tập đoàn An phát Holdings	26 năm
12	CG12	TS	Hiệp Hội Doanh nghiệp Tỉnh Hải Dương	25 năm

PHỤ LỤC 4
YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN MỐI LIÊN KẾT TRƯỜNG ĐẠI HỌC –
DOANH NGHIỆP Ở KHU VỰC MIỀN BẮC VIỆT NAM

Nội dung		Số chuyên gia tham gia phỏng vấn sâu		Nguồn tham khảo
		Số ý kiến đồng ý	Tỷ lệ	
I. Yếu tố nội tại trường đại học và doanh nghiệp				
1. Trường Đại học				
1	Chính sách và chiến lược phát triển MLK TĐH -DN	12	100%	Etzkowitz & Leydesdorff (2000), Perkmann et al. (2013), Bruneel, D’Este & Salter (2010)
2	Cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành MLK	12	100%	
3	Chất lượng ĐNGV, nhà nghiên cứu	11	91,7%	
4	Năng lực tài chính và cơ sở hạ tầng	10	83,3%	
5	Chương trình đào tạo gắn với thực tiễn	12	100%	
6	Mức độ chủ động và năng lực kết nối	10	83,3%	
2. Doanh nghiệp				
7	Chiến lược và mục tiêu phát triển bền vững	12	100%	Perkmann et al, (2013), Ankrah và AL-Tabbaa (2015), Rybnícek & Königsgruber (2019)
8	Nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao	12	100%	
9	Năng lực tài chính và đầu tư R&D	11	91,7%	
10	Mức độ sẵn sàng tham gia MLK	12	100%	
11	Áp lực cạnh tranh và thị trường	11	91,7%	
II. Yếu tố môi trường vĩ mô				
1. Môi trường pháp lý				
1	Chính sách hỗ trợ MLK, hợp tác nghiên cứu, khởi nghiệp	12	100%	D’Este và Patel (2007), Rybnícek & Königsgruber (2019)
2	Chính sách ưu đãi thuế, khuyến khích DN đầu tư R&D	11	91,7%	
3	Quy định về quyền SHTT và tạo động lực liên kết	12	100%	
2. Môi trường kinh tế				
4	Tăng trưởng kinh tế và mức độ phát triển thị trường	12	100%	Ankrah và AL-Tabbaa (2015)
5	Mức độ cạnh tranh	12	100%	
3. Môi trường văn hóa xã hội				
6	Văn hóa hợp tác/liên kết	12	100%	Rybnícek & Königsgruber (2019)
7	Mạng lưới xã hội và kết nối cá nhân	11	91,7%	

PHỤ LỤC 5

KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU KHẢO SÁT

Bảng 1: Kết quả khảo sát thực trạng các hoạt động liên kết TĐH-DN

Tiêu chí		N	Kết quả phân tích			
			GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC
<i>Liên kết trong đào tạo</i>						
1	Phối hợp thực hiện các chương trình đào tạo dài hạn và ngắn hạn	327	1	5	3.012	1.04
2	Thành lập hội đồng tư vấn có các đại diện của doanh nghiệp	327	1	5	2.975	0.99
3	Doanh nghiệp tham gia rà soát chương trình đào tạo	327	1	5	2.822	0.94
4	Tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế, ngoại khoá cho sinh viên	327	1	5	3.382	0.93
5	Trao đổi nhân lực	327	1	5	2.544	1.12
6	Doanh nghiệp tham gia đánh giá kết quả đào tạo	327	1	5	1.868	1.27
7	Định kỳ phối hợp khảo sát nhu cầu nguồn nhân lực, đánh giá năng lực của cựu sinh viên	327	1	5	2.773	0.95
<i>Liên kết trong nghiên cứu khoa, học chuyển giao công nghệ</i>						
1	Doanh nghiệp tài trợ, cấp kinh phí, mua sản phẩm nghiên cứu, chuyển giao công nghệ	327	1	5	2.385	1.25
2	Thành lập nhóm nghiên cứu chung	327	1	5	2.039	1.29
3	Liên kết cùng khai thác giá trị thương mại từ các sản phẩm nghiên cứu theo hợp đồng chuyển giao công nghệ	327	1	5	2.042	1.33
4	Cùng công bố các phát minh, đồng sở hữu bằng sáng chế, bản quyền...	327	1	5	1.737	1.09
5	Trao đổi, mua - bán sản phẩm khoa học	327	1	5	1.584	1.10
<i>Liên kết trong tư vấn, cung ứng dịch vụ</i>						
1	Thực hiện điều tra thị trường hoặc các hình thức điều tra khác	327	1	5	2.116	1.23
2	Tổ chức hội thảo, seminar giữa các giảng viên và quản lý, lãnh đạo DN	327	1	5	2.776	0.90
3	Doanh nghiệp cung cấp hoặc cho thuê, mượn thiết bị, phòng thí nghiệm	327	1	5	2.409	1.02
4	Chia sẻ thông tin bản quyền công nghệ	327	1	5	1.614	1.12
5	Phối hợp sản xuất, kinh doanh	327	1	5	2.192	0.85

