

TÁC ĐỘNG MỐI QUAN HỆ NHÀ TRƯỜNG - SINH VIÊN - DOANH NGHIỆP TỚI KẾT QUẢ THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN: GÓC NHÌN TỪ DOANH NGHIỆP THE IMPACT OF THE SCHOOL – STUDENT – BUSINESS RELATIONSHIP ON STUDENT’S INTERSHIP OUTCOMES: PERSPECTIVE FROM BUSINESS

Lê Văn Thương¹

Trịnh Hoàng Hiệp²

Đinh Văn Quang³

¹ Giảng viên Trường Cao đẳng Kinh Tế Đối Ngoại;

Email: lvthuong@cofer.edu.vn

² Giảng viên Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng;

Email: thhieplt21@gmail.com

³ Giảng viên Trường Đại học Hoa Sen;

Email: dinhvanquang1709@gmail.com

Keywords:

Student Internship, tripartite
Relationship, employer
perspective, workplace
competency, internship
effectiveness

TÓM TẮT:

Bối cảnh: Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh, chất lượng thực tập tốt nghiệp trở thành yếu tố quan trọng quyết định sự thích ứng và năng lực làm việc của sinh viên sau khi ra trường. Mối quan hệ giữa nhà trường, sinh viên và doanh nghiệp ngày càng được quan tâm như một yếu tố then chốt ảnh hưởng đến kết quả thực tập.

Kết quả: Nghiên cứu tập trung khảo sát và phân tích góc nhìn từ phía doanh nghiệp, qua đó nhận diện các yếu tố cốt lõi như: sự gắn kết trong đào tạo, kỹ năng và thái độ của sinh viên, mức độ đồng hành và đánh giá hai chiều trong quá trình thực tập. Các doanh nghiệp đánh giá cao vai trò của nhà trường trong việc cung cấp thông tin sinh viên và giám sát thực tập; đồng thời kỳ vọng sinh viên cần chủ động và có năng lực thực tiễn.

Bàn luận: Việc nâng cao hiệu quả thực tập không chỉ phụ thuộc vào chất lượng đào tạo mà còn đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa ba bên. Doanh nghiệp đề xuất một số giải pháp như: tham gia xây dựng chương trình đào tạo, thiết lập quy trình thực tập rõ ràng, tổ chức định hướng nghề nghiệp và ưu tiên tuyển dụng sinh viên có kết quả thực tập xuất sắc.

ABSTRACT:

Context: In an increasingly competitive labor market, internship quality plays a crucial role in shaping students' employability. The relationship among universities, students, and businesses is now considered a vital factor influencing internship outcomes.

Result: This study analyzes the business perspective on student internships, identifying key factors such as training collaboration, student skills and attitudes, and two-way feedback mechanisms. Enterprises appreciate the school's support in providing student profiles and monitoring internship progress, while expecting students to demonstrate initiative and practical capabilities.

Discussion: Enhancing internship effectiveness requires not only strong academic training but also a collaborative triad model. Businesses propose various solutions: curriculum co-design, structured internship processes, career orientation programs, and preferential hiring for outstanding interns.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh thị trường lao động không ngừng biến động bởi sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và xu thế hội nhập, yêu cầu đối với nguồn nhân lực ngày càng khắt khe. Các doanh nghiệp không chỉ tìm kiếm những ứng viên có kiến thức chuyên môn vững vàng mà còn cần những người trẻ có kỹ năng thực tiễn, khả năng thích ứng nhanh và thái độ làm việc chuyên nghiệp. Do đó, giai đoạn thực tập tốt nghiệp được xem là cầu nối quan trọng giúp sinh viên chuyển hóa từ môi trường học thuật sang môi trường nghề nghiệp thực tế. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu và thực tiễn hiện nay chỉ ra rằng, kết quả thực tập của sinh viên chưa thực sự đáp ứng kỳ vọng của doanh nghiệp. Nguyên nhân có thể đến từ sự thiếu liên kết giữa ba chủ thể chính trong quá trình thực tập: Nhà trường – Sinh viên – Doanh nghiệp. Trong đó, sự phối hợp không đồng bộ, thiếu thông tin hai chiều, chương trình đào tạo xa rời thực tiễn và sinh viên thiếu kỹ năng nghề nghiệp là những yếu tố ảnh hưởng lớn đến hiệu quả thực tập. Với vai trò là bên tiếp nhận sinh viên thực tập, doanh nghiệp giữ vai trò quan trọng trong việc đánh giá kết quả thực tập một cách khách quan và trực tiếp. Tuy nhiên, góc nhìn từ doanh nghiệp – những người "trực chiến" với sinh viên trong suốt quá trình thực tập – lại chưa được khai thác đầy đủ trong các nghiên cứu học thuật.

