

HỢP TÁC, CÙNG CỐ, ĐÀO TẠO, NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ VÀ TAY NGHỀ ĐỘI NGŨ NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ THẾ GIỚI

ThS. Nguyễn Văn Đôn, tổ trưởng bộ môn

Khoa Công nghệ Thông tin

TÓM TẮT:

Chìa khóa thành công của doanh nghiệp chính là khoa học công nghệ cộng với sản xuất. Xu hướng của thế giới hiện nay là nền kinh tế tri thức, phải kinh doanh trong những ngành nghề có giá trị gia tăng cao. Doanh nghiệp cần quản lý, công nghệ, nhân lực, và chính sách tốt. Nhà trường là nơi cung cấp nhân lực có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực chuyên môn sâu để giúp doanh nghiệp phát triển bền vững. Sự hợp tác toàn diện giữa nhà trường và doanh nghiệp là điều kiện tiên quyết của một nền kinh tế mạnh và phát triển bền vững.

1. GIỚI THIỆU

Trong những năm gần đây, nền kinh tế Việt Nam có nhiều bước tiến đáng kể. Đã tái cấu trúc nhiều ngành nghề, nhiều tổ chức kinh tế nhất là hệ thống ngân hàng. Tình hình kinh tế, chính trị ổn định thể hiện ở việc tăng thu nhập bình quân đầu người. Chúng ta cũng đã tham gia vào các hiệp hội thương mại và gia tăng xuất siêu vào các thị trường lớn trên thế giới.

Nhiều luật mới được thông qua, tạo điều kiện tối đa cho doanh nghiệp chủ động kinh doanh và phát triển. Các doanh nghiệp nhà nước đã dần cổ phần hóa, xác nhập để tạo ưu thế cạnh tranh trên trường quốc tế.

Hệ thống doanh nghiệp FDI gia tăng đáng kể, thu hút nguồn vốn đầu tư, tạo cơ hội việc làm và tạo một môi trường kinh tế đa thành phần năng động.

Việt Nam đã và đang tham gia trực tiếp vào các hiệp hội kinh tế thế giới. Điều này, giúp Việt Nam gia tăng xuất siêu, thu hút vốn đầu tư và công nghệ cao. Tạo điều kiện cho sản phẩm nông nghiệp có cơ hội xuất khẩu qua các thị trường lớn trên thế giới. Đồng thời cũng giảm thuế xuất khẩu vào các nước để tăng uy thế cạnh tranh.

Về hệ thống giáo dục, nhất là giáo dục nghề nghiệp, các trường đã có những bước hội nhập. Chính phủ đã tạo điều kiện để sinh viên có thể tiếp cận được các nền giáo dục tiên tiến của nước ngoài thông qua các dự án liên kết đào tạo, học bổng du học...

Hệ thống các trường dân lập phát triển mạnh, đào tạo theo các chương trình (module) của nước ngoài, đào tạo chương trình tiên tiến (đào tạo bằng Tiếng Anh). Các trường dần đưa các chuẩn quốc tế vào giảng dạy như: CDIO, các chứng chỉ quốc tế... giúp sinh viên đủ khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng các công ty nước ngoài.

Chương trình đào tạo được Bộ Giáo dục quan tâm đổi mới toàn diện, cho phép các trường tự chủ để từng bước tiếp cận hệ thống giáo dục tiên tiến trên thế giới. Các trường

cũng đã năng động từng bước khắc phục các khó khăn để đào tạo cung cấp cho thị trường nhân lực lao động có đủ kỹ thuật, công nghệ, ý thức cũng như khả năng sáng tạo để giúp doanh nghiệp hoạt động và phát triển.

1.1. Những vấn đề còn tồn tại ở Việt Nam hiện nay

Song song với những thành tựu đó, Việt Nam đứng trước nhiều nguy cơ như: năng suất lao động thấp, nhân công giá rẻ, bẫy thu nhập trung bình...