Bảng 2: Kết quả khảo sát kết quả quản lý mối liên kết TĐH-DN

Tiêu chí		N	Kết quả phân tích			
			GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC
Tiêu chí 1: Hiệu quả chiến lược và chính sách liên kết						
TC1.1	Mức độ phù hợp của chiến lược liên kết với định hướng phát triển của TĐH, nhu cầu của DN và thị trường	327	1	5	2.623	0.92
TC1.2	Mức độ cụ thể, tính khả thi của chính sách LK	327	1	5	2.489	0.79
TC1.3	Số lượng văn bản các chính sách, quy định, thỏa thuận về MLK đã ban hành	327	1	5	2.700	0.86
TC1.4	Sự đồng bộ giữa chiến lược MLK TĐH-DN với các chính sách khác của TĐH	327	1	5	2.639	0.83
Tiêu chí 2: Hiệu quả tổ chức và vận hành hoạt động liên kết						
TC2.1	Có tổ chức, nhân sự và hoạt động ổn định	327	1	5	2.877	0.88
TC2.2	Có cơ chế, tính minh bạch trong cơ chế quản lý, phối hợp giữa các khoa, viện, trung tâm của TĐH	327	1	5	2.535	0.98
TC2.3	Số lượng/ chất lượng các chương trình liên kết được triển khai	327	1	5	2.409	1.02
TC2.4	Tỷ lệ thực hiện thành công so với kế hoạch ban đầu	327	1	5	2.192	0.85
Tiêu chí 3: Mức độ tham gia và cam kết của các bên						
TC3.1	Số lượng DN, đối tác tham gia	327	1	5	2.238	1.05
TC3.2	Số lượng, tỷ lệ GV, SV tham gia các chương trình LK DN	327	1	5	2.480	0.99
TC3.3	Số lượng biên bản ghi nhớ và hợp đồng hợp tác được ký kết và thực hiện	327	1	5	2.113	1.00
TC3.4	Mức độ cam kết tài chính, nhân lực từ DN cho các hoạt động liên kết	327	1	5	1.978	0.87
Tiêu chí 4: Tác động của MLK đối với sự PTBV của TĐH						
TC4.1	Mức độ cải thiện danh tiếng và thương hiệu của TĐH nhờ MLK với DN	327	1	5	2.116	0.96
TC4.2	Số lượng DN tài trợ hoặc đầu tư vào CSVC, trang thiết bị cho TĐH	327	1	5	2.113	1.03
TC4.3	Số lượng GV/DN được hưởng lợi từ các dự án hợp tác	327	1	5	2.140	1.00
TC4.4	Ảnh hưởng, tác động của MLK đến chính sách giáo dục, đổi mới CTĐT và PTBV của TĐH	327	1	5	1.975	0.82

Bảng 3: Kết quả khảo sát mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng

Tiêu chí		N	Kết quả phân tích			
			GTNN	GTLN	GTTB	ĐLC
I. Yếu tố nội tại trường đại học và doanh nghiệp						
Trường Đại học						
1	Chính sách và chiến lược phát triển MLK TĐH -DN	327	1	5	4.238	0.99
2	Cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành MLK	327	1	5	3.327	0.93
3	Chất lượng ĐNGV, nhà nghiên cứu	327	1	5	3.672	0.83
4	Năng lực tài chính và cơ sở hạ tầng	327	1	5	3.692	0.95
5	Chương trình đào tạo gắn với thực tiễn	327	1	5	2.975	0.87
6	Mức độ chủ động và năng lực kết nối	327	1	5	3.467	1.01
Doanh nghiệp						
7	Chiến lược và mục tiêu phát triển bền vững	327	1	5	4.131	1.14
8	Nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao	327	1	5	4.201	1.14
9	Năng lực tài chính và đầu tư R&D	327	1	5	3.574	1.04
10	Mức độ sẵn sàng tham gia MLK	327	1	5	2.792	0.93
11	Áp lực cạnh tranh và thị trường	327	1	5	4.461	0.94
II. Yếu tố môi trường vĩ mô						
Môi trường pháp lý						
1	Chính sách hỗ trợ MLK, hợp tác nghiên cứu, khởi nghiệp	327	1	5	4.470	0.99
2	Chính sách ưu đãi thuế, khuyến khích DN đầu tư R&D	327	1	5	4.201	1.14
3	Quy định về quyền SHTT và tạo động lực LK	327	1	5	3.574	1.04
Môi trường kinh tế						
4	Tăng trưởng kinh tế và mức độ phát triển thị trường	327	1	5	4.183	1.12
5	Mức độ cạnh tranh	327	1	5	4.052	1.17
Môi trường văn hóa xã hội						
6	Văn hóa hợp tác/liên kết	327	1	5	2.877	0.96
7	Mạng lưới xã hội và kết nối cá nhân	327	1	5	3.651	1.10