Chính vì vậy, bài viết này tập trung phân tích tác động của mối quan hệ giữa Nhà trường – Sinh viên – Doanh nghiệp đến kết quả thực tập của sinh viên, dưới góc nhìn từ phía doanh nghiệp. Thông qua đó, nhóm tác giả mong muốn góp phần cung cấp thêm bằng chứng thực tiễn nhằm đề xuất các giải pháp thiết thực, nâng cao chất lượng thực tập – từ đó cải thiện khả năng đáp ứng công việc của sinh viên sau tốt nghiệp.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1 Tác động từ nhà trường đến kết quả học tập – Góc nhìn từ Doanh nghiệp

Từ góc nhìn của các doanh nghiệp – đặc biệt là những đơn vị có kinh nghiệm hợp tác với cơ sở giáo dục – nhà trường đóng vai trò như “bệ phóng” tạo nền tảng cho năng lực nghề nghiệp ban đầu của sinh viên. Trong bối cảnh thực tập tốt nghiệp trở thành một phần không thể thiếu trong chương trình đào tạo, vai trò định hướng, chuẩn bị và đồng hành của nhà trường ngày càng được các doanh nghiệp coi trọng.

Thứ nhất, chương trình đào tạo: Cần “hàn lâm ứng dụng” thay vì lý thuyết thuần túy

Nhiều doanh nghiệp cho rằng, sinh viên bước vào kỳ thực tập thường thiếu kỹ năng ứng dụng, thiếu khả năng làm việc độc lập và thiếu hiểu biết về ngữ cảnh nghề nghiệp. Điều này bắt nguồn từ việc nội dung chương trình đào tạo vẫn còn xa rời thực tiễn, quá tập trung vào lý thuyết nền tảng mà thiếu các hoạt động thực hành, mô phỏng tình huống công việc thật. Một đại diện doanh nghiệp trong lĩnh vực logistics chia sẻ: “*Sinh viên có thể biết lý thuyết chuỗi cung ứng, nhưng khi giao xử lý đơn hàng thực tế hay thao tác trên phần mềm quản lý kho, nhiều bạn còn lóng ngóng và không biết bắt đầu từ đâu*”. Do đó, doanh nghiệp đánh giá rất cao các trường có xu hướng thiết kế chương trình “học thông qua làm” (learning by doing), và đặc biệt là có sự góp ý từ phía doanh nghiệp ngay trong giai đoạn xây dựng đề cương môn học (NT1).

Thứ hai, cầu nối doanh nghiệp – sinh viên: Không chỉ “giới thiệu nơi thực tập” mà là “kết nối chiến lược”

Thực tế cho thấy không ít trường chỉ đơn thuần “gửi danh sách sinh viên” đến các doanh nghiệp mà thiếu kế hoạch kết nối bài bản. Các doanh nghiệp mong muốn nhà trường phải:

Chủ động trong việc liên kết hợp tác chiến lược dài hạn thay vì ngắn hạn, vụn vặt.

Có kế hoạch cụ thể, đồng tổ chức hoạt động trước – trong – sau kỳ thực tập như orientation, mentoring, đánh giá định kỳ (NT2).

Một số trường đã làm tốt điều này thông qua việc ký kết MoU với doanh nghiệp, tổ chức các buổi tọa đàm thực tập, định hướng thực địa, hoặc đưa doanh nghiệp vào các buổi học kỹ năng. Những hoạt động này được doanh nghiệp đánh giá là “*chuyển đổi tư duy từ xin – cho sang hợp tác cùng phát triển*”.

Thứ ba, vai trò giảng viên: Không chỉ là người giao bài mà là người giám sát chuyên môn thực tế

Doanh nghiệp phản ánh rằng khi có giảng viên theo sát quá trình thực tập, vai trò của sinh viên được nâng cao rõ rệt. Những sinh viên này có định hướng, biết đặt câu hỏi, và chủ động phản hồi nhiều hơn. Việc giảng viên giám sát định kỳ, kiểm tra báo cáo tiến độ, đối thoại với mentor tại doanh nghiệp (NT3) giúp tránh tình trạng sinh viên thực tập hình thức, không thực sự học hỏi, hoặc làm những công việc “vô thưởng vô phạt” như photo, nhập liệu. Hơn nữa, sự hiện diện học thuật của giảng viên còn tạo cầu nối tri thức giữa lý thuyết và thực tiễn, điều mà doanh nghiệp rất cần nhưng không thể tự triển khai nếu không có sự phối hợp từ trường.

Thứ tư, cơ chế phản hồi hai chiều: Thước đo sự cầu thị của nhà trường

Sau kỳ thực tập, nhiều doanh nghiệp chia sẻ rằng họ chưa từng được hỏi ý kiến phản hồi, hoặc nếu có thì chỉ ở mức độ hình thức, lầy lệ. Khi nhà trường chủ động tiếp thu góp ý từ doanh nghiệp để cải tiến chương trình đào tạo (NT4), họ đang chứng minh được sự cầu thị – điều này khiến doanh nghiệp tin tưởng và sẵn sàng hợp tác lâu dài.