1.1.1. Năng suất lao động Việt Nam thấp

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Tổ chức Năng suất châu Á (APO) cũng như kết quả nghiên cứu, tính toán tại Việt Nam cho thấy, năng suất lao động của Việt Nam hiện đang ở mức thấp so với các nước trong khu vực, là một trong những vấn đề được Quốc hội, Chính phủ, xã hội, các chuyên gia đặc biệt quan tâm trong thời gian vừa qua [5].

Các nguyên nhân làm năng suất lao động Việt Nam chưa cao là:

- Các lãnh đạo doanh nghiệp chưa nhận thức được sự cần thiết việc tạo ra chiến lược cải tiến nâng cao năng suất.
- Doanh nghiệp chưa quan tâm đầu tư cho các dự án nghiên cứu – phát triển và cải tiến năng suất.
- Doanh nghiệp chưa thực sự đầu tư cho phát triển khoa học và công nghệ, chưa nhận thấy rõ vai trò, lợi ích kinh tế từ việc đầu tư. Đa số doanh nghiệp quy mô nhỏ không có năng lực cho phát triển khoa học và công nghệ nên phải loay hoay trong bài toán công nghệ giá rẻ. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng đang còn thiếu một tầm nhìn chiến lược dài hạn về phát triển.
- Hạn chế trong việc xây dựng một doanh nghiệp học hỏi, thích ứng với thay đổi và áp dụng các phương thức quản lý tiên tiến, đồng thời thiếu sự khích lệ người lao động trong các hoạt động cải tiến.
- Trình độ lao động trong các doanh nghiệp còn hạn chế. Bên cạnh đó, người lao động còn thiếu tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật, nhận thức về pháp luật và các quy định. Doanh nghiệp khó khăn trong việc thu hút và duy trì lao động giỏi, lành nghề.
- Doanh nghiệp quan tâm tới mở rộng, phát triển thị trường nhưng chưa thực sự nhận thức được vấn đề phát triển doanh nghiệp theo định hướng khách hàng, coi khách hàng là trung tâm để định hướng cho các hoạt động của doanh nghiệp. Vì vậy, tạo ra một vòng luẩn quẩn: doanh nghiệp thiếu năng lực – tạo ra chất lượng thấp – không thỏa mãn được khách hàng – khách hàng rời bỏ – không sử dụng hết công suất – năng suất giảm. Đồng thời doanh nghiệp luôn phải đối mặt với các vấn đề thường trực: thiếu vốn, thị trường đầu ra khó khăn, giá cả đầu vào tăng, khả năng sinh lợi thấp...

- Hệ thống giáo dục nghề nghiệp chưa theo kịp sự phát triển của kỹ thuật - công nghệ tiên tiến. Đa số sinh viên sau khi tốt nghiệp phải đào tạo lại. Nhà trường và doanh nghiệp chưa liên kết chặt chẽ với nhau, cùng giúp đỡ nhau trong đào tạo lao động và phát triển công nghệ.
- Đào tạo nghề còn bị xem nhẹ do tính chất “xã hội bằng cấp” dẫn đến thiếu lao động lành nghề.
- 90% doanh nghiệp là vừa và nhỏ, thiếu khả năng quản lý, vốn cũng như đầu tư công nghệ nên đa số là gia công, hoạt động trong các ngành nghề có giá trị gia tăng thấp.

Theo Tổng cục Thống kê, 40% lực lượng lao động của chúng ta là lao động giản đơn, với mức thu nhập chỉ hơn ba triệu mỗi tháng (thu nhập trung bình của người tốt nghiệp đại học là 6,6 triệu một tháng) [3]. Cho thấy trình độ tay nghề và kỹ thuật của lao động Việt Nam chưa cao.

