

RÀO CẢN TRONG CƠ CHẾ PHỐI HỢP GIỮA TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP VÀ DOANH NGHIỆP VỀ ĐÀO TẠO LUẬT

NGUYỄN THỊ LÊ THU*

Trong bối cảnh Việt Nam đẩy mạnh xây dựng Nhà nước pháp quyền và hội nhập kinh tế quốc tế, nhu cầu về nhân lực pháp lý có tư duy liên ngành đang trở nên cấp thiết. Việc gắn kết giữa các trường đại học công lập với doanh nghiệp là “chìa khóa” để hiện thực hóa triết lý đào tạo ứng dụng. Bài viết phân tích những rào cản trong cơ chế phối hợp giữa các trường đại học công lập và cộng đồng doanh nghiệp trong đào tạo luật, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế phối hợp này. Các đề xuất tập trung vào việc đổi mới khung chương trình, huy động chuyên gia thực tiễn và xây dựng hệ sinh thái thực hành pháp luật hiện đại.

Từ khóa: Đào tạo luật liên ngành; phối hợp đại học - doanh nghiệp; luật ứng dụng; chuẩn đầu ra.

As Viet Nam advances the development of a rule-of-law state and deepens international economic integration, the demand for legal professionals with interdisciplinary thinking has become increasingly urgent. Collaboration between public universities and enterprises is a “key” to realizing the philosophy of practice-oriented education. The article analyzes barriers in coordination mechanisms between public universities and the business community in legal education and proposes solutions to strengthen them. The proposed solutions focus on reforming the curriculum framework, engaging practitioners, and developing a modern ecosystem for practice-based legal education.

Keywords: Interdisciplinary legal education; university-enterprise collaboration; applied law; learning outcomes.

NGÀY NHẬN: 21/6/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 24/8/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 18/9/2026

Email: thu.nguyenthile@phenikaa-uni.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.369.2026.1630>

1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN) Việt Nam, việc phát triển nguồn nhân lực pháp luật chất lượng cao được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả quản trị quốc gia và sự ổn định của nền kinh tế. Thực tiễn cải cách tư pháp và cải cách

hành chính hiện nay đòi hỏi đội ngũ nhân lực pháp luật không chỉ dừng lại ở việc tinh thông các quy phạm pháp luật thuần túy mà còn phải sở hữu tư duy liên ngành, am hiểu sâu sắc các quy trình quản lý xã hội, quản trị công và vận hành kinh tế trong kỷ nguyên số.

Tuy nhiên, thực tế đào tạo luật hiện nay

* TS, Đại học Phenikaa

vẫn bộc lộ những khoảng cách đáng kể so với nhu cầu thực thi pháp luật. Theo các báo cáo thị trường lao động và nhu cầu tuyển dụng giai đoạn 2023 - 2025 của Navigos Group (2024) cho thấy, đa số các đơn vị sử dụng lao động (bao gồm doanh nghiệp và tổ chức hành nghề luật) đều phản hồi, cử nhân luật mới tốt nghiệp thường gặp nhiều khó khăn, lúng túng khi xử lý các vấn đề thực tiễn có tính giao thoa phức tạp giữa pháp lý, tài chính và quản trị doanh nghiệp, như: kiểm soát rủi ro pháp lý trong hoạt động quản trị, giải quyết các khiếu nại hành chính chuyên ngành hoặc bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ trong môi trường thương mại điện tử... Thực trạng này cũng phản ánh đúng về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực pháp luật khi năng lực giải quyết các tranh chấp, vấn đề pháp lý phức tạp mang tính liên ngành của đội ngũ nhân sự mới ra trường vẫn còn khoảng cách so với yêu cầu thực tiễn.

Từ góc độ quản lý nhà nước về giáo dục đại học, việc kiến tạo và hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp là một đòi hỏi khách quan để thực hiện chủ trương xã hội hóa giáo dục, huy động các nguồn lực chuyên gia thực tiễn vào quy trình đào tạo, từ đó, hình thành đội ngũ nhân lực pháp luật có năng lực thực thi, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của đất nước.