Thứ năm, hồ sơ sinh viên: Công cụ “lọc trước” để tối ưu hóa thời gian và nguồn lực đôi bên

Nhiều doanh nghiệp cho rằng việc nhận sinh viên thực tập không nên là theo hình thức đại trà, mà cần có tiêu chí rõ ràng để đảm bảo sự phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Trong đó, nhà trường cần chủ động chuẩn bị và gửi trước các thông tin cần thiết như: hồ sơ cá nhân (CV), bảng điểm, bảng đánh giá rèn luyện cùng với mô tả kỹ năng nổi bật của sinh viên. Bên cạnh đó, việc cung cấp một bản tóm tắt về mục tiêu thực tập và năng lực mong đợi từ phía sinh viên sẽ giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về định hướng và mức độ sẵn sàng của từng ứng viên.

Việc chuẩn hóa hồ sơ ngay từ đầu không chỉ giúp doanh nghiệp dễ dàng lựa chọn sinh viên phù hợp, tránh những trường hợp “đi cho có”, hoặc sinh viên không có năng lực làm việc cơ bản. Doanh nghiệp mong muốn nhà trường xem sinh viên là “ứng viên thực sự” cần được đánh giá và lựa chọn một cách nghiêm túc thay vì chỉ là những người học “đi thử việc” mà thiếu sự chuẩn bị cần thiết.

Từ tất cả các khía cạnh trên, có thể thấy rằng khi nhà trường chủ động phối hợp với doanh nghiệp trong mọi khâu – từ xây dựng chương trình đến tổ chức, giám sát và phản hồi, thì hiệu quả thực tập được cải thiện rõ rệt.

Doanh nghiệp không mong nhà trường chỉ đóng vai trò “trung gian giới thiệu”, mà cần trở thành đối tác chiến lược, cùng định hình kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên. Chỉ khi nhà trường thực sự đồng hành trong mọi bước đi, thực tập mới trở thành cánh công nghệ nghiệp thực sự chứ không phải thủ tục tốt nghiệp hình thức.

2.2. Tác động của sinh viên đến kết quả học tập – Góc nhìn từ Doanh nghiệp

Trong mô hình ba bên nhà trường – sinh viên – doanh nghiệp, sinh viên chính là “tâm điểm” và cũng là “người trực tiếp trải nghiệm và tạo ra kết quả” của kỳ thực tập. Từ góc nhìn của doanh nghiệp, sinh viên không chỉ là “người học thử việc” mà là “ứng viên tiềm năng” – đang trong giai đoạn được quan sát, đánh giá và huấn luyện sơ khởi cho quá trình tuyển dụng chính thức. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp bày tỏ lo ngại về sự thiếu chuẩn bị, thiếu năng lực thực tiễn và đặc biệt là thiếu tư duy trách nhiệm của sinh viên. Dưới đây là những yếu tố được doanh nghiệp đánh giá là “mấu chốt” ảnh hưởng đến kết quả thực tập, cùng với tiêu chí cụ thể (SV1 → SV5).

Thái độ được xem là yếu tố tiên quyết trong đánh giá hiệu quả thực tập của sinh viên(SV1)

Đa số doanh nghiệp đều đặt “thái độ” lên trước “kiến thức”, bởi trong thực tế, những sinh viên chăm chỉ, đúng giờ, tôn trọng quy định thường dễ thích nghi và được hướng dẫn tận tình hơn. Thái độ được đánh giá thông qua: sự cam kết đúng giờ; tinh thần trách nhiệm với công việc được giao; cách giao tiếp với cấp trên, đồng nghiệp. Thái độ tốt không chỉ giúp sinh viên tạo thiện cảm mà còn mở ra nhiều cơ hội: được mentor sát sao hơn, được giao thêm việc quan trọng hơn, thậm chí được mời làm việc chính thức sau thực tập.

Bên cạnh đó, khả năng chủ động học hỏi và tự cải thiện cũng là một trong những dấu hiệu nổi bật để doanh nghiệp nhận diện sinh viên có tiềm năng (SV2)

Doanh nghiệp Theo quan sát thực tế, những sinh viên biết cách đặt câu hỏi, chủ động đề xuất công việc và biết tiếp thu, điều chỉnh hành vi hoặc hiệu suất làm việc dựa trên phản hồi nhận được thường được đánh giá rất cao. Trái lại, không ít sinh viên bước vào thời kỳ thực tập với tâm lý thụ động, chỉ chờ đợi được giao việc hoặc hoàn thành công việc một cách tối thiểu mà thiếu đi tinh thần cầu tiến. Trong khi đó, những sinh viên dù chưa thực sự giỏi về chuyên môn nhưng luôn nỗ lực tự học, tinh thần cải thiện liên tục và sẵn sàng tiếp thu lại được doanh nghiệp đánh giá rất cao về thái độ và tư duy nghề nghiệp.