1.1.2. Việt Nam mang thương hiệu “Công nhân giá rẻ”

Thế giới biết đến Việt Nam như một nơi để tuyển dụng công nhân giá rẻ. Trong bối cảnh gia nhập TPP, Việt Nam được đánh giá là quốc gia được hưởng lợi nhiều nhất. Các ngành công nghiệp được hưởng lợi như may mặc, nông sản... nhưng có một vấn đề là “nhân công giá rẻ” gần như trở thành một thương hiệu. Chúng ta đào tạo nguồn nhân lực phổ thông là chính, chưa tạo được nguồn nhân lực làm việc trong các ngành công nghệ có giá trị gia tăng cao. Thực tế ở một số nước như Hong Kong, từng rất thành công với dệt may những năm 60-70, sau đó đã chuyển hướng để trở thành trung tâm dịch vụ tài chính – ngân hàng hàng đầu thế giới. Tương tự là Singapore từ một cảng biển đơn thuần chuyển mình thành quốc gia công nghệ cao, và Hàn Quốc phát triển thành cường quốc công nghiệp từ nền kinh tế chỉ biết gia công [3].

Trong đào tạo nghề, chúng ta chưa có những cải thiện đáng kể của việc “dạy những gì mình có”. Theo điều tra về lao động và việc làm của Bộ LĐ-TB-XH năm 2013, còn đến hơn 82% lao động Việt Nam, tức hơn 42 triệu người, chưa được đào tạo về chuyên môn kỹ thuật.

Thực tế này là một dấu hỏi lớn về hiệu quả của hệ thống 1500 trường nghề trên cả nước. Trong khi nhu cầu đào tạo là rất lớn, nhiều trường nghề đang hoạt động lay lắt, và hầu như năm nào cũng không tuyển đủ chỉ tiêu. Hiện nay chỉ có 2,5-3% học sinh tốt nghiệp phổ thông đi học nghề, kém mục tiêu đề ra của Bộ Chính trị trong năm 2020 tới 10 lần (30%).

Tâm lý “Xã hội bằng cấp” cũng là một rào cản trong sự thay đổi tư duy. Biết rằng học đại học ra khó xin được việc hơn học nghề, nhưng nếu có đủ điều kiện thì mọi người vẫn học đại học. Con số 90% các doanh nghiệp FDI lựa chọn học sinh tốt nghiệp THPT thay vì tốt nghiệp trường nghề, được Vụ trưởng vụ Giáo dục Chuyên nghiệp Hoàng Xuân Vinh đưa ra, cho thấy hàng nghìn tỷ đầu tư mỗi năm cho hệ thống này chưa phát huy được tác dụng. Cơ hội việc làm không phải là quá rộng mở: chỉ hơn 70% học viên tìm được việc làm hoặc tự tạo công việc cho mình sau khi tốt nghiệp [3].

Doanh nghiệp Việt Nam chưa trợ giúp được các trường dạy nghề trong việc xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp, hỗ trợ trang thiết bị cần thiết và tham gia đánh giá chất

lượng đầu ra. Dạy nghề là cung cấp nhân lực cho doanh nghiệp, nhưng doanh nghiệp lại thờ ơ không nhìn thấy được tầm quan trọng của việc đầu tư dài hạn để có thể phát triển doanh nghiệp mình trong tương lai. Thực tế này cũng được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH) thừa nhận qua tổng kết hơn 6 năm triển khai thi hành Luật Dạy nghề.

Theo Bộ LĐ-TB&XH, mối quan hệ giữa doanh nghiệp với hoạt động dạy nghề trên thực tế hiện nay rất lỏng lẻo. Nhiều doanh nghiệp thờ ơ với hoạt động dạy nghề. Nếu có nhu cầu về lao động, họ chỉ tổ chức ứng tuyển các lao động đạt yêu cầu mà không chịu tổ chức đào tạo hay bỏ chi phí liên kết với cơ sở dạy nghề để đào tạo nghề cho lao động. Đồng thời, nhiều doanh nghiệp không chịu tiếp nhận nhà giáo, học sinh, sinh viên từ các cơ sở dạy nghề đến thực hành, thực tập, nâng cao tay nghề, kể cả trong trường hợp đã có sự thỏa thuận trước với các cơ sở dạy nghề. Việc làm này đã khiến cho người học nghề sau khi tốt nghiệp đã không đáp ứng được nhu cầu thực tế của thị trường lao động, gây nên những ảnh hưởng tiêu cực cho xã hội [2].

