

HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TIẾNG TRUNG TẠI TRUNG QUỐC

Nguyễn Mạnh Toàn

Khoa tiếng Trung Quốc, Trường Đại học Ngoại Thương

Tóm tắt: Trong thời đại phát triển nhanh chóng như hiện nay, nhu cầu về nguồn nhân lực trong các ngành nghề ngày càng đa dạng và chuyên nghiệp. Là một lĩnh vực quan trọng trong việc kế thừa và phát huy văn hóa Trung Hoa, bồi dưỡng năng lực ứng dụng ngôn ngữ, chuyên ngành tiếng Trung đang đứng trước những cơ hội và thách thức mới. Là mô hình đào tạo nguồn nhân lực kiểu mới, hợp tác giữa Nhà trường – Doanh nghiệp đã dần được công nhận và ngày càng ứng dụng rộng rãi. Mô hình này phá bỏ rào cản giữa Nhà trường và Doanh nghiệp, kết hợp thế mạnh của cả hai bên, cung cấp những ý tưởng và cách tiếp cận mới để bồi dưỡng nguồn nhân lực trong các lĩnh vực. Tuy nhiên trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực tiếng Trung, kết quả thực tế trong việc thúc đẩy hợp tác Nhà trường – Doanh nghiệp đã đạt được những gì và còn tồn tại những vấn đề gì cần được giải quyết cấp bách? Điều này cần thảo luận và cùng suy ngẫm.

Từ khóa: Hợp tác giữa Nhà trường – Doanh nghiệp; Đào tạo; Nguồn nhân lực tiếng Trung.

SCHOOL–ENTERPRISE COOPERATION IN TRAINING CHINESE LANGUAGE HUMAN RESOURCES IN CHINA

Nguyen Manh Toan

Faculty of Chinese Language, Foreign Trade University

Abstract: In today's rapidly developing era, the demand for human resources across various industries is becoming increasingly diverse and specialized. As a key field for inheriting and promoting Chinese culture and cultivating language application competence, Chinese language majors are facing both new opportunities and challenges. As a modern human resource training model, school–enterprise cooperation has gradually gained recognition and is being increasingly applied. This model breaks down barriers between educational institutions and businesses, combining their respective strengths to offer new ideas and approaches for workforce development across sectors. However, in the context of training Chinese language human resources, what tangible outcomes has school–enterprise collaboration achieved, and what pressing issues remain to be addressed? These are questions that warrant further discussion and reflection.

Keywords: School–enterprise cooperation; Training; Chinese language human resources.

Nhận bài: 10/05/2025

Phản biện: 11/06/2025

Duyệt đăng: 15/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực tiếng Trung ngày càng đa dạng và chuyên sâu, việc đổi mới mô hình đào tạo là yêu cầu cấp thiết. Hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp đã trở thành xu hướng tất yếu nhằm gắn kết đào tạo với thực tiễn, nâng cao năng lực ứng dụng cho sinh viên. Tuy nhiên, quá trình triển khai còn tồn tại nhiều thách thức, đòi hỏi sự đánh giá toàn diện và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hợp tác, đáp ứng tốt hơn nhu cầu thị trường lao động hiện nay.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Lợi thế hợp tác giữa Nhà trường – Doanh nghiệp trong bồi dưỡng nguồn nhân lực tiếng Trung

2.1.1. Nâng cao năng lực thực hành

Hợp tác Nhà trường – Doanh nghiệp tạo điều kiện để sinh viên chuyên ngành tiếng Trung thực hành trong môi trường thực tế. Thông qua phòng thí nghiệm mô phỏng, lớp học thực tế ảo, hay các hoạt động biên soạn tài liệu, sinh viên được rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và áp dụng lý thuyết vào thực tiễn.

2.1.2. Mở rộng tầm nhìn

Sự tham gia của chuyên gia doanh nghiệp trong vai trò cố vấn giúp sinh viên tiếp cận kiến thức thực tế, xu hướng nghề nghiệp và định hướng phát triển phù hợp. Mô hình cố vấn kép tại một số trường cho thấy hiệu quả trong kết nối đào tạo với thị trường lao động.

2.1.3. Rèn luyện tính chuyên nghiệp

Thực tập tại doanh nghiệp giúp sinh viên làm quen với môi trường làm việc chuyên nghiệp, tuân thủ quy trình, rèn luyện kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề và tác phong công sở – những yếu tố thiết yếu cho phát triển sự nghiệp.

