

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM TRƯỚC TÁI CẤU TRÚC NỀN KINH TẾ

Trương Minh Đức *

Nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng đóng góp vào sự phát triển kinh tế của một quốc gia. Do vậy, các nước trên thế giới đều quan tâm đến sự phát triển nguồn nhân lực của mình trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội và Việt Nam cũng không nằm ngoài thông lệ đó. Chất lượng nguồn nhân lực có liên quan đến nhiều khía cạnh khác nhau mà các nhà quản lý cần phải quan tâm: Dân số và chất lượng dân số; tỉ lệ người lao động đã qua đào tạo, chương trình đào tạo, chất lượng đào tạo và dạy nghề... Thực trạng chất lượng nhân lực Việt Nam hiện nay còn thấp, chưa đáp ứng được các yêu cầu của nền kinh tế. Trong khuôn khổ bài viết này tác giả chỉ đề cập đến một số vấn đề quan trọng ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực: quy mô dân số, chất lượng nguồn nhân lực và vấn đề giáo dục đào tạo.

1. Quy mô dân số và chất lượng dân số.

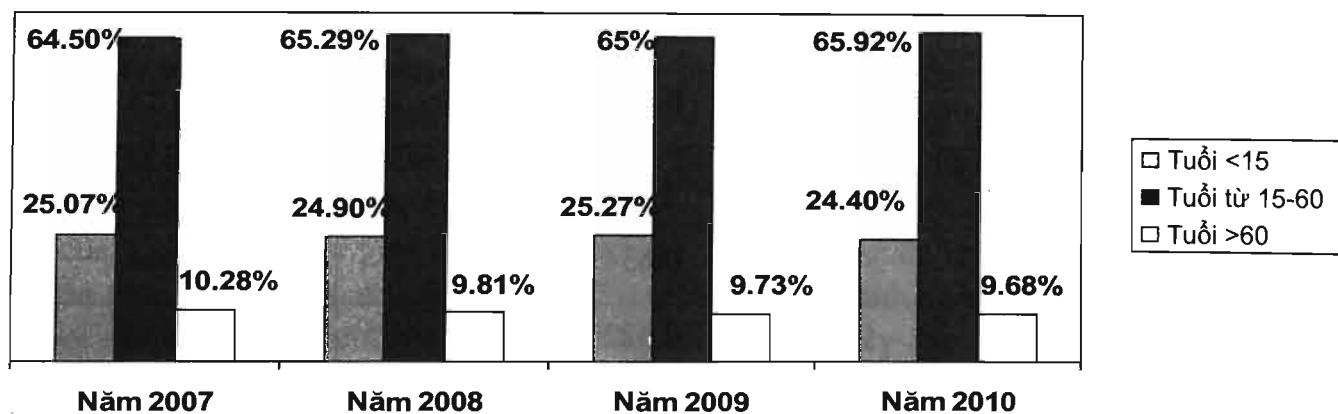
a. Quy mô dân số

Dân số đóng vai trò quan trọng đến việc hình thành nguồn nhân lực của một quốc gia. Do vậy, khi đánh giá chất lượng nguồn nhân

lực không thể bỏ qua việc xem xét quy mô, cơ cấu và chất lượng dân số của quốc gia đó.

Tính đến thời điểm năm 2010, dân số Việt Nam là 86,927 triệu người và được xếp vào những quốc gia có dân số lớn trên thế giới, trong đó có hơn 50,3 triệu người trong độ tuổi lao động. Tốc độ tăng dân số hàng năm của Việt Nam đã chậm