Thứ trưởng Bộ LĐ-TB&XH đã chỉ ra thực trạng, trên thế giới, nhiều nước có lao động qua đào tạo nghề chiếm tỷ lệ cao như Na Uy có đến 90% học nghề, Trung Quốc là 58%, Đài Loan (Trung Quốc) là 80%. Còn ở Việt Nam lại có tình trạng “mâu thuẫn” học sinh tốt nghiệp phổ thông đổ xô thi đại học nhưng học đại học ra lại không tìm được việc làm. Hầu hết, các doanh nghiệp trong nước không mặn mà trong hoạt động dạy nghề. Đó là một nguy cơ tạo tư duy xấu về bằng cấp trong xã hội, tâm lý thích hưởng thụ mà không thích sản xuất [2].

Bộ LĐ-TB&XH nhận định, một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là do Luật Dạy nghề hiện hành chỉ quy định doanh nghiệp thực hiện các hoạt động này với tư cách là quyền của doanh nghiệp nên thực tế không ít doanh nghiệp từ chối không thực hiện mà cơ quan nhà nước không thể áp dụng chế tài xử lý.

Các trường đào tạo nghề thực sự chưa được sự quan tâm đầu tư đúng mức, từ cơ sở vật chất đến chương trình đào tạo. Nhiều trường dạy thiên về lý thuyết là chính, thực hành chỉ là phần làm thêm để hiểu lý thuyết trên các thiết bị cũ. Việc đưa công nghệ vào giảng dạy còn nhiều khó khăn với nhiều lý do, doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm đến nhân lực do nhà trường đào tạo khi mà tuyển dụng “Kinh nghiệm trên 3 năm”.

1.1.3. Việt Nam khó thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình

Việt Nam đã vượt qua được mức thu nhập thấp, nhưng theo đánh giá của các chuyên gia thì Việt Nam khó thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình. Muốn thoát, Việt Nam cần có những thay đổi lớn về chính sách cũng như sự quyết tâm lớn của toàn xã hội.

Các vấn đề lớn cần phải quan tâm là: Chính sách vượt qua suy thoái kinh tế, vấn đề bất bình đẳng thu nhập, chính sách môi trường, vấn đề đổi mới hoạch định chính sách công nghiệp, thách thức từ nguồn nhân lực công nghiệp và già hóa dân số trong bối cảnh thu nhập còn thấp [1]

Theo Ngân hàng thế giới, bẫy thu nhập trung bình xảy ra khi một nước bị mắc kẹt trong 42 năm không vượt qua được ngưỡng thu nhập bình quân đầu người cơ bản từ 4000 - 6000 USD/năm mà nước này đạt được nhờ có nguồn tài nguyên và những lợi thế ban đầu nhất định (chỉ có may mắn mà không có nỗ lực). Các nước bị rơi vào bẫy thu nhập trung bình thường có tỉ lệ đầu tư thấp, ngành chế tạo phát triển chậm, các ngành công

nghiệp ít đa dạng và thị trường lao động kém sôi động. Nhiều nước đạt tới mức thu nhập trung bình từ lâu như Thái Lan (trên 5.000 USD), Malaixia, Nam Phi, Braxin (trên 10.000 USD) mà vẫn chưa ra khỏi bẫy thu nhập trung bình [6].

Việt Nam từ năm 2008 đã vượt qua mốc GDP bình quân đầu người 1.000 USD và bắt đầu bước vào ngưỡng nước có thu nhập trung bình (thấp). Tuy nhiên, cũng từ năm 2008 đến nay, kinh tế Việt Nam liên tục rơi vào tình trạng bất ổn, trì trệ. Nếu “thuận buồm xuôi gió”, sớm nhất cũng phải sau 18 năm, đến năm 2028 chúng ta mới có thể vượt ngưỡng 4000 USD/năm, vừa đủ tiêu chuẩn bước ra khỏi một nước có thu nhập trung bình. Trong khi đó, như OECD dự báo, phải đến năm 2059, tức 45 năm nữa (tức chậm 3 năm so với định mức 42 năm), Việt Nam mới thực sự có thể thoát ngưỡng này [6].