2.1.4. Nâng cao năng lực cạnh tranh khi xin việc

Thông qua các cơ hội thực tập, sinh viên hiểu rõ yêu cầu tuyển dụng và có định hướng học tập phù hợp. Doanh nghiệp cũng có thể tuyển dụng sinh viên phù hợp ngay sau thực tập. Tỷ lệ việc làm cao tại một số trường là minh chứng cho hiệu quả hợp tác Nhà trường – Doanh nghiệp.

2.2. Một số bất cập trong hợp tác giữa Nhà trường – Doanh nghiệp về bồi dưỡng nguồn nhân lực tiếng Trung

Dưới đây là bản tóm tắt ngắn gọn, giữ nguyên ý chính cho phần nêu các thách thức trong hợp tác Nhà trường – Doanh nghiệp:

2.2.1. Thiếu cơ chế hợp tác lâu dài và mức độ tham gia thấp

Nhiều mối quan hệ hợp tác còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu và bền vững. Doanh nghiệp ít mặn mà do lợi ích ngắn hạn không rõ ràng, chi phí đầu tư cao trong khi chưa thấy hiệu quả tức thời.

2.2.2. Chương trình giảng dạy chưa đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp

Giảng dạy tiếng Trung vẫn thiên về lý thuyết, thiếu kỹ năng thực hành phù hợp với nhu cầu thực tế như truyền thông mới, lập kế hoạch sáng tạo hay phân tích dữ liệu. Khoảng 40% sinh viên tốt nghiệp cho rằng nội dung học không gắn với công việc thực tế.

2.2.3. Quản lý thực tập chưa hiệu quả, quyền lợi sinh viên bị ảnh hưởng

Trách nhiệm giữa trường và doanh nghiệp chưa rõ ràng, sinh viên thiếu sự hướng dẫn, giám sát đầy đủ. Một số bị giao việc không liên quan chuyên ngành, thời gian làm việc kéo dài, thu nhập thấp, quyền lợi không đảm bảo.

2.2.4. Giảng viên thiếu kinh nghiệm thực tế

Phần lớn giảng viên có trình độ học thuật tốt nhưng thiếu trải nghiệm tại doanh nghiệp, khó hỗ trợ sinh viên kết nối lý thuyết với thực hành. Cố vấn doanh nghiệp lại bận rộn, thiếu cơ chế khuyến khích phù hợp nên chưa đảm bảo hiệu quả hướng dẫn.

Những thách thức trên đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ và có giải pháp đồng bộ từ Nhà trường, Doanh nghiệp và các bên liên quan để nâng cao hiệu quả và tính bền vững trong đào tạo nguồn nhân lực tiếng Trung.

2.3. Nhu cầu về nguồn nhân lực tiếng Trung thông qua hợp tác giữa Nhà trường – Doanh nghiệp

2.3.1. Nhu cầu ổn định trong các lĩnh vực truyền thông

Trong lĩnh vực giáo dục, dù là giáo dục tiếng Trung tiểu học, trung học trong nước hay giáo dục tiếng Trung quốc tế, nhu cầu về nguồn nhân lực tiếng Trung chuyên nghiệp đều tương đối ổn định. Theo số liệu của Bộ Giáo dục Trung Quốc, tính đến cuối năm 2024, hơn 180 quốc gia và khu vực trên thế giới đang đào tạo tiếng Trung, 76 quốc gia đã đưa tiếng Trung vào hệ thống giáo dục quốc gia, số lượng người học tiếng Trung ở nước ngoài vượt quá 25 triệu người và tổng số người học và sử dụng tiếng Trung là gần 200 triệu người, cho thấy nhu cầu thị trường rất lớn đối với giảng viên tiếng Trung quốc tế. Trong ngành xuất bản, các

vị trí như biên tập và hiệu đính đòi hỏi nguồn nhân lực tiếng Trung có kỹ năng viết tốt, hiểu biết văn học và thái độ làm việc nghiêm túc để đảm bảo chất lượng ấn phẩm. Tại các phòng ban hành chính của các cơ quan Chính phủ, doanh nghiệp và tổ chức, nhân lực tiếng Trung có thể tham gia vào công tác soạn thảo văn bản, quản lý hồ sơ, phổ biến thông tin và các công việc khác, phát huy tối đa lợi thế của mình trong việc diễn đạt ngôn ngữ và xử lý văn bản.

