

# HOẠT ĐỘNG TUYỂN SINH Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOÀI CÔNG LẬP: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Nguyễn Việt Hùng  
Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam  
Email: viethungcdctvn@gmail.com

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh phân luồng sau trung học, biến động dân số học, cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngày càng cao và tác động mạnh mẽ của chuyển đổi số, tuyển sinh trở thành hoạt động có ý nghĩa sống còn đối với các trường cao đẳng ngoài công lập. Bài viết đề cập đến các vấn đề cơ bản của hoạt động tuyển sinh và quản lý hoạt động tuyển sinh trong trường cao đẳng; phân tích đặc điểm tuyển sinh của các trường ngoài công lập; nhận diện các yếu tố ảnh hưởng trong bối cảnh hiện nay, đặc biệt là cơ chế chính sách, kinh tế - xã hội, nhận thức xã hội về nghề nghiệp, cạnh tranh và tác động của công nghệ số. Việc nghiên cứu thực trạng được thực hiện thông qua nghiên cứu trường hợp tại Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động tuyển sinh nhằm góp phần nâng cao hiệu quả tuyển sinh của các trường cao đẳng ngoài công lập nhằm ổn định và phát triển quy mô tuyển sinh bền vững.

**Từ khóa:** Tuyển sinh; Quản lý tuyển sinh; Cao đẳng ngoài công lập; Truyền thông tuyển sinh; Chuyển đổi số; Giáo dục nghề nghiệp.

## ADMISSION ACTIVITIES IN NON-PUBLIC COLLEGES: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

**Abstract:** In the context of post-secondary education streaming, demographic changes, increasing competition among vocational education institutions, and the strong impact of digital transformation, admissions have become a vital activity for non-public colleges. This article addresses the basic issues of admissions and admissions management in colleges; analyzes the characteristics of admissions in non-public colleges; identifies influencing factors in the current context, especially policy mechanisms, socio-economic conditions, social perceptions of professions, competition, and the impact of digital technology. The study of the current situation was conducted through a case study at the Vietnam College of Industry and Trade. Based on theoretical and practical research, the author proposes several solutions to improve the effectiveness of student recruitment management, contributing to enhancing the recruitment efficiency of private colleges and ensuring stable and sustainable development of enrollment scale.

**Keywords:** Student recruitment; Recruitment management; Private colleges; Recruitment communication; Digital transformation; Vocational education.

Nhận bài: 04/01/2026

Phản biện: 06/02/2026

Duyệt đăng: 11/02/2026

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tuyển sinh là khâu đầu vào của quá trình đào tạo và là điều kiện tiên quyết để cơ sở giáo dục nghề nghiệp duy trì hoạt động. Với các trường cao đẳng ngoài công lập, tuyển sinh không chỉ là nhiệm vụ thường niên mà còn mang tính chiến lược, quyết định nguồn lực tài chính, quy mô đào tạo, khả năng đầu tư cơ sở vật chất, phát triển đội ngũ và uy tín nhà trường. Trong bối cảnh hiện nay, tuyển sinh chịu tác động của nhiều yếu tố như chính sách phân luồng, xu hướng dân số và quy mô học sinh tốt nghiệp THCS/THPT, nhận thức xã hội về ngành nghề, mức độ cạnh tranh, biến động thị trường lao động và sự phát triển nhanh của truyền thông số. Thực tiễn cho thấy nhiều trường đã đa dạng hóa phương thức và kênh tuyển sinh, tăng cường truyền thông, liên kết doanh nghiệp và tư vấn trực tiếp/online. Tuy nhiên, quản lý tuyển sinh ở không ít nơi vẫn mang tính chiến dịch, thiếu chuẩn hóa quy trình, thiếu chiến lược

dài hạn, chưa khai thác dữ liệu và công nghệ số, đãi ngộ chưa phù hợp, và truyền thông về chất lượng – việc làm còn hạn chế. Bài viết hệ thống cơ sở lý luận, phân tích yếu tố ảnh hưởng, nghiên cứu trường hợp tại Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam và đề xuất giải pháp quản lý nâng cao hiệu quả tuyển sinh.