Tiếp theo, kiến thức chuyên môn là nền tảng “đủ dùng” để sinh viên có thể thích nghi và thực hiện các nhiệm vụ thực tế trong môi trường doanh nghiệp (SV3)

Dù thái độ quan trọng, nhưng nếu không có kiến thức nền tảng để hiểu và làm việc, sinh viên sẽ không thể theo kịp guồng quay của doanh nghiệp. Doanh nghiệp không yêu cầu sinh viên giỏi như người đi làm, nhưng họ mong sinh viên: Hiểu được thuật ngữ, quy trình cơ bản trong ngành; có khả năng tra cứu thông tin chuyên môn độc lập; biết áp dụng lý thuyết đã học vào công việc (dù ở mức cơ bản). Một ví dụ cụ thể:

Công ty marketing yêu cầu sinh viên biết cách viết bài SEO, nhưng có bạn còn không phân biệt được từ khóa chính – phụ, hoặc chưa từng nghe đến “content funnel”. Điều này cho thấy khoảng cách giữa giảng đường và thực tế vẫn rất lớn.

Không chỉ dừng lại ở kiến thức chuyên môn kỹ năng mềm cũng được xem là yếu tố quan trọng không thể thiếu - là “cầu nối” giữa kiến thức và hành động thực tế (SV4)

Kỹ năng mềm mà sinh viên thường thiếu bao gồm khả năng giao tiếp rõ ràng, kỹ năng làm việc nhóm hiệu quả và năng lực thích nghi với môi trường làm việc mới. Cụ thể, nhiều sinh viên không biết cách trình bày vấn đề, báo cáo tiến độ công việc hoặc xin ý kiến một cách phù hợp. Khi tham gia vào công việc nhóm, một số sinh viên lúng túng trong việc phân công nhiệm vụ, không phối hợp tốt với đồng đội, hoặc dễ xảy ra xung đột do thiếu kỹ năng giải

quyết vấn đề. Đặc biệt, khả năng thích nghi với môi trường làm việc mới cũng là một thách thức lớn đối với nhiều sinh viên, khi mà sự khác biệt giữa văn hóa học đường và môi trường doanh nghiệp khiến các bạn dễ bị “sốc” và mất phương hướng trong những tuần đầu thực tập.

Mặc dù doanh nghiệp không kỳ vọng sinh viên phải hoàn hảo về mọi mặt, nhưng họ mong muốn sinh viên có thể tự nhận diện điểm yếu của bản thân và thể hiện được nỗ lực cải thiện trong quá trình thực tập.

Cuối cùng, khả năng phản hồi và phản biện được xem là dấu hiệu trưởng thành trong tư duy nghề nghiệp (SV5)

Một sinh viên có thể đưa ra phản hồi không phải là người “than phiền” hay “khó chịu”, mà là người hiểu được giá trị của giao tiếp hai chiều và dám thể hiện quan điểm một cách chuyên nghiệp. Từ góc nhìn của doanh nghiệp, phản hồi từ sinh viên giúp tổ chức điều chỉnh quy trình hướng dẫn, cải thiện môi trường học việc và tăng hiệu quả cộng tác giữa các bên liên quan.

Cụ thể, doanh nghiệp mong muốn sinh viên có thể góp ý về nội dung công việc nếu cảm thấy khối lượng quá tải, nhiệm vụ mang tính lặp lại hoặc chưa phù hợp với định hướng chuyên môn. Ngoài ra, sinh viên cũng nên mạnh dạn trao đổi với người hướng dẫn (mentor) nếu gặp trở ngại trong quá trình thực tập. Đồng thời, việc sinh viên chia sẻ trải nghiệm thực tập với doanh nghiệp sau khi kết thúc kỳ thực tập sẽ giúp tổ chức rút kinh nghiệm và cải tiến hoạt động đào tạo nội bộ. Thái độ phản hồi tích cực và có trách nhiệm không chỉ giúp sinh viên cảm thấy được tôn trọng, mà còn chứng tỏ họ đã bước đầu hình thành được tư duy phản biện và khả năng làm chủ quá trình học tập của chính mình.

Tổng kết lại, từ góc nhìn của doanh nghiệp, hiệu quả thực tập không chỉ thể hiện qua khả năng hoàn thành công việc được giao, mà còn là chỉ báo cho mức độ trưởng thành của sinh viên về mặt tư duy, kỹ năng và thái độ làm việc chuyên nghiệp. Một sinh viên có thể chưa thành thạo kỹ thuật nhưng biết học hỏi, chưa quen việc nhưng luôn chủ động hỏi han, chưa có kinh nghiệm nhưng sẵn sàng hợp tác và tiếp thu – chính là những người được doanh nghiệp đánh giá cao và sẵn sàng đầu tư phát triển. Khi sinh viên hiểu rằng chính họ là người kiến tạo nên trải nghiệm thực tập của bản thân, thay vì thụ động “chờ được đào tạo”, thì kỳ thực tập sẽ không còn là một môn học bắt buộc, mà trở thành một bước ngoặt nghề nghiệp quan trọng mở ra cánh cửa vào thị trường lao động thực sự.