2.3.2. Nhu cầu ngày càng tăng trong các ngành công nghiệp mới nổi

Với sự phát triển của phương tiện truyền thông mới, nhu cầu về nhân lực tiếng Trung ở các vị trí như điều hành phương tiện truyền thông mới và lập kế hoạch nội dung đang tăng lên. Các doanh nghiệp cần những người có kỹ năng viết sáng tạo và quen thuộc với các quy tắc vận hành của nền tảng truyền thông mới để viết nội dung hấp dẫn và tạo ra nội dung chất lượng cao nhằm nâng cao nhận diện và sức ảnh hưởng của thương hiệu. Ví dụ, tại các công ty Internet, công ty quảng cáo và các doanh nghiệp khác, nguồn nhân lực tiếng Trung có thể tham gia vào tiếp thị truyền thông xã hội, sáng tạo kịch bản video ngắn và các công việc khác. Đồng thời, sự phát triển của các ngành công nghiệp văn hóa và sáng tạo cũng mang đến nhiều cơ hội việc làm mới cho nguồn nhân lực tiếng Trung. Các ngành công nghiệp như du lịch văn hóa, sản xuất phim và truyền hình, hoạt hình và trò chơi đòi hỏi nhiều nguồn nhân lực có nền tảng văn hóa và khả năng tư duy sáng tạo để thực hiện các nhiệm vụ như lập kế hoạch cho các dự án văn hóa và viết kịch bản.

2.3.3. Có nhu cầu cấp thiết về nguồn nhân lực kép

Nguồn nhân lực kép “Tiếng Trung +” được thị trường lao động rất ưa chuộng. Trong bối cảnh sáng kiến “Vành đai và Con đường”, nhu cầu về nguồn nhân lực thành thạo tiếng Trung và có kỹ năng chuyên môn tiếp tục tăng. Ví dụ, việc mở các khóa học tích hợp như “Tiếng Trung + thương mại điện tử” và “Tiếng Trung + quản lý du lịch” nhằm mục đích bồi dưỡng nguồn nhân lực tổng hợp có thể tham gia vào công việc liên quan đến tiếng Trung trong thương mại điện tử xuyên biên giới, du lịch quốc tế và các lĩnh vực khác. Ngoài ra, với sự phát triển của các công nghệ như trí tuệ nhân tạo và big-data, một số nghề mới nổi như gắn nhãn dữ liệu, xử lý giọng nói thông minh cũng đòi hỏi sự tham gia của nguồn nhân lực tiếng Trung. Họ có thể sử dụng khả năng hiểu và phân tích ngôn ngữ của mình để gắn nhãn và xử lý dữ liệu

văn bản nhằm hỗ trợ phát triển trí tuệ nhân tạo.

2.3.4. Yêu cầu cao hơn về chất lượng chuyên môn

Ngoài kiến thức và kỹ năng chuyên môn, các doanh nghiệp còn yêu cầu cao hơn về chất lượng chuyên môn đối với nguồn nhân lực tiếng Trung, bao gồm khả năng làm việc nhóm, khả năng giao tiếp, khả năng đổi mới, tinh thần trách nhiệm v.v. Trong công việc thực tế, nguồn nhân lực tiếng Trung thường phải hợp tác với các phòng ban khác nhau để cùng nhau hoàn thành nhiệm vụ của dự án, vì vậy kỹ năng làm việc nhóm và giao tiếp tốt là rất cần thiết. Đồng thời, trong môi trường thị trường cạnh tranh cao, khả năng sáng tạo có thể giúp nguồn nhân lực nổi bật trong việc sáng tạo nội dung, lập kế hoạch sự kiện v.v., trong khi trách nhiệm là chìa khóa đảm bảo chất lượng và hiệu quả công việc.

Tóm lại, sự hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong việc bồi dưỡng nguồn nhân lực tiếng Trung cần phải gắn chặt với nhu cầu thị trường, tập trung bồi dưỡng năng lực thực hành, năng lực đổi mới sáng tạo và trình độ hiểu biết liên ngành của sinh viên để nâng cao năng lực cạnh tranh việc làm của sinh viên và đáp ứng nhu cầu đa dạng của xã hội đối với nguồn nhân lực này.