### II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

#### 2.1. Tuyển sinh và quản lý hoạt động tuyển sinh ở các trường cao đẳng

##### 2.1.1. Tuyển sinh

Tuyển sinh là quá trình truyền thông, tư vấn, tiếp nhận hồ sơ, xét tuyển và công bố kết quả nhằm thu hút, lựa chọn và tiếp nhận người học phù hợp vào các ngành, nghề đào tạo của cơ sở giáo dục, theo quy định của pháp luật, góp phần bảo đảm quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo.

##### 2.1.2. Nội dung hoạt động tuyển sinh

Hoạt động tuyển sinh là một hệ thống các hoạt

động được tổ chức theo kế hoạch, bao gồm các nội dung chính sau đây:

1. Khảo sát, phân tích nguồn tuyển sinh: Thu thập thông tin về quy mô học sinh tốt nghiệp các bậc học đáp ứng tiêu chuẩn tuyển sinh theo quy định; Nhu cầu học tập các ngành, nghề đào tạo của nhà trường; Xu hướng lựa chọn ngành nghề; Phân tích thị trường lao động và nhu cầu nhân lực.

2. Xác định chỉ tiêu và ngành, nghề tuyển sinh: Căn cứ và năng lực đào tạo (cơ sở vật chất, đội ngũ nhà giáo), chức năng đào tạo của nhà trường để xác định chỉ tiêu tuyển sinh cho từng ngành nghề đào tạo.

3. Xây dựng kế hoạch và phương thức tuyển sinh: Xác định thời gian tuyển sinh; Đối tượng, điều kiện tuyển sinh; Phương thức tuyển sinh (xét học bạ, kết quả thi, kết hợp...); Lập kế hoạch chi tiết theo từng giai đoạn

4. Tổ chức truyền thông và tư vấn tuyển sinh: Xây dựng nội dung truyền thông; Lựa chọn kênh truyền thông; Tổ chức ngày hội tuyển sinh, trải nghiệm nghề, ...

5. Tiếp nhận và xử lý hồ sơ đăng ký: Hướng dẫn thí sinh chuẩn bị hồ sơ; Tiếp nhận trực tiếp hoặc trực tuyến; Kiểm tra, cập nhật dữ liệu.

6. Tổ chức xét tuyển và công bố kết quả: Thực hiện theo đúng quy chế tuyển sinh; Lập danh sách trúng tuyển; Công khai kết quả theo quy định.

7. Tổ chức nhập học và quản lý người học đầu vào: Thông báo trúng tuyển; Hướng dẫn nhập học; Hoàn thiện hồ sơ sinh viên.

8. Đánh giá, rút kinh nghiệm hoạt động tuyển sinh: Phân tích dữ liệu, đánh giá về đăng ký; tỷ lệ trúng tuyển; tỷ lệ nhập học; Hiệu quả từng kênh tuyển sinh; Điều chỉnh kế hoạch cho năm tiếp theo.

## **2.2. Quản lý hoạt động tuyển sinh và nội dung quản lý hoạt động tuyển sinh**

Quản lý hoạt động tuyển sinh là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của chủ thể quản lý nhằm bảo đảm hoạt động tuyển sinh được thực hiện đúng quy định, hiệu quả và bền vững.

Quản lý hoạt động tuyển sinh gồm các nội dung sau:

1. Quản lý công tác lập kế hoạch tuyển sinh: Phân tích nguồn tuyển, thị trường lao động; Xác định chỉ tiêu, ngành nghề, địa bàn tuyển sinh; Xây dựng kế hoạch tuyển sinh ngắn hạn, trung hạn.

2. Quản lý tổ chức bộ máy và phân công nhân sự: Thành lập bộ phận tuyển sinh (ban, phòng); Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của bộ phận tuyển sinh và các đơn vị, tổ chức trong nhà trường; Phân công trách nhiệm, cơ chế phối hợp giữa các đơn vị.

3. Quản lý hoạt động truyền thông - tư vấn tuyển sinh: Quản lý nội dung truyền thông; Kiểm soát các kênh truyền thông; Đánh giá hiệu quả từng hình thức tư vấn.

4. Quản lý quy trình tuyển sinh: Ban hành quy trình, biểu mẫu; Kiểm soát các khâu trong quá trình tuyển sinh; Quản lý hồ sơ tuyển sinh; Ứng dụng công nghệ trong hoạt động tuyển sinh.

5. Quản lý đảm bảo chất lượng và tuân thủ quy định: Thực hiện đúng quy chế tuyển sinh; Công khai, minh bạch thông tin; Phòng ngừa tiêu cực, sai phạm.