PHỤ LỤC 6
Động lực liên kết của TĐH và DN

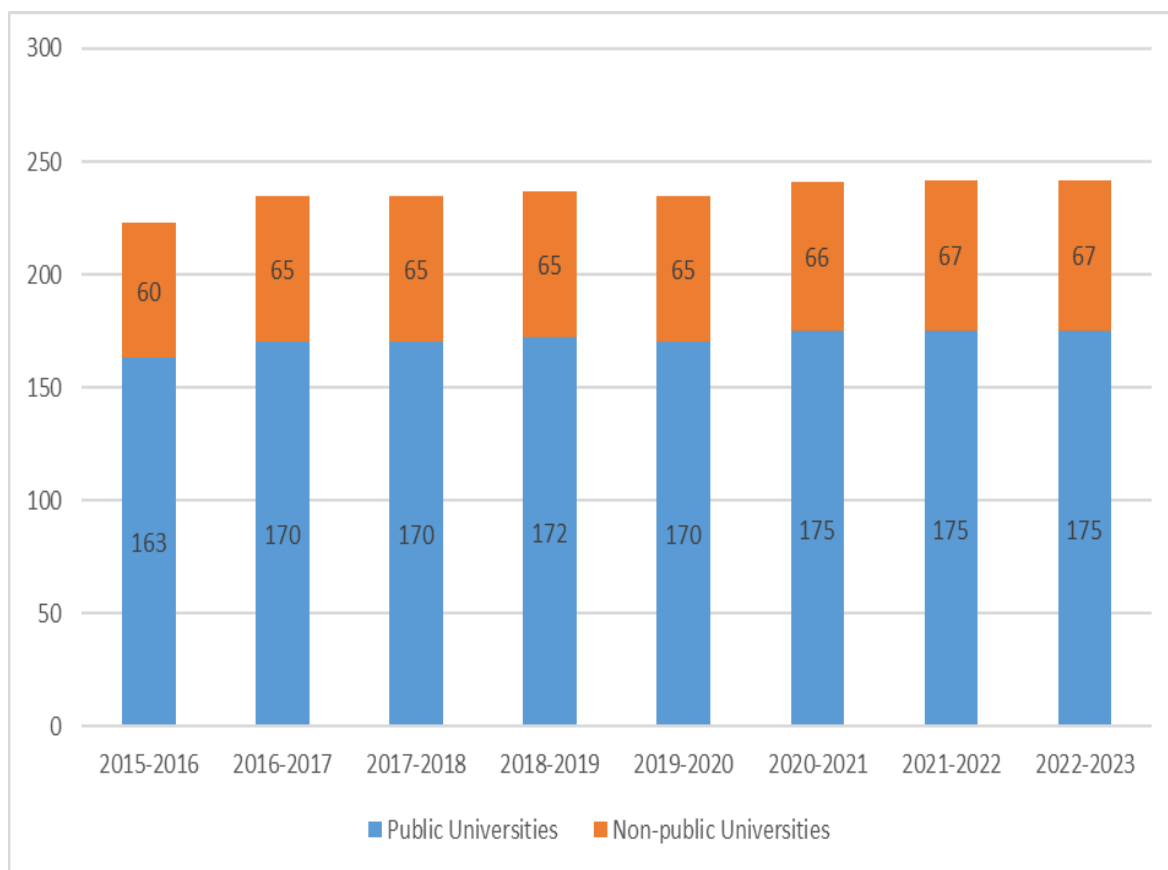
	Trường Đại học	Doanh nghiệp
Sự cần thiết	- Đáp ứng chính sách của chính phủ - Chính sách chiến lược của tổ chức	- Đáp ứng sáng kiến/ chính sách của chính phủ - Chính sách chiến lược của tổ chức
Tính tương hỗ	- Tiếp cận chuyên môn, bổ sung trang thiết bị hiện đại - Cơ hội việc làm cho SV tốt nghiệp	- Tiếp cận sinh viên để thực tập hoặc tuyển dụng - Tuyển dụng giảng viên đại học
Hiệu quả	- Tiếp cận nguồn tài trợ nghiên cứu (quỹ chính phủ, tài trợ từ DN, trang thiết bị phòng thí nghiệm,...) - Lợi ích tài chính cá nhân cho GV	- Cơ hội kinh doanh, ví dụ khai thác năng lực nghiên cứu hoặc triển khai quyền SHTT để có bằng sáng chế - Thương mại hoá công nghệ từ TĐH để thu lợi tài chính - Hưởng lợi tài chính từ kết quả nghiên cứu - Tiết kiệm chi phí (dễ dàng và rẻ hơn so với việc mua giấy phép khai thác công nghệ nước ngoài) - Nâng cao năng lực công nghệ và khả năng cạnh tranh kinh tế của DN - Rút ngắn vòng đời sản phẩm
Ổn định	- Sự chuyển dịch sang nền kinh tế tri thức (tăng trưởng trong lĩnh vực tri thức mới)	- Sự chuyển dịch sang nền kinh tế tri thức - Phát triển kinh doanh

	- Khám phá tri thức mới/ thử nghiệm ứng dụng lý thuyết - Hiểu rõ hơn về phát triển chương trình đào tạo - Giúp SV và GV tiếp cận vấn đề thực tiễn/ứng dụng công nghệ - Xuất bản bài báo khoa học	- Tiếp cận tri thức mới, công nghệ tiên tiến, chuyên môn hiện đại, cơ sở nghiên cứu và bổ sung tri thức - Tận dụng tính liên ngành của công nghệ tiên tiến - Tiếp cận mạng lưới nghiên cứu hoặc tiền đề cho liên kết khác - Thuê ngoài R&D (do thiếu bộ phận R&D nội bộ) - Giảm thiểu hoặc chia sẻ rủi ro
Hợp pháp	- Áp lực xã hội - Phục vụ cộng đồng DN/xã hội - Thúc đẩy đổi mới - Đóng góp vào nền kinh tế khu vực/ quốc gia - Nỗ lực của GV để đạt được sự công nhận hoặc danh tiếng	- Nâng cao hình ảnh DN
Bất đối xứng	- Không áp dụng	- Duy trì quyền kiểm soát công nghệ độc quyền

Nguồn: Oliver, C. (1990)

PHỤ LỤC 7

Số lượng trường đại học Việt Nam chia theo hình thức sở hữu (Đơn vị: Trường)



(Nguồn: Số liệu Thống kê giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo không bao gồm các trường khối Công an, Quân đội)