2. Xu hướng đào tạo luật

2.1. Tiếp cận từ các hệ thống pháp luật

Đào tạo luật ở nhiều nước trên thế giới đã và đang chuyển mình mạnh mẽ theo hướng chuyên nghiệp. Tiêu chuẩn “tính chuyên nghiệp” đang trở thành kim chỉ nam cho các chương trình đào tạo luật đương đại, với những đặc trưng riêng biệt theo từng hệ thống:

(1) Nhóm các quốc gia Civil Law chú trọng tư duy logic hệ thống. Quá trình đào tạo tập trung vào việc nắm bắt các nguyên tắc pháp lý chung, các quy định trong bộ luật thành văn, sau đó, phân tích và áp dụng luật vào từng vụ việc cụ thể. Việc đào tạo nhấn mạnh vào mối quan hệ biện chứng giữa quản lý nhà nước và hoạt động kinh tế,

giúp sinh viên hiểu sâu sắc cách thức các thiết chế hành chính tác động đến môi trường kinh doanh.

(2) Nhóm các quốc gia Common Law ưu tiên tính ứng dụng thực tiễn. Với phương pháp tiếp cận từ vụ việc cụ thể, chương trình đào tạo tại các quốc gia này xóa bỏ ranh giới cứng nhắc giữa luật công và luật tư. Điển hình là việc đưa nội dung tài phán hành chính vào luật thương mại, giúp người học có cái nhìn đa chiều về các rào cản pháp lý mà doanh nghiệp có thể gặp phải trong thực tế. Sinh viên bắt đầu bằng việc mổ xẻ các tình tiết và phán quyết cụ thể của tòa án (án lệ), từ đó phân tích ngược lại để đúc kết thành các quy tắc pháp lý chung.

2.2. Học thuyết về các bên liên quan trong giáo dục đại học

Học thuyết này khẳng định sự thành công và phát triển bền vững của một cơ sở đào tạo không thể chỉ dựa trên nội lực của nhà trường mà phải dựa trên việc hài hòa lợi ích và phát huy vai trò của tất cả các bên có liên quan. Trong đó, doanh nghiệp không còn bị xem là một thực thể đứng bên ngoài quá trình đào tạo hay chỉ đơn thuần là “người mua” sức lao động sau khi sinh viên tốt nghiệp. Ngược lại, doanh nghiệp cần được định vị lại một cách căn bản: họ chính là chủ thể đồng kiến giá trị tri thức và chất lượng đào tạo.

Sự chuyển dịch từ vai trò “quan sát viên” sang “người đồng hành trực tiếp” của doanh nghiệp mang lại những thay đổi có tính bước ngoặt cho chương trình đào tạo luật. Khi doanh nghiệp tham gia vào quá trình đồng kiến tạo, họ mang theo “hơi thở” của thị trường, những biến động pháp lý thực tế và những đòi hỏi khắt khe về kỹ năng nghề nghiệp vào trong khung chương trình. Điều này giúp phá bỏ rào cản giữa lý thuyết hàn lâm và thực tiễn nghiệp vụ, biến quá trình đào tạo thành một hoạt động tương tác hai chiều liên tục. Nhà trường cung cấp nền tảng tư duy và phương pháp luận, còn doanh

ng nghiệp cung cấp “nguyên liệu” là các tình huống thực tế, các rủi ro pháp lý phát sinh trong hoạt động kinh doanh và những tiêu chuẩn chuyên môn mà một chuyên viên pháp luật cần có để tồn tại trong môi trường cạnh tranh khốc liệt.

Nhờ có sự phản hồi và định hướng từ phía các bên liên quan (như các văn phòng luật sư, ngân hàng hay các tập đoàn), chuẩn đầu ra được cụ thể hóa thành các “năng lực thực hiện” có thể đo lường và kiểm chứng được. Sinh viên cần đạt được khả năng phân tích cấu trúc một giao dịch tài chính, đánh giá rủi ro pháp lý của một hợp đồng ngoại thương hay thực hiện các kỹ năng đàm phán, hòa giải trong tranh chấp kinh tế (năng lực hành động).