6. Quản lý nguồn lực phục vụ tuyển sinh: Quản lý kinh phí, cơ sở vật chất; Bồi dưỡng đội ngũ làm công tác tuyển sinh; Đảm bảo điều kiện thực hiện kế hoạch.

7. Quản lý kiểm tra, đánh giá và cải tiến: Theo dõi, thu thập dữ liệu tuyển sinh; Đánh giá hiệu quả từng phương thức, từng giai đoạn; Điều chỉnh kế hoạch và chiến lược tuyển sinh tiếp theo.

## **2.3. Đặc điểm của hoạt động tuyển sinh ở các trường cao đẳng ngoài công lập**

Hoạt động tuyển sinh ở các trường cao đẳng, dù công lập hay ngoài công lập, đều phải tuân thủ đầy đủ quy chế, quy định của cơ quan quản lý: tuyển sinh đúng ngành/ nghề được phép đào tạo; xác định chỉ tiêu phù hợp năng lực đào tạo; công khai thông tin tuyển sinh; minh bạch kết quả; đảm bảo đúng đối tượng và điều kiện dự tuyển; đồng thời chịu thanh tra, kiểm tra và xử lý nếu vi phạm. Tuy nhiên, do vận hành theo cơ chế tự chủ cao, tuyển sinh ở các trường cao đẳng ngoài công lập có một số đặc điểm nổi bật. Thứ nhất, tính linh hoạt cao thể hiện ở quyền chủ động đầu tư nguồn lực, lựa chọn hình thức truyền thông – tư vấn, số đợt và thời gian tuyển sinh, phương thức tuyển sinh, địa bàn và đối tượng tuyển sinh, cơ cấu ngành nghề – chỉ tiêu, cũng như chính sách thu hút người học. Thứ hai, áp lực lớn do tự chủ tài chính, nguồn thu chủ yếu từ học phí, nên kết quả tuyển sinh gắn trực tiếp với khả năng tồn tại của nhà trường. Thứ ba, phụ thuộc mạnh vào xu hướng nghề nghiệp vì trường đào tạo nguồn nhân lực trực tiếp cho thị trường lao động trong bối cảnh cơ cấu ngành nghề biến đổi nhanh. Thứ tư, cạnh tranh gay gắt không chỉ giữa các trường cao đẳng mà còn với trung cấp và đào tạo ngắn hạn, buộc trường phải cạnh tranh về ngành nghề, chất lượng, học phí, hỗ trợ và việc làm. Cuối cùng, tính chủ động cao trở thành yếu tố quyết định để thích ứng và duy trì quy mô đào tạo ổn định.

#### 2.4. Thực trạng hoạt động tuyển sinh và quản lý hoạt động tuyển sinh ở các trường cao đẳng ngoài công lập – Nghiên cứu trường hợp tại Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam

Để có thông tin về thực trạng hoạt động tuyển sinh và quản lý hoạt động tuyển sinh ở các trường

cao đẳng ngoài công lập, tác giả đã tiến hành nghiên cứu trường hợp tại Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam bằng việc khảo sát 500 người gồm 50 cán bộ quản lý, 150 nhân viên và 300 giảng viên, giáo viên. Kết quả được tổng hợp trong các bảng sau:

Bảng 1. Kết quả thực hiện nội dung tuyển sinh ở Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Khảo sát, phân tích nguồn tuyển sinh	25	40	20	10	5
2	Xác định chỉ tiêu và ngành, nghề tuyển sinh	35	45	15	5	0
3	Xây dựng kế hoạch và phương thức tuyển sinh	30	50	12	8	0
4	Tổ chức truyền thông và tư vấn tuyển sinh	45	35	20	0	0
5	Tiếp nhận và xử lý hồ sơ đăng ký	20	40	35	5	0
6	Tổ chức xét tuyển và công bố kết quả	30	45	25	0	0
7	Tổ chức nhập học và quản lý người học đầu vào	25	35	25	15	0
8	Đánh giá, rút kinh nghiệm hoạt động tuyển sinh	15	30	35	15	5