2.3. Vai trò của doanh nghiệp trong nâng cao hiệu quả thực tập

Trong mối quan hệ ba bên giữa Nhà trường – Sinh viên – Doanh nghiệp, doanh nghiệp giữ vai trò trung tâm trong việc chuyên hóa kiến thức học thuật thành năng lực thực tiễn. Không còn là người “thụ động nhận sinh viên”, ngày nay nhiều doanh nghiệp đã chủ động tham gia vào quá trình đào tạo, hướng dẫn, đánh giá và thậm chí là tuyển chọn nhân sự ngay từ giai đoạn thực tập. Theo báo cáo của International Journal of Work-Integrated Learning (IJWIL, 2021), các doanh nghiệp đóng góp đến 60–70% trải nghiệm thực tiễn của sinh viên, thông qua hoạt động hướng dẫn, phản hồi, và gắn kết công việc thực tế. Khi doanh nghiệp chủ động xây dựng chương trình thực tập như một phần của chiến lược nhân sự dài hạn, hiệu quả thực tập sẽ không chỉ nâng cao cho sinh viên mà còn tạo lợi ích thực tế cho chính tổ chức.

Thứ nhất, việc xây dựng tiêu chí tuyển chọn sinh viên rõ ràng và minh bạch (DN1)

Đang trở thành xu hướng phổ biến tại nhiều doanh nghiệp. Khác với trước đây – khi việc tiếp nhận sinh viên thực tập chủ yếu mang tính hình thức – hiện nay, nhiều tổ chức đã thiết kế quy trình tuyển chọn sinh viên tương tự như một đợt tuyển dụng thu nhỏ. Các tiêu chí thường được áp dụng bao gồm: năng lực chuyên môn sơ khởi (tức là sinh viên đã từng học qua các học phần cơ bản của ngành nghề liên quan), thái độ tích cực và có trách nhiệm (thể hiện qua thư giới thiệu, phỏng vấn hoặc bảng điểm rèn luyện), và kỹ năng mềm ở mức cơ bản – đặc biệt là khả năng giao tiếp và làm việc nhóm.

Việc có một hệ thống tiêu chí rõ ràng không chỉ giúp doanh nghiệp tối ưu hóa nguồn lực đào tạo mà còn góp phần tạo nên tâm thế nghiêm túc cho sinh viên, rằng thực tập không đơn thuần là “môn học lướt qua” mà chính là bước đầu tiên trong hành trình nghề nghiệp thực sự. Theo khảo sát của ManpowerGroup Vietnam (2023), có đến 68% doanh nghiệp được hỏi cho biết họ ưu tiên tuyển chọn sinh viên thực tập đến từ những cơ sở giáo dục có chuẩn đầu vào rõ ràng và được chuẩn bị tốt trước khi tiếp nhận.

Thứ hai, việc phân công mentor cụ thể để hướng dẫn và theo sát sinh viên trong quá trình thực tập (DN2)

Mentor là người trực tiếp dẫn dắt sinh viên trong quá trình thực tập. Mô hình “1 sinh viên – 1 mentor” đã được áp dụng ở nhiều tập đoàn lớn như Unilever, VinGroup, Shopee và mang lại hiệu quả cao. Trong mô hình này, mentor không chỉ có vai trò giới thiệu sinh viên với công việc và quy trình nội bộ, mà còn trực tiếp hướng dẫn kỹ năng chuyên môn từng bước, cung cấp phản hồi định kỳ về tiến độ và thái độ làm việc, đồng thời đóng vai trò như một

người cố vấn nghề nghiệp, giúp sinh viên định hình lộ trình phát triển bản thân. Báo cáo của OECD (2020) cho thấy rằng, những sinh viên có mentor đồng hành trong quá trình thực tập có tỷ lệ được tuyển dụng chính thức cao gấp 2,7 lần so với những sinh viên không có người hướng dẫn trực tiếp.

Thứ ba, tạo điều kiện để sinh viên được “thực chiến” thay vì chỉ quan sát hình thức (DN3)

Một trong những yếu tố khiến nhiều kỳ thực tập trở nên “vô nghĩa” là sinh viên chỉ được ngồi quan sát, hoặc làm những việc đơn giản như nhập liệu, photo. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp tiên tiến đang chuyển hướng sang mô hình đào tạo thực tiễn, cho phép sinh viên trực tiếp tham gia vào các dự án thật, đảm nhận những nhiệm vụ rõ ràng với deadline cụ thể và nhận phản hồi nghiêm túc từ đội ngũ chuyên môn. Một số đơn vị còn tổ chức buổi trình bày kết quả dự án của sinh viên trước nhóm hoặc phòng ban chuyên môn nhằm nâng cao kỹ năng trình bày, sự tự tin và tinh thần làm chủ sản phẩm công việc.