Mức thu nhập trung bình thấp cho thấy Việt Nam chưa chọn và đẩy mạnh được hướng đi của mình. Làm sao doanh nghiệp phải hoạt động trong các ngành nghề có mức thu nhập cao, tức là lao động phải có trình độ cao. Đào tạo lao động không chỉ đáp ứng cho thị trường lao động trong nước mà phải đủ trình độ để cạnh tranh với thị trường lao động quốc tế.

1.2. Nhân lực trong thời kỳ hội nhập quốc tế

Mỹ và Nhật mong muốn Việt Nam sớm gia nhập TPP, Ông Obama cảnh báo nếu Quốc hội Mỹ không ủng hộ TPP thì người chiến thắng và quyền đặt ra luật chơi cho thương trường châu Á – Thái Bình Dương sẽ thuộc về Trung Quốc, chứ không phải Mỹ [4].

Gia nhập TPP, Việt Nam hưởng nhiều lợi ích nhất là xuất khẩu gạo và ngành may mặc... Nhưng nhiều ngành kinh doanh nhỏ lẻ phải đối mặt với nhiều thách thức khi thuế còn 0%. Việt Nam phải tăng cường sản xuất các phụ tùng, phụ kiện thay thế mà hầu như hiện nay phụ thuộc vào Trung Quốc.

Từ lý do trên cho thấy Việt Nam cần phải có một nguồn nhân lực khác với hiện nay, doanh nghiệp phải thấy rõ được sự cần thiết phải thay đổi nếu muốn tồn tại trong hệ thống kinh tế mở này.

Doanh nghiệp không chỉ đối mặt với sự giảm thuế suất, nguyên liệu đầu vào phải được nhập khẩu từ các nước TPP. Doanh nghiệp phải đối mặt với các chính sách về an toàn thực phẩm, sở hữu trí tuệ... mà lâu nay điều này thường bị bỏ qua.

Như vậy đào tạo nhân lực trong thời kỳ mới phải toàn diện hơn, kỹ thuật và công nghệ hơn nữa, đồng thời phải có ý thức và sáng tạo thì mới có khả năng giúp doanh nghiệp phát triển bền vững được.

Để đáp ứng được các yêu cầu như vậy, phải có sự đồng lòng trong toàn xã hội: người lao động, doanh nghiệp, nhà trường và chính phủ.

2. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT VỀ HỢP TÁC, Củng cố, ĐÀO TẠO, NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ VÀ TAY NGHỀ CỦA ĐỘI NGŨ NHÂN LỰC

Trong tình hình đất nước có nguy cơ tụt hậu như hiện nay, nhiều người đổ lỗi cho hệ thống giáo dục nặng về lý thuyết, không đào tạo toàn diện. Sinh viên ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng, tỷ lệ thất nghiệp cao, làm việc trái ngành... Điều này chứng tỏ các bộ ngành liên quan còn nhiều thiếu sót và phải có những cố gắng khắc phục những để làm sao đào tạo nguồn nhân lực có năng lực thật sự.

Vậy đâu là giải pháp để Việt Nam có thể vượt qua tình hình khó khăn hiện nay. Chính phủ phải làm gì để tạo điều kiện cho doanh nghiệp, nhà trường và người lao động. Doanh nghiệp phải nhận thức được điều gì để sống còn và phát triển. Nhà trường phải làm gì để đảm bảo chuẩn đầu ra cho sinh viên. Sinh viên phải chuẩn bị những gì để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng và thích ứng yêu cầu làm việc cao như hiện nay.

Như vậy phải có một sự kết hợp đồng bộ mới có thể giải quyết được vấn đề đặt ra. Mỗi thành phần tham gia trong hệ thống phải nhận thức được trách nhiệm hợp tác toàn diện với nhau, chịu hi sinh một phần lợi ích riêng mình. Phải tạo ra một tiêu chuẩn người lao động sau khi ra trường đối với từng ngành nghề cụ thể. Cùng nhau đưa ra một quy trình đào tạo hợp lý, xây dựng chương trình tiếp cận hiện đại, đầu tư về công nghệ và thu hút chuyên gia tham gia giảng dạy, kiến nghị các chính sách hợp lý bảo vệ doanh nghiệp và người lao động...