Bảng 2. Kết quả thực hiện nội dung quản lý hoạt động tuyển sinh ở Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Quản lý công tác lập kế hoạch tuyển sinh	30	40	20	10	0
2	Quản lý tổ chức bộ máy và phân công nhân sự	25	45	20	10	0
3	Quản lý hoạt động truyền thông - tư vấn tuyển sinh	40	40	15	5	0
4	Quản lý quy trình tuyển sinh	20	35	30	10	5
5	Quản lý đảm bảo chất lượng và tuân thủ quy định	35	45	15	5	0
6	Quản lý nguồn lực phục vụ tuyển sinh	30	40	20	10	0
7	Quản lý kiểm tra, đánh giá và cải tiến	15	25	35	20	5
8	Đánh giá, rút kinh nghiệm hoạt động tuyển sinh	15	30	35	15	5

Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam (VCI) thực hiện công tác tuyển sinh theo hướng chủ động, đa dạng hóa phương thức xét tuyển và cam kết việc làm, đạt được những kết quả nhất định trong việc thu hút học sinh. Cho thấy những ưu điểm nổi bật về đa dạng ngành nghề và kết nối doanh nghiệp, nhưng cũng tồn tại hạn chế về cạnh tranh thương hiệu và công nghệ tư vấn. Cần đẩy mạnh chuyển đổi số trong tuyển sinh và gia tăng giá trị cam kết việc làm để nâng cao hiệu quả.

"Với quy mô tuyển sinh lên đến 10.000 sinh viên mỗi năm, kết quả khảo sát tại VCI cho thấy sự tập trung quyết liệt vào khâu truyền thông và xác định ngành nghề mục tiêu (chiếm trên 80% đánh giá Tốt và Rất tốt). Tuy nhiên, để duy trì con số này một cách bền vững trong bối cảnh cạnh tranh, các khâu về quy trình số hóa và hậu kiểm cần được đầu tư bài bản hơn..."

#### Ưu điểm

Đa dạng ngành nghề đào tạo: Trường nắm bắt tốt xu hướng thị trường, tập trung vào các khối

ngành Công nghiệp, Thương mại, Dịch vụ có nhu cầu tuyển dụng cao.

**Kết nối doanh nghiệp (CAM KẾT VIỆC LÀM):** Hoạt động liên kết doanh nghiệp trong tuyển sinh, cam kết việc làm đầu ra khá mạnh, tăng uy tín và thu hút thí sinh.

**Hình thức truyền thông phong phú:** Áp dụng đa dạng các kênh từ online (Fanpage, Website) đến offline (tư vấn trực tiếp tại trường THCS, THPT).

**Chính sách học phí và học bổng:** Có chính sách hỗ trợ học phí, học bổng hợp lý, tạo điều kiện thuận lợi cho thí sinh nhập học.

### **Hạn chế và nguyên nhân**

#### *Hạn chế:*

Tỷ lệ tuyển sinh ảo còn cao do cạnh tranh từ các trường cùng phân khúc.

Truyền thông chưa thực sự bút phá, chưa làm nổi bật được lợi thế cạnh tranh riêng so với các đối thủ lớn.

Tư vấn tuyển sinh chưa sâu sát, nội dung chưa cá nhân hóa theo từng đối tượng học sinh.

#### *Nguyên nhân:*

**Nguyên nhân chủ quan:** Đội ngũ tư vấn tuyển sinh còn thiếu kỹ năng, thiếu sự chủ động trong việc tìm kiếm dữ liệu tiềm năng.

**Nguyên nhân khách quan:** Sự cạnh tranh gay gắt của thị trường cao đẳng, xu hướng đại học hóa, và sự thay đổi trong định hướng nghề nghiệp của thế hệ trẻ.

**Công nghệ:** Hệ thống quản lý dữ liệu tuyển sinh chưa được đầu tư đồng bộ, thiếu các công cụ hỗ trợ để phân tích hành vi thí sinh.

### **2.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động tuyển sinh ở các trường cao đẳng ngoài công lập trong bối cảnh hiện nay**

Hoạt động tuyển sinh của các trường cao đẳng ngoài công lập chịu tác động tổng hợp từ nhiều yếu tố, bao gồm bối cảnh kinh tế – xã hội, chính sách quản lý của Nhà nước, sự cạnh tranh trên thị trường giáo dục, các điều kiện nội tại của nhà trường và đặc điểm của người học. Sự tương tác giữa các yếu tố này tạo nên cả cơ hội và thách thức đối với công tác tuyển sinh trong giai đoạn hiện nay. Sau đây là các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến hoạt động tuyển sinh của các trường cao đẳng ngoài công lập:

**Chính sách:** Chính sách phân luồng, quy định về chỉ tiêu, phương thức tuyển sinh, chuẩn chương trình, học phí và chính sách hỗ trợ người học có ảnh hưởng trực tiếp đến quy mô tuyển sinh. Khi quy định thay đổi hoặc quy trình quản lý điều

chỉnh, trường cần kịp thời cập nhật thông tin, điều chỉnh kế hoạch và truyền thông đúng quy định.