Theo nghiên cứu đăng trên Asian Journal of Education and Training (Nguyen & Le, 2022), những sinh viên được tham gia “thực chiến” trong 3–5 tuần đầu của kỳ thực tập ghi nhận mức độ hài lòng và hiệu quả học tập cao hơn 46% so với nhóm chỉ làm việc hỗ trợ hoặc quan sát.

Thứ tư, đánh giá năng lực và thái độ sinh viên một cách minh bạch, có hệ thống (DN4)

Một thực tập tốt không thể thiếu phần đánh giá cụ thể từ phía doanh nghiệp. Các doanh nghiệp tiên phong thường xây dựng bộ phiếu đánh giá chi tiết bao gồm các tiêu chí về chuyên môn, kỹ năng, thái độ, khả năng thích nghi và mức độ tiến bộ. Việc đánh giá được thực hiện không chỉ vào cuối kỳ mà còn có cả đánh giá giữa kỳ, nhằm kịp thời điều chỉnh và hỗ trợ sinh viên trong quá trình làm việc. Feedback được gửi trực tiếp cho sinh viên, đồng thời có bản báo cáo gửi về nhà trường để phối hợp cải tiến chương trình đào tạo. Một nghiên cứu tại Singapore (Tan & Loh, 2020) chỉ ra rằng hệ thống đánh giá kết hợp định lượng và định tính giúp tăng 38% khả năng sinh viên cải thiện hiệu suất ngay trong thời gian thực tập.

Cuối cùng, ưu tiên tuyển dụng sinh viên có kết quả thực tập tốt (DN5)

Nhiều tổ chức hiện nay xem thực tập như một phần quan trọng của chiến lược “intern-to-hire” – tức là sử dụng quá trình thực tập như một giai đoạn thử việc để lựa chọn nhân sự tiềm năng. Những sinh viên thể hiện tốt trong kỳ thực tập có thể được mời làm việc bán thời gian, toàn thời gian hoặc giữ vị trí dự bị ngay sau khi tốt nghiệp. Bên cạnh đó, họ còn được ưu tiên trong các vòng phỏng vấn nội bộ và có thể được hỗ trợ học bổng, kết nối với mentor nâng cao hoặc tham gia vào các chương trình quản trị viên tập sự (management trainee).

Chẳng hạn, Tập đoàn FPT hiện đang triển khai chương trình “FPT Young Talent”, trong đó sinh viên thực tập đạt chuẩn sẽ được vào thẳng vòng phỏng vấn chính thức mà không cần trải qua kỳ thi tuyển đầu vào.

Doanh nghiệp ngày càng đóng vai trò tích cực, chủ động và chiến lược trong việc đào tạo sinh viên thông qua thực tập. Họ không chỉ là nơi “tiếp nhận người học” mà còn là đối tác giáo dục, cố vấn nghề nghiệp và nhà tuyển dụng tiềm năng. Khi doanh nghiệp đầu tư vào quy trình thực tập – từ tuyển chọn, đào tạo, giám sát đến đánh giá và giữ chân sinh viên – họ đang tự xây dựng một pipeline nhân lực phù hợp với văn hóa và yêu cầu của tổ chức. Đồng thời, họ góp phần vào việc thu hẹp khoảng cách giữa giáo dục và thị trường lao động, tạo ra giá trị đôi bên cùng có lợi (win-win).

2.4. Một số đề xuất từ doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả thực tập

Từ phân tích thực tiễn và kinh nghiệm hợp tác với cơ sở giáo dục, doanh nghiệp đã chỉ ra nhiều điểm nghẽn ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thực tập của sinh viên. Trên cơ sở đó, các doanh nghiệp đề xuất một số giải pháp then chốt mang tính hệ thống nhằm chuyển hóa thực tập từ một “nhiệm vụ bắt buộc” thành một “giai đoạn chiến lược” trong hành trình nghề nghiệp của sinh viên.

2.4.1. Tham gia đóng góp xây dựng chương trình đào tạo – Cần thiết lập mô hình đồng thiết kế (co-design)

Doanh nghiệp kiến nghị không chỉ dừng lại ở vai trò “góp ý khi có hội thảo” mà cần được mời tham gia đồng thiết kế chương trình đào tạo ngay từ đầu. Điều này đặc biệt quan trọng với các môn học nghề nghiệp, kỹ năng ứng dụng và dự án thực tế. Một số gợi ý có thể được triển khai bao gồm: mời đại diện doanh nghiệp tham gia hội đồng học thuật để cùng xây dựng đề cương môn học; lồng ghép các buổi giảng dạy do chuyên gia doanh nghiệp thực hiện; và sử dụng các case study hoặc đề bài thực hành được lấy từ tình huống thực tế trong môi trường kinh doanh.