2.4. Một vài đề xuất cải tiến hợp tác giữa Nhà trường – Doanh nghiệp trong bồi dưỡng nguồn nhân lực tiếng Trung

Để phát huy tốt hơn vai trò hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong việc bồi dưỡng nguồn nhân lực tiếng Trung, khắc phục các tồn tại nêu trên, có thể cải thiện các khía cạnh sau đây:

2.4.1. Thiết lập và hoàn thiện cơ chế hợp tác dài hạn và tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp

Nhà nước nên có chính sách liên quan để khuyến khích doanh nghiệp tích cực tham gia hợp tác Nhà trường – Doanh nghiệp, chẳng hạn như cung cấp các ưu đãi về thuế, giải thưởng danh dự và các hỗ trợ chính sách khác cho các doanh nghiệp tham gia. Đồng thời, xây dựng nền tảng hợp tác, giao lưu giữa Nhà trường và Doanh nghiệp, tổ chức thường xuyên các hoạt động kết nối giữa Nhà trường và Doanh nghiệp, thúc đẩy giao lưu và hợp tác giữa hai bên. Nhà trường và Doanh nghiệp cần cùng nhau xây dựng kế hoạch hợp tác lâu dài, làm rõ quyền lợi và nghĩa vụ của cả hai bên, thiết lập mối quan hệ hợp tác ổn định. Ví dụ, Nhà trường có thể xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực dựa trên nhu cầu của doanh nghiệp và doanh nghiệp có thể cung cấp cơ sở thực hành, vị trí thực tập và hỗ trợ trang thiết bị. Theo khảo sát 100 dự án hợp tác thành công giữa

Nhà trường – Doanh nghiệp tại Trung Quốc do Viện nghiên cứu giáo dục thuộc Đại học Bách Khoa Tây An thực hiện, các dự án hợp tác giữa Nhà trường – Doanh nghiệp thiết lập cơ chế hợp tác dài hạn có thể nâng cao năng lực thực hành của sinh viên hơn 30% so với các dự án hợp tác ngắn hạn, mức độ hài lòng của doanh nghiệp cũng cao hơn.

2.4.2. Tối ưu hóa chương trình giảng dạy để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp

Nhà trường nên tiến hành nghiên cứu sâu về nhu cầu thị trường, kết hợp phản hồi của doanh nghiệp, kịp thời điều chỉnh và tối ưu hóa hệ thống chương trình giảng dạy chuyên ngành tiếng Trung. Tăng tỷ lệ các khóa học thực hành, chẳng hạn như cung cấp các khóa học thực hành viết nội dung truyền thông mới và thực hành lập kế hoạch dự án văn hóa và sáng tạo, đồng thời đảm bảo các khóa học thực hành được tích hợp chặt chẽ với các dự án thực tế của doanh nghiệp. Mời các chuyên gia của doanh nghiệp tham gia thiết kế khóa học và xây dựng giáo trình, đồng thời kết hợp các công nghệ mới, phương pháp mới và nhu cầu mới của doanh nghiệp vào nội dung khóa học. Ví dụ, hợp tác với các công ty Internet để phát triển các khóa học về vận hành phương tiện truyền thông mới để sinh viên có thể học được các kỹ năng và chiến lược vận hành mới nhất. Đồng thời, chú trọng xây dựng các khóa học liên ngành, bồi dưỡng nguồn nhân lực kép “tiếng Trung +” như mở các học phần “tiếng Trung + Luật” và “Tiếng Trung + Kinh tế” để mở rộng kênh kiến thức và việc làm cho sinh viên.

2.4.3. Tăng cường quản lý thực tập, bảo vệ quyền lợi của sinh viên

Nhà trường và Doanh nghiệp cần làm rõ trách nhiệm của các bên trong công tác quản lý sinh viên thực tập, xây dựng và hoàn thiện hệ thống quản lý thực tập. Nhà trường cần tăng cường hướng dẫn, giám sát việc thực tập của sinh viên, thường xuyên trao đổi với doanh nghiệp để nắm bắt tình hình thực tập của sinh viên, kịp thời giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình thực tập. Các doanh nghiệp nên cung cấp cho sinh viên những vị trí thực tập và người hướng dẫn phù hợp để đảm bảo sinh viên có thể đạt được hiệu quả đào tạo và phát triển trong thời gian thực tập. Đồng thời, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của sinh viên, sắp xếp hợp lý nội dung và thời gian thực tập, cung cấp bảo hộ lao động cần thiết và chế độ đãi ngộ thực tập hợp lý. Theo khảo sát về tình hình thực tập của sinh viên do Phòng công tác sinh

viên Đại học Sư phạm Thiêm Tây thực hiện, sau khi tăng cường quản lý thực tập, mức độ hài lòng của sinh viên đối với hoạt động thực tập tăng 20% và kết quả thực tập cũng được cải thiện đáng kể.