**Kinh tế – xã hội:** Tình hình kinh tế ảnh hưởng đến khả năng chi trả của gia đình, xu hướng lựa chọn học nghề hay đi làm sớm. Sự phát triển công nghiệp – dịch vụ tại địa phương cũng ảnh hưởng đến nhu cầu học nghề và ngành nghề “hot”.

**Dân số và nhận thức xã hội:** Quy mô học sinh tốt nghiệp THPT/THCS thay đổi theo chu kỳ dân số, ảnh hưởng trực tiếp đến “nguồn tuyển”. Đồng thời, nhận thức xã hội về học nghề, tâm lý “chuộng đại học” vẫn tồn tại ở một bộ phận phụ huynh, làm giảm động lực chọn cao đẳng.

**Sự cạnh tranh:** Cạnh tranh diễn ra ở nhiều cấp: giữa các trường cao đẳng, giữa cao đẳng và đại học, giữa đào tạo chính quy và đào tạo ngắn hạn, và giữa các kênh học tập trực tuyến. Cạnh tranh thúc đẩy đổi mới nhưng cũng làm tăng chi phí tuyển sinh.

**Khoa học công nghệ:** Công nghệ tác động mạnh đến ngành nghề đào tạo (ngành mới, kỹ năng mới) và phương thức tuyển sinh (tư vấn trực tuyến, quảng cáo số, dữ liệu khách hàng). Trường chậm chuyển đổi số thường khó tiếp cận người học và tối ưu chi phí.

**Tính tự chủ, linh hoạt:** Tự chủ giúp trường chủ động chiến lược tuyển sinh, nhưng cũng tạo áp lực tự cân đối nguồn lực, tự chịu trách nhiệm. Trường càng linh hoạt trong chính sách, dịch vụ và truyền thông thì càng dễ thích ứng.

**Quan niệm xã hội về bằng cấp, nghề nghiệp:** Quan niệm về “bằng cấp” và “địa vị xã hội” ảnh hưởng mạnh đến lựa chọn học tập. Nếu xã hội đánh giá thấp nghề nghiệp kỹ thuật, tuyển sinh học nghề sẽ khó khăn; ngược lại, nếu cơ hội việc làm và thu nhập rõ ràng, học nghề sẽ hấp dẫn.

### **2.6. Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động tuyển sinh ở các trường cao đẳng ngoài công lập trong bối cảnh hiện nay**

#### **2.6.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, giảng viên, nhân viên đối với hoạt động tuyển sinh của nhà trường**

Tại nhiều trường cao đẳng ngoài công lập, không ít cán bộ, giảng viên, nhân viên vẫn cho rằng tuyển sinh là trách nhiệm riêng của bộ phận tuyển sinh và lãnh đạo, nên ít quan tâm và gần như đứng ngoài cuộc. Vì vậy, nâng cao nhận thức và trách nhiệm để mọi người hiểu tuyển sinh là nhiệm vụ chung, cùng tham gia là yêu cầu cấp thiết. Nhà trường cần tổ chức các buổi sinh hoạt riêng hoặc lồng ghép nội dung chỉ đạo tuyển sinh vào sinh

hoạt toàn trường để tuyên truyền, tạo chuyển biến về nhận thức. Đồng thời, tăng cường truyền thông nội bộ để mỗi cá nhân xác định rõ vai trò của mình trong tuyển sinh. Quan trọng hơn, cần gắn trách nhiệm tuyển sinh với trách nhiệm nâng cao chất lượng đào tạo và dịch vụ người học, qua đó tạo sự thống nhất giữa “thu hút người học” và “giữ chân – hỗ trợ – phát triển người học”.