Chính sự tham gia sâu rộng này của các bên liên quan đã tạo ra một “màng lọc” chất lượng tự nhiên; giúp cho quy trình đào tạo luôn được cập nhật, đổi mới và phản ánh đúng thực trạng của nền kinh tế. Mục đích cuối cùng của sản phẩm giáo dục trong các trường mang tính ứng dụng cao, nơi năng lực của người học được mài giũa ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, đáp ứng tốt yêu cầu của xã hội và góp phần trực tiếp vào sự phát triển ổn định của cộng đồng doanh nghiệp và nền kinh tế đất nước.

3. Thực trạng cơ chế phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp

Một là, sự “vênh” nhau về mục tiêu đào tạo giữa tính hàn lâm học thuật với tính hiệu quả thực tế.

Đối với các trường đại học, mục tiêu tối thượng là bảo đảm tính hệ thống, tính hàn lâm và tuân thủ nghiêm ngặt các chuẩn kiểm định giáo dục quốc gia (Thông tư số 04/2025/TT-BGDĐT ngày 17/02/2025 của Bộ Giáo dục và Đào tạo). Chương trình đào tạo thường ưu tiên các khối kiến thức lý thuyết nền tảng, tư duy pháp lý logic và tính bao quát của hệ thống pháp luật. Điều này là cần thiết để xây dựng nền móng vững chắc cho sinh viên nhưng vô hình chung tạo ra

một chương trình “dày” về lý thuyết và “mỏng” về kỹ năng tác chiến.

Ngược lại, từ góc độ doanh nghiệp, mục tiêu hàng đầu là tính hiệu quả và khả năng giải quyết vụ việc cụ thể. Doanh nghiệp cần những nhân sự có thể “chạm” ngay vào công việc: biết cách rà soát rủi ro trong một hợp đồng tài chính phức tạp, hiểu quy trình khiếu nại hành chính thuế hoặc có thể tham mưu phương án phòng ngừa tranh chấp trong kinh doanh. Sự “vênh” về kỳ vọng này dẫn đến tình trạng doanh nghiệp cảm thấy sinh viên chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, trong khi nhà trường lại lo ngại việc quá chú trọng kỹ năng thực hành sẽ làm mất đi giá trị học thuật và chuẩn mực đào tạo đại học.

Hai là, rào cản nhân sự và cơ chế tài chính cho chuyên gia thực tiễn.

(1) Rào cản về tiêu chuẩn sư phạm: quy định đối với giảng viên thỉnh giảng tại các trường công lập vẫn đòi hỏi khắt khe về văn bằng, chứng chỉ sư phạm hoặc các điều kiện về trình độ đào tạo, bồi dưỡng (Điều 5 Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo). Các luật sư danh tiếng hoặc chuyên gia pháp chế cấp cao thường tập trung vào kỹ năng hành nghề và khó có thể dành thời gian để hoàn thiện các nghiệp vụ sư phạm (Bộ Tư pháp, 2022). Điều này làm hạn chế rất lớn cơ hội sinh viên được học tập và tiếp nhận những kiến thức, kinh nghiệm quý báu từ các chuyên gia làm thực tiễn.

(2) Định mức thù lao: Nghị định số 111/2025/NĐ-CP ngày 22/5/2025 của Chính phủ đã có những quy định bổ sung cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập, tuy nhiên, cơ chế tài chính tại các cơ sở giáo dục đại học công lập hiện nay vẫn bị khống chế bởi các quy định chi tiêu nội bộ mang tính chất hành chính và cơ chế tự chủ tài chính chưa thực sự đồng bộ.

Ba là, mô hình kiến tập, thực tập còn mang nặng tính hình thức.

Thực tập là giai đoạn quan trọng nhất để

sinh viên chuyển hóa lý thuyết thành kỹ năng, nhưng mô hình này hiện nay đang bộc lộ nhiều hạn chế. Đa số các kỳ thực tập tại Việt Nam vẫn mang nặng tính hình thức, sinh viên chủ yếu đóng vai trò là “kiến tập sinh” hơn là người trực tiếp tham gia vào quy trình thực hành nghề nghiệp (Nguyễn Văn Quang, 2022, tr. 45-52).