PHỤ LỤC 8

DANH MỤC CÁC VĂN BẢN CÓ LIÊN QUAN

TT	Ngày ban hành	Lĩnh vực, tên văn bản
1	19/11/2018	<i>Luật số 34/2018/QH14, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học</i>
2	17/6/2020	<i>Luật số 59/2020/QH14 của Quốc hội: Luật Doanh nghiệp</i>
3	30/12/2019	<i>Nghị định số 99/2019/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học</i>
4	30/12/2022	<i>Nghị định số 109/2022/NĐ-CP Quy định về hoạt động khoa học công nghệ trong cơ sở giáo dục đại học</i>
5	14/02/2015	<i>Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập</i>
6	21/6/2021	<i>Nghị định 60/2021/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập</i>
7	01/02/2019	<i>Nghị định 13/2019/NĐ-CP về doanh nghiệp khoa học và công nghệ</i>
8	15/5/2018	<i>Nghị định 70/2018/NĐ-CP quy định việc quản lý, sử dụng tài sản được hình thành thông qua việc triển khai nhiệm vụ khoa học và công nghệ sử dụng vốn nhà nước</i>
9	03/3/2021	<i>Nghị định số 15/2021/NĐ-CP, ngày 03/3/2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số nội dung về quản lý dự án đầu tư xây dựng.</i>
10	15/3/2021	<i>Nghị định số 19/2021/NĐ-CP của Chính phủ: Sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ tổ chức và hoạt động của Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ Quốc gia ban hành kèm theo Nghị định số 23/2014/NĐ-CP ngày 03 tháng 4 năm 2014 của Chính phủ</i>
11	06/4/2022	<i>Nghị định số 24/2022/NĐ-CP của Chính phủ: Sửa đổi, bổ sung các Nghị định quy định về điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.</i>

12	24/10/2014	<i>Nghị quyết 77/NQ-CP của Chính phủ về việc thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017</i>
13	27/9/2019	<i>Nghị quyết 52-NQ/T của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư</i>
14	22/12/2024	<i>Nghị quyết số 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.</i>
15	28/9/2004	<i>Quyết định 171/2024/QĐ-TTg phê duyệt đề án đổi mới cơ chế quản lý khoa học và công nghệ</i>
16	22/6/2021	<i>Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT Quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học.</i>
17	08/5/2023	<i>Thông tư 02/2023/TT-BKHCN hướng dẫn một số nội dung chuyên môn phục vụ công tác xây dựng dự toán thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ có sử dụng ngân sách nhà nước</i>
18	25/5/2023	<i>Thông tư 06/2023/TT-BKHCN quy định trình tự, thủ tục xác định nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp quốc gia sử dụng ngân sách nhà nước</i>
19	17/9/2021	<i>Thông tư 26/2021/TT-BGDĐT ban hành quy định về hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên trong cơ sở giáo dục đại học</i>
20	11/11/2020	<i>Thông tư 45/2020/TT-BGDĐT ban hành Quy chế xét tặng giải thưởng khoa học và công nghệ dành cho giảng viên trẻ và sinh viên trong cơ sở giáo dục đại học</i>
21	30/3/2018	<i>Thông tư 09/2018/TT-BGDĐT quy định về quản lý chương trình khoa học và công nghệ cấp Bộ của Bộ Giáo dục và Đào tạo</i>
22	26/12/2023	<i>Quyết định số 4466/QĐ-BGDĐT quy định một số định mức lập dự toán đối với nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp Bộ có sử dụng ngân sách nhà nước của Bộ Giáo dục và Đào tạo</i>

23	25/01/2022	<i>Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Tăng cường ứng dụng CNTT và Chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo năm 2022 -2025, định hướng đến năm 2030”;</i>
24	28/01/2022	<i>Quyết định số 146/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”;</i>
25	30/10/2017	<i>Quyết định số 1665/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp đến năm 2025"</i>
26	03/06/2020	<i>Quyết định số 749/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt "Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030"</i>
27	11/5/2022	<i>Quyết định số 569/QĐ-TTg, của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030</i>
28	31/12/2024	<i>Quyết định số 1705/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.</i>