Điển hình là Trường RMIT Việt Nam đã mời doanh nghiệp cùng thiết kế môn học “Digital Marketing Strategy”, trong đó sinh viên phải xây dựng chiến lược thật cho các nhãn hàng thực tế và được chính doanh nghiệp đánh giá kết quả học tập. Mô hình này không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo mà còn góp phần tạo ra những trải nghiệm học tập có chiều sâu và sát với yêu cầu công việc sau tốt nghiệp.

2.4.2. Thiết lập quy trình tiếp nhận thực tập chuyên nghiệp – có chuẩn đầu vào và cam kết hai chiều

Hiện nay, quy trình tiếp nhận sinh viên thực tập còn khá rời rạc, thiếu tính hệ thống và đồng nhất giữa các đơn vị. Điều này dẫn đến nhiều bất cập trong khâu phân bổ sinh viên, giao việc, theo dõi tiến độ và đánh giá kết quả.

Một mô hình tiếp nhận hiệu quả cần bao gồm: bộ tiêu chí đầu vào cụ thể (chẳng hạn như hồ sơ cá nhân, phỏng vấn sơ tuyển và kiểm tra kỹ năng tối thiểu); thư mời thực tập chính thức có nêu rõ quyền lợi và trách nhiệm hai bên; và đặc biệt là biên bản cam kết ba bên, trong đó làm rõ kỳ vọng đầu ra, trách nhiệm hỗ trợ và cơ chế phối hợp trong suốt quá trình thực tập.

Theo báo cáo của Đại học Melbourne (2020), những chương trình thực tập có biên bản thỏa thuận ba bên đạt tỷ lệ hài lòng trên 92% từ cả sinh viên và doanh nghiệp.

2.4.3. Định hướng nghề nghiệp xuyên suốt quá trình thực tập – Không chỉ dạy việc, mà truyền nghề

Một kỳ thực tập hiệu quả không chỉ đơn thuần là sinh viên hoàn thành nhiệm vụ, mà còn là quá trình giúp sinh viên: hiểu rõ bức tranh ngành nghề, xác định vai trò và định hướng phát triển cá nhân, đồng thời được truyền cảm hứng từ những người có kinh nghiệm trong nghề.

Các hoạt động có thể được triển khai bao gồm: tổ chức các buổi “Career Talk” giữa mentor và nhóm sinh viên thực tập để chia sẻ về hành trình nghề nghiệp; mời cựu sinh viên thành công trở lại chia sẻ quá trình phát triển từ khi thực tập đến khi đảm nhiệm các vị trí quản lý; hoặc cho phép sinh viên theo dõi (shadow) các buổi họp chuyên môn quan trọng để hiểu rõ cách ra quyết định trong doanh nghiệp.

Tại Singapore, mô hình “Learning by Immersion” yêu cầu sinh viên không chỉ làm việc mà còn quan sát ít nhất 3 phòng ban khác nhau trong thời gian thực tập. Cách tiếp cận này giúp sinh viên có góc nhìn toàn diện hơn về tổ chức, đồng thời hỗ trợ định hình tư duy chiến lược trong phát triển sự nghiệp.

2.4.4. Tăng cường đánh giá hai chiều – Biến phản hồi thành công cụ phát triển

Thay vì chỉ có doanh nghiệp đánh giá sinh viên, mô hình phản hồi hiệu quả cần được xây dựng theo hướng hai chiều và minh bạch. Cụ thể, doanh nghiệp sẽ thực hiện đánh giá sinh viên trên nhiều khía cạnh, bao gồm: kỹ năng chuyên môn, thái độ làm việc, khả năng học hỏi và tiềm năng phát triển. Song song đó, sinh viên cũng nên có cơ hội phản hồi về chất lượng thực tập, mức độ hỗ trợ, cơ hội học hỏi và môi trường văn hóa tổ chức.

Nhà trường đóng vai trò trung gian tổng hợp các phản hồi này nhằm điều chỉnh chương trình đào tạo, định hướng lại các đối tác thực tập và lựa chọn doanh nghiệp phù hợp hơn cho những năm sau.

Theo nghiên cứu của Ngân hàng Phát triển châu Á (Asian Development Bank, 2021), các chương trình có cơ chế đánh giá hai chiều rõ ràng giúp tăng 58% khả năng sinh viên được tuyển dụng ngay sau kỳ thực tập, đồng thời nâng cao mức độ cam kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.

2.4.5. Phát triển các chương trình “Thực tập sinh tiềm năng – Tuyển dụng sớm” (Intern-to-Hire)

Nhiều doanh nghiệp nhận định rằng thực tập là giai đoạn thử việc lý tưởng, nơi họ có thể quan sát sinh viên trong môi trường làm việc thực tế, huấn luyện kỹ năng chuyên môn với chi phí thấp và đánh giá mức độ phù hợp với văn hóa tổ chức.