Tại các doanh nghiệp và tổ chức hành nghề luật, do tính chất bảo mật của thông tin, hồ sơ tranh chấp cũng như áp lực khắt khe về tiến độ công việc, các luật sư hoặc cán bộ hướng dẫn thường ngại giao việc trực tiếp cho sinh viên (Điều 5 Luật Luật sư năm 2006, sửa đổi, bổ sung năm 2012). Kết quả là sinh viên chỉ được phân công các công việc phụ trợ mang tính hành chính, như: sắp xếp hồ sơ, photocopy tài liệu hoặc quan sát thụ động các buổi làm việc. Điều này dẫn đến tình trạng đa số cử nhân luật mới tốt nghiệp cảm thấy lúng túng, thiếu tự tin khi phải trực tiếp giải quyết các vụ việc thực tế liên quan đến khiếu nại hành chính hay tài chính - ngân hàng ngay sau khi ra trường (Bộ Tư pháp, 2021, tr. 32-35).

Bốn là, tính tụt hậu của chương trình đào tạo trước sự biến động nhanh chóng của kinh tế và xã hội.

Sự biến động nhanh chóng của xã hội, đặc biệt là tiến trình sắp xếp, sáp nhập các đơn vị hành chính và việc triển khai các mô hình hành chính mới tại Việt Nam (như chính quyền đô thị, tổ chức chính quyền địa phương hai cấp) đang đặt ra những thách thức lớn đối với công tác đào tạo luật. Thực tiễn này đòi hỏi đội ngũ nhân lực pháp lý không chỉ tinh thông quy phạm pháp luật mà còn phải có tư duy quản trị hiện đại, am hiểu khoa học quản lý để vận hành bộ máy hành chính tinh gọn, hiệu quả trong kỷ nguyên số. Tuy nhiên, quy trình điều chỉnh chương trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục đại học hiện nay thường có độ trễ lớn, thông thường từ 2 - 4 năm cho một chu kỳ, dẫn đến nội dung giảng dạy chưa bắt kịp tốc độ thay đổi của thể chế và các yêu cầu mới về quản

trị công cũng như sự biến động của nền kinh tế. Nút thắt này ngăn cản việc hình thành tư duy liên ngành - vốn là yếu tố then chốt để cử nhân luật tồn tại và phát triển trong kỷ nguyên kinh tế số.

4. Một số kiến nghị

Thứ nhất, đổi mới quy trình xây dựng chương trình đào tạo theo mô hình “Đồng kiến tạo”. Điều này cho thấy, thay vì doanh nghiệp chỉ tham gia góp ý mang tính hình thức ở giai đoạn cuối, Nhà trường cần thiết lập cơ chế để doanh nghiệp tham gia ngay từ khâu xác định chuẩn đầu ra và cấu trúc học phần, như: (1) Xây dựng Hội đồng tư vấn nghề nghiệp (các chuyên gia pháp chế, luật sư và đại diện các doanh nghiệp). Hội đồng có quyền tham gia biểu quyết đối với khối lượng kiến thức tự chọn, bảo đảm các học phần bám sát thị trường; (2) Tích hợp năng lực thực hành vào kiểm định chất lượng, cần cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá năng lực vận dụng pháp luật (như Thông tư số 04/2025/TT-BGDĐT) và thông qua các bài tập tình huống thực tế do chính doanh nghiệp đặt hàng. Điều này giúp sinh viên hình thành tư duy liên ngành ngay trên giảng đường.

Thứ hai, đổi mới đột phá trong cơ chế nhân sự và huy động chuyên gia. Nhà trường cần xây dựng quy chế đặc thù, công nhận kinh nghiệm hành nghề chuyên sâu (như: thẩm phán cao cấp, thanh tra viên chính, luật sư, giám đốc pháp chế doanh nghiệp...) tương đương với các chuẩn mực học thuật trong việc tham gia giảng dạy các học phần ứng dụng. Điều này giúp gỡ bỏ rào cản về chứng chỉ sư phạm thuần túy, tạo điều kiện cho các chuyên gia thực tiễn tham gia vào hoạt động trực tiếp đào tạo sinh viên. Bên cạnh đó, thiết lập quỹ đào tạo liên ngành từ sự đóng góp của doanh nghiệp và ngân sách chi thường xuyên để thực hiện chế độ thù lao xứng đáng cho chuyên gia. Qua đó, thu hút nhân tài và thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc đồng hành cùng Nhà trường hình thành đội ngũ nhân lực pháp lý cho tương lai.