2.4.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và cải thiện cơ chế đào tạo giảng viên

Nhà trường nên tăng cường đào tạo năng lực thực hành cho giảng viên tiếng Trung, khuyến khích giảng viên đến làm việc tại các doanh nghiệp để hiểu rõ nhu cầu thực tế và quy trình làm việc của doanh nghiệp, nâng cao tính phù hợp và tính thực tiễn của công tác giảng dạy. Đồng thời, cải thiện cơ chế quản lý và khuyến khích đối với người hướng dẫn tại doanh nghiệp để thu hút thêm nhiều nguồn nhân lực xuất sắc của doanh nghiệp đến làm giảng viên hoặc cố vấn bán thời gian tại Nhà trường. Cung cấp một số chương trình đào tạo và hỗ trợ cho người hướng dẫn tại doanh nghiệp để họ có thể hướng dẫn sinh viên tốt hơn. Nhà trường có thể thường xuyên tổ chức trao đổi, thảo luận giữa giảng viên và người hướng dẫn tại doanh nghiệp để chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy, tình huống thực tế, cùng nhau nâng cao chất lượng giảng dạy.

2.4.5. Tăng cường giáo dục chất lượng chuyên môn, bồi dưỡng nguồn nhân lực toàn diện

Trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực, tập trung vào việc bồi dưỡng phẩm chất chuyên môn cho sinh viên, lồng ghép việc bồi dưỡng các phẩm chất chuyên môn như làm việc nhóm, khả năng giao tiếp, khả năng đổi mới sáng tạo, tinh thần trách nhiệm vào chương trình giảng dạy và hoạt động thực hành. Phẩm chất nghề nghiệp của sinh viên được rèn luyện thông qua các dự án nhóm, thực tập tại doanh nghiệp, hoạt động xã hội và các

hoạt động khác. Ví dụ, việc tổ chức cho sinh viên tham gia vào quá trình lập kế hoạch và thực hiện dự án của doanh nghiệp giúp sinh viên nâng cao kỹ năng làm việc nhóm và giao tiếp trong thực tế, đồng thời bồi dưỡng tư duy sáng tạo và tinh thần trách nhiệm.

Thông qua việc thực hiện các chiến lược và đề xuất cải tiến nêu trên, chúng ta có thể giải quyết hiệu quả các vấn đề tồn tại trong đào tạo nguồn nhân lực tiếng Trung thông qua hợp tác Nhà trường – Doanh nghiệp, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực và đáp ứng nhu cầu của xã hội đối với nguồn nhân lực tiếng Trung.

III. KẾT LUẬN

Hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong việc bồi dưỡng nguồn nhân lực tiếng Trung. Không chỉ cung cấp cho sinh viên cơ hội kết hợp lý thuyết với thực hành, nâng cao năng lực thực hành và chất lượng chuyên môn, mà còn cung cấp cho doanh nghiệp những nguồn nhân lực chuyên môn đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp. Mặc dù vẫn còn một số vấn đề tồn tại trong quá trình hợp tác, nhưng chỉ cần Nhà trường, Doanh nghiệp và Nhà nước cùng nhau thiết lập và hoàn thiện cơ chế hợp tác lâu dài, tối ưu hóa thiết lập chương trình giảng dạy, tăng cường quản lý thực tập, nâng cao chất lượng giảng viên và tăng cường giáo dục chất lượng chuyên môn, thì sẽ có thể phát huy hết lợi thế của hợp tác Nhà trường – Doanh nghiệp, bồi dưỡng thêm nhiều nguồn nhân lực tiếng Trung chất lượng cao có thể đáp ứng nhu cầu của thời đại và đóng góp lớn hơn cho sự kế thừa văn hóa và phát triển xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1, Lý Minh, Vương Tuyết (2023), *Bàn luận về mô hình đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp*, Tạp chí Giáo dục Đại học Trung Quốc (số 12).
- 2, Nhóm nghiên cứu đề tài thuộc Bộ Giáo dục Trung Quốc (2014), *Vấn đề đi sâu hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp – Đề xuất và kiến nghị*, Trung tâm nghiên cứu phát triển Bộ Giáo dục (Bắc Kinh)
- 3, Triệu Lâm (2024), *Phân tích vấn đề hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp*, Báo Giáo dục Trung Quốc (số 005).