1.3. Về phía doanh nghiệp

Doanh nghiệp là bộ phận tiên phong trong toàn bộ hoạt động kinh tế, doanh nghiệp phải thật sự năng động sáng tạo và định hướng đúng đắn. Nếu nền kinh tế lạc hậu thì không có ngành nghề nào phát triển được. Sau đây là một số kiến nghị của tác giả:

- Doanh nghiệp tập trung nghiên cứu đầu tư vào các ngành nghề kỹ thuật cao, có giá trị gia tăng lớn. Dựa vào đội ngũ nghiên cứu của nhà trường để phát triển công nghệ phù hợp, đồng thời giúp giảng viên và sinh viên tiếp cận các công nghệ hiện đại.
- Doanh nghiệp cùng nhà trường xây dựng chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra với từng ngành nghề cụ thể phù hợp với môi trường công nghệ hiện đại. Doanh nghiệp chủ động tham gia vào quá trình đào tạo, kiểm tra đánh giá sinh viên. Mở các “Học kỳ doanh nghiệp”, “Xưởng trường”, “Khóa đào tạo ngắn hạn”...
- Doanh nghiệp cử các chuyên gia công nghệ tham gia vào hoạt động đào tạo cho cả giảng viên và sinh viên, tham gia vào các hội thảo, trao học bổng khuyến khích học tập và nghiên cứu.
- Doanh nghiệp giúp cho giảng viên và sinh viên tham gia các dự án thực tế của mình để tiếp cận được công nghệ cũng như thị trường.
- Doanh nghiệp chủ động đặt hàng cho nhà trường đào tạo các lớp chuyên môn cao đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, chủ động giám sát kiểm tra quá trình đào tạo để không phải “đào tạo lại”.
- Doanh nghiệp cam kết tuyển dụng và trả đúng mức lương với năng suất lao động, tạo niềm tin cho người lao động an tâm cống hiến phát triển bền vững công ty.

1.4. Về phía nhà trường

Nhà trường là nơi cung ứng nguồn lao động có chuyên môn cho doanh nghiệp nên phải bám sát doanh nghiệp. Phải biết doanh nghiệp cần những gì để định hướng đào tạo. Sau đây là một số đề xuất của tác giả:

- Mạnh dạn đầu tư chuyển hướng đào tạo các ngành nghề có giá trị gia tăng cao, có ý thức tiếp nhận công nghệ mới, cải tiến chương trình đào tạo.
- Thường xuyên tổ chức tham quan và khảo sát doanh nghiệp để thu thập thông tin kịp thời, nhằm đào tạo sinh viên nắm bắt được các công nghệ hiện đại để phục vụ doanh nghiệp.
- Cam kết nâng cao chất lượng giảng dạy, tạo niềm tin cho doanh nghiệp đảm bảo đầu ra để doanh nghiệp không phải “đào tạo lại”. “Máy móc thiết bị hiện đại mà không có người vận hành giỏi thì năng suất cũng thấp”.
- Ngoài đào tạo chuyên môn, nhà trường cung cấp đủ các yếu tố bắt buộc như: pháp luật, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng mềm, các chứng chỉ nghề nghiệp... cho sinh viên. Nhà trường cùng doanh nghiệp thông báo các thông tin tuyển dụng, các chính sách đãi ngộ thường xuyên để sinh viên định hướng được nghề nghiệp.
- Nhà trường quan tâm đầu tư đào tạo các lớp chất lượng cao, mời các chuyên gia tham gia giảng dạy, cho phép các tổ chức đánh giá ngoài.
- Nhà trường coi trọng sự phát triển toàn diện, tạo điều kiện cho sinh viên rèn luyện thể chất cũng như hoạt động xã hội. Với sự hợp tác toàn diện giữa doanh nghiệp và nhà trường tạo ra những “sản phẩm” thật sự mà xã hội cần, tạo niềm tin cho sinh viên theo học, xóa bỏ các quan niệm cũ “coi trọng bằng cấp”.
- Nhà trường giúp doanh nghiệp nghiên cứu phát triển và ứng dụng khoa học – công nghệ mới nhằm thúc đẩy sự cạnh tranh và phát triển bền vững.
- Nhà trường cùng doanh nghiệp kiến nghị chính phủ ban hành các chính sách hỗ trợ cho: nhà trường, doanh nghiệp và sinh viên nhằm phát triển theo chiều sâu.