Thứ ba, tăng cường mô hình học tập kết hợp thực hành. Mô hình này cần được triển khai sâu rộng nhằm xóa nhòa ranh giới giữa lý thuyết và thực tiễn. Thay vì một kỳ thực tập duy nhất vào năm cuối, các trường nên tổ chức các kỳ kiến tập chuyên đề ngay từ năm thứ hai gắn với các học phần cụ thể. Ví dụ: sinh viên học luật Thuế sẽ có 2 tuần thực tập tại bộ phận pháp chế của các ngân hàng hoặc đại lý thuế đối tác. Xây dựng mô hình trung tâm thực hành pháp luật liên ngành: Nhà trường phối hợp với doanh nghiệp xây dựng các trung tâm hỗ trợ pháp lý ngay trong khuôn viên trường. Tại đây, dưới sự giám sát của luật sư hướng dẫn, sinh viên luật phối hợp với sinh viên ngành tài chính, marketing để xử lý các yêu cầu tư vấn thực tế từ các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Điều này trực tiếp giải quyết tình trạng sinh viên yếu về kỹ năng giải quyết các tình huống thực tế.

Thứ tư, tăng cường cơ chế phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong nghiên cứu khoa học. Sự phối hợp trong hoạt động giảng dạy cần mở rộng sang lĩnh vực nghiên cứu khoa học ứng dụng. Doanh nghiệp có thể đóng vai trò là bên đặt hàng các đề tài nghiên cứu về các bất cập trong quy định pháp luật ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh. Sinh viên và giảng viên sẽ thực hiện nghiên cứu để đưa ra các giải pháp chính sách. Đây là cách tốt nhất để sinh viên rèn luyện tư duy pháp lý và khả năng phản biện pháp lý chuyên sâu.

5. Kết luận

Cơ chế phối hợp giữa trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo luật là sự chuyển mình tất yếu để thích nghi với kỷ nguyên số và nền kinh tế tri thức. Việc điều chỉnh ranh giới giữa học thuật và thực tiễn thị trường sẽ tạo ra một sự thúc đẩy về chất lượng đào tạo: doanh nghiệp đóng vai trò là “người đặt hàng” và “giám định viên”, còn nhà trường là nơi cung cấp nhân sự pháp lý có chất lượng đáp ứng nhu cầu của thị trường. Chính sự gắn kết hữu cơ này sẽ giúp xây dựng được các cơ sở đào tạo - nơi sinh viên không chỉ học cách

“giải mã” văn bản luật mà còn học cách vận dụng pháp luật như một công cụ hỗ trợ đắc lực cho sự phát triển của doanh nghiệp và sự ổn định của nền kinh tế. Đồng thời, là nguồn lực then chốt để hiện thực hóa mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, góp phần đưa vị thế của Việt Nam vươn xa trên bản đồ kinh tế quốc tế □

Tài liệu tham khảo:

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2022). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/08/2018 quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2025). *Thông tư số 04/2025/TT-BGDĐT ngày 17/02/2025 về kiểm định chất lượng chương trình đào tạo đại học*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2026). *Thông tư số 20/2026/TT-BGDĐT ngày 31/3/2026 về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học*.
- Bộ Tư pháp (2022). Đề án “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác pháp luật giai đoạn 2021 - 2030*”.
- Bộ Tư pháp (2021). *Báo cáo đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực làm công tác pháp luật và nhu cầu đào tạo kỹ năng nghề Luật trong thời kỳ hội nhập*. Hà Nội.
- Chính phủ (2021). *Nghị định số 111/2025/NĐ-CP ngày 22/5/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/06/2021 quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập*.
- Navigos Group (2024). *Báo cáo thị trường nhân sự & Báo cáo tuyển dụng ngành Bất động sản - Tài chính - Pháp lý*. Nxb Lao động.
- Nguyễn Văn Quang (2022). *Đổi mới phương pháp đào tạo thực hành Luật trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay. Tạp chí Luật học*, số 08/2022.
- Patrick, C.-J., et al. (2008). *The WIL (Work Integrated Learning) report: A national scoping study*. Australian Learning and Teaching Council.
- Quốc hội (2006, 2012). *Luật Luật sư năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2012)*.