*2.6.2. Chỉ đạo xây dựng kế hoạch, chiến lược và quy trình tuyển sinh phù hợp với bối cảnh và đặc điểm, điều kiện của nhà trường*

Mặc dù các trường đều xây dựng kế hoạch, quy trình tuyển sinh hằng năm, nhưng bối cảnh kinh tế – xã hội, công nghệ và xu hướng nghề nghiệp thay đổi nhanh đang tác động trực tiếp đến nguồn tuyển và lựa chọn ngành nghề của người học. Do đó, nhà trường cần chỉ đạo xây dựng kế hoạch cụ thể, gồm kế hoạch trung hạn và hằng năm, vừa đảm bảo hiệu quả trước mắt vừa bảo đảm ổn định lâu dài. Trọng tâm là xây dựng chiến lược tuyển sinh trung hạn theo chu kỳ 3–5 năm, đồng bộ với chiến lược phát triển nhà trường, xu hướng phát triển kinh tế – xã hội, xu hướng nghề nghiệp và định hướng chiến lược giáo dục. Trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch tuyển sinh hằng năm phù hợp bối cảnh hiện tại. Song song, cần chuẩn hóa quy trình tuyển sinh để thực hiện đúng quy định, minh bạch, thuận tiện cho người học tiếp cận và cho người làm tuyển sinh triển khai.

*2.6.3. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực tuyển sinh cho cán bộ, giảng viên, nhân viên nhà trường*

Tuyển sinh đòi hỏi người tham gia vừa nắm vững quy định vừa có kỹ năng mềm như giao tiếp, thuyết trình, thuyết phục, tư vấn, ứng xử và xử lý tình huống. Để huy động toàn trường cùng tham gia, cần tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực tuyển sinh cho cán bộ, giảng viên, nhân viên. Trước hết, hằng năm phổ biến đầy đủ quy chế, quy định tuyển sinh của nhà trường và cơ quan quản lý đến tất cả lực lượng liên quan. Đồng thời, bồi dưỡng kỹ năng tư vấn hướng nghiệp, thuyết trình và xử lý tình huống cho các đối tượng tham gia tuyển sinh. Với đội ngũ chuyên trách, cần đào tạo kỹ năng truyền thông số như viết nội dung, chạy quảng cáo, livestream, quản lý Fanpage. Bên cạnh đó, tổ chức các cuộc thi, diễn đàn để trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, lan tỏa cách làm hiệu quả trong toàn trường.

*2.6.4. Kiện toàn tổ chức bộ máy tuyển sinh và huy động nguồn lực tham gia tuyển sinh*

Dù lực lượng chính là cán bộ, giảng viên, nhân viên nhà trường, để nâng cao hiệu quả cần có bộ

phần/đơn vị chuyên môn hóa làm nòng cốt và phân công một thành viên Ban giám hiệu trực tiếp chỉ đạo. Nhà trường nên thành lập bộ phận tuyển sinh – truyền thông, phân công rõ vai trò, đầu mối phụ trách theo địa bàn hoặc ngành tuyển sinh; đồng thời thiết lập cơ chế phối hợp giữa tuyển sinh – đào tạo – công tác sinh viên – tài chính. Cần giao chỉ tiêu tuyển sinh cho toàn thể cán bộ, giảng viên, giáo viên, nhân viên và ban hành cơ chế khen thưởng dựa trên hiệu quả và chất lượng tuyển sinh. Ngoài ra, mở rộng huy động nguồn lực bên ngoài: xây dựng mạng lưới với sở giáo dục và đào tạo, các trường THPT/THCS để phối hợp hướng nghiệp sớm và thu thập dữ liệu người học; liên kết doanh nghiệp tư vấn nghề, cam kết thực tập, hỗ trợ việc làm; huy động cựu sinh viên và phụ huynh làm đại sứ truyền thông.

*2.6.5. Chỉ đạo đổi mới phương thức tuyển sinh để thích ứng với xu hướng chuyển đổi số*

Chuyển đổi số tác động mạnh đến hoạt động của các trường cao đẳng ngoài công lập, đòi hỏi quản lý nhà trường sớm chỉ đạo ứng dụng công nghệ trong tuyển sinh. Trọng tâm là xây dựng hệ sinh thái tuyển sinh số gồm website/landing page theo ngành, tư vấn trực tuyến, chatbot và các kênh mạng xã hội. Cùng với đó, quản trị dữ liệu thí sinh tập trung, xuyên suốt từ đăng ký đến tốt nghiệp và sau tốt nghiệp; phát triển hệ thống trợ lý ảo tư vấn tuyển sinh. Nhà trường có thể tổ chức ngày hội tuyển sinh – hướng nghiệp trực tuyến, livestream trải nghiệm ngành nghề. Hoạt động truyền thông cần tăng cường bằng câu chuyện thành công của sinh viên, cựu sinh viên; minh chứng thực hành, dự án, hợp tác doanh nghiệp; công bố tỷ lệ có việc làm, thu nhập bình quân sau tốt nghiệp. Đồng thời, công bố rõ lộ trình học tập, học phí, học bổng, chính sách hỗ trợ và tập trung truyền thông theo phương châm, triết lý đào tạo của trường.