Một số gợi ý để hiện thực hóa mô hình này gồm có: xây dựng “Talent Internship Track”, trong đó sinh viên thực tập được mentor riêng và có cơ hội dự tuyển nội bộ ngay sau kỳ thực tập; tổ chức sự kiện “Graduation Offer Day” – nơi các sinh viên xuất sắc được mời ký hợp đồng làm việc chính thức ngay tại lễ tốt nghiệp; đồng thời thiết kế các gói học bổng, ưu đãi hoặc định hướng cá nhân hóa cho sinh viên quay lại làm việc tại doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp.

Một ví dụ nổi bật là chương trình “Extreme Blue Program” của Tập đoàn IBM, nơi những sinh viên thực tập đạt thành tích cao được ký hợp đồng ngay trong lúc còn đang học năm cuối và được bảo lưu vị trí làm việc sau khi ra trường.

Để các đề xuất này đi vào thực tế, cần sự phối hợp từ Nhà trường và chính sách hỗ trợ từ các cơ quan quản lý giáo dục: Cụ thể, cần xây dựng khung pháp lý rõ ràng về thực tập, công nhận vai trò đồng hành của doanh nghiệp trong đào tạo, cũng như thiết lập hệ thống phản hồi ba chiều một cách chuyên nghiệp và thường xuyên. Khi mối quan hệ giữa doanh nghiệp – nhà trường – sinh viên được thiết lập trên nền tảng đồng thuận, trách nhiệm và lợi ích song phương, kỳ thực tập sẽ trở thành một giai đoạn phát triển nghề nghiệp thực thụ chứ không đơn thuần là một hoạt động mang tính hình thức.

3. Kết luận

Kết quả thực tập không đơn thuần là chỉ số đánh giá năng lực cá nhân của sinh viên, mà còn phản ánh chất lượng đào tạo của nhà trường và mức độ đồng hành của doanh nghiệp. Từ góc nhìn doanh nghiệp, hiệu quả thực tập phụ thuộc vào sự phối hợp chặt chẽ giữa ba chủ thể: Nhà trường – Sinh viên – Doanh nghiệp.

Nhà trường cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng thực tiễn, tăng cường kết nối doanh nghiệp và đồng hành cùng sinh viên trong suốt quá trình thực tập. Sinh viên cần nâng cao nhận thức, thái độ chuyên nghiệp, kỹ năng mềm và chủ động học hỏi để thích nghi với môi trường thực tế. Doanh nghiệp, với vai trò là đơn vị trực tiếp đào tạo tại chỗ, cần xây dựng quy trình tiếp nhận bài bản, đánh giá công tâm và tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp cho sinh viên.

Để nâng cao chất lượng thực tập trong tương lai, mối quan hệ Nhà trường – Sinh viên – Doanh nghiệp cần được định hình như một hệ sinh thái cộng tác toàn diện, nơi mỗi bên vừa là người tham gia, vừa là người kiến tạo giá trị cho quá trình chuyển đổi từ “người học” sang “người làm”. Chỉ khi ba bên cùng hướng về một mục tiêu chung – nâng cao năng lực thực tiễn của sinh viên – thì hiệu quả thực tập mới thực sự được tối ưu hóa, tạo tiền đề cho nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Tài liệu tham khảo

¹ Vũ Tuấn Anh (2020), *“Hợp tác trường đại học - doanh nghiệp trong đào tạo sinh viên đáp ứng yêu cầu thị trường lao động”*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội – Kinh tế và Kinh doanh, tập 36, số 2, tr. 25–34.

² Trần Văn Biên (2021), *“Phát triển chương trình thực tập tại các trường đại học theo định hướng gắn kết doanh nghiệp”*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 179, tr. 44–50.

³ Lê Thị Kim Dung (2020), *“Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng thực tập tốt nghiệp cho sinh viên đại học”*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng, số 5(142), tr. 71–77.

⁴ Nguyễn Văn Dũng (2023), *“Doanh nghiệp với vai trò đồng kiến tạo trong chương trình thực tập”*, Tạp chí Công Thương, số chuyên đề tháng 3/2023, tr. 40–43.

⁵ Bùi Thị Hồng Nhung & Nguyễn Thị Thu Huyền (2022), *“Thực tập nghề nghiệp và khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên: nghiên cứu tại trường đại học địa phương”*, Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, tập 25, số 3, tr. 1100–1110.

⁶ Nguyễn Quốc Toàn (2024), *“Mô hình hợp tác ba bên trong thực tập sinh viên: từ lý thuyết đến thực tiễn”*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 101, tr. 55–62.

⁷ Nguyễn Thanh Tùng (2023), *“Nâng cao kỹ năng thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên qua hoạt động thực tập”*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội, số 163, tr. 37–42.