3. PHẦN KẾT

Trong tình hình hội nhập hiện nay, nhà trường và doanh nghiệp đang đối đầu với sự cạnh tranh mạnh mẽ của các tổ chức đào tạo cũng như các công ty hàng đầu thế giới. Họ có một tiềm lực mạnh, nhân lực tốt và luôn vận động đổi mới. Chúng ta có lợi thế “sân nhà”, nhưng nếu chủ quan chúng ta sẽ dần tự “đào thải”, bởi “sân chơi” đã dần thu hẹp, tính “mở” càng ngày càng phát huy.

Các trường học và doanh nghiệp trong cả nước đã nhận thức được tầm quan trọng “sống còn” này nên đã dần hợp tác chặt chẽ với nhau. Nhưng vì nhiều lý do về: chính sách, lợi ích... mà sự hợp tác chưa toàn diện, chưa đi vào chiều sâu.

Thông qua bài tham luận này, với tâm huyết của một nhà giáo, tự tác giả cũng luôn cầu thị tham gia để thúc đẩy sự hợp tác này phát triển một cách toàn diện. Mong muốn nhà trường đào tạo ra nguồn nhân lực mà xã hội cần, doanh nghiệp phát triển một cách bền vững, đất nước giải quyết được các bài toán kinh tế - xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Sách tham khảo

- [1] Giang Thanh Long; Lê Thanh Hà, *Vượt qua bão thu nhập trung bình*, NXB Giao thông Vận tải, Diễn đàn phát triển Việt Nam (VDF).

3. Ấn phẩm điện tử

- [2] Đàm Hữu Đắc, (2015), *Làm gì để thu hút doanh nghiệp tham gia vào dạy nghề?*, Bộ LĐTBXH, <<http://www.hvct.edu.vn/dao-tao-nghe-theo-nhu-cau-cua-doanh-nghiep-thuc-trang-va-giai-phap.aspx?tabid=466&a=582&pid=23>>
- [3] Khắc Giang, (2015), *Nhân công giá rẻ*, <<http://vnexpress.net/tin-tuc/goc-nhin/nhan-cong-gia-re-3302318.html?commentid=14061342>>
- [4] Bộ ngoại giao, (2016), *Đàm phán TPP kỳ vọng tạo bước đột phá: Mỹ, Nhật muốn nhanh chóng kết thúc đàm phán*, <<http://www.mofahcm.gov.vn/vi/mofa/nr091019080134/nr091019083649/ns150129154908>>
- [5] Nguyễn Thanh Hải; Nguyễn Thị Lê Hoa, (2015), *Thực trạng và yếu tố tác động tới năng suất lao động của Việt Nam thông qua khảo sát doanh nghiệp sản xuất công nghiệp*, Viện Năng suất Việt Nam, <<http://vnpi.vn/tin-tuc/thuc-trang-va-yeu-to-tac-dong-toi-nang-suat-lao-dong-cua-viet-nam-thong-qua-khao-sat-doanh-nghiep-san-xuat-cong-nghiep/>>
- [6] Nguyễn Trần Minh Trí, (2015), *Bão thu nhập trung bình và ứng phó của Việt Nam*, Đại học Kinh Tế Quốc dân, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjx6fn_hvDNAhWMvI8KHUy0Dm0QFggeMAA&url=http%3A%2F%2Ffhaiphong.gov.vn>