*2.6.6. Chỉ đạo không ngừng nâng cao uy tín, chất lượng đào tạo tạo nền tảng cho tuyển sinh bền vững*

Uy tín và chất lượng đào tạo là nền tảng quan trọng để thu hút người học và đảm bảo tuyển sinh bền vững. Vì vậy, nhà trường cần thường xuyên chỉ đạo nâng cao chất lượng đào tạo, xây dựng thương hiệu; đồng thời thực hiện nghiêm túc các cam kết đã truyền thông trong tuyển sinh. Bên cạnh đó, phải quan tâm hỗ trợ người học, công khai minh bạch thông tin về chất lượng đào tạo để tạo niềm tin xã hội. Các chính sách học bổng,

miễn/giảm học phí, hỗ trợ vay vốn, ký túc xá, việc làm thêm... cũng cần được triển khai phù hợp, góp phần tăng khả năng tiếp cận giáo dục và nâng sức hấp dẫn của nhà trường trong bối cảnh cạnh tranh nguồn tuyển.

### III. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh cạnh tranh và chuyển đổi số, hoạt động tuyển sinh tại các trường cao đẳng ngoài công lập cần được quản lý theo hướng chuyên nghiệp, chuẩn hóa quy trình và dựa trên dữ liệu. Bài viết đã làm rõ những vấn đề cơ bản của cơ sở

lý luận về tuyển sinh và quản lý tuyển sinh, phân tích đặc điểm tuyển sinh của khối ngoài công lập, nhận diện các yếu tố ảnh hưởng trong bối cảnh hiện nay, đồng thời khái quát thực trạng theo các nội dung quản trị cốt lõi. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý tuyển sinh ở các trường cao đẳng ngoài công lập. Hy vọng rằng, nếu các giải pháp này được triển khai đồng bộ sẽ góp phần ổn định quy mô tuyển sinh và nâng cao năng lực cạnh tranh của các trường cao đẳng ngoài công lập.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Thông tin và truyền thông (2021). *Cẩm nang chuyển đổi số*. NXB Thông tin và Truyền thông.
- Chính phủ (2020), Quyết định phê duyệt “*Chương trình chuyển đổi số Quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*”. Quyết định số 749/QĐ-TTg, ngày 03/6/2020.
- Chính phủ (2022), Quyết định phê duyệt “*Đề án “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*”. Quyết định số 131/QĐ-TTg, ngày 25/01/2022.
- Nguyễn Minh Đường, Nguyễn Đăng Trụ (2007), *Phát triển và quản lý chương trình đào tạo nghề*, Tài liệu tập huấn Dự án Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề.
- Nguyễn Thị Hằng (2013), *Quản lý đào tạo nghề ở các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, ĐH Giáo dục.
- Tô Hồng Nam (2020). *Chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo: Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí TT&TT Số 2 tháng 4/2020.
- Quốc hội (2019), Luật giáo dục, Luật số 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019.
- Quốc hội (2025), Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật giáo dục, Luật số 123/2025/QH15 ngày 10 tháng 12 năm 2025.
- Quốc hội (2025), Luật giáo dục nghề nghiệp, Luật số 124/2025/QH15 ngày 10 tháng 12 năm 2025.
- Lê Văn Tấn, Phạm Quang Trinh (2023). *Triển khai chuyển đổi số trong các cơ sở giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay*. Tạp chí quản lý giáo dục, Vol. 15 (2023), No. 5.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2021), Thông tư số 05/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07 tháng 7 năm 2021.
- Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam, Báo cáo tổng kết năm học 2022-2023.
- Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam, Báo cáo tổng kết năm học 2023-2024.
- Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam, Báo cáo tổng kết năm học 2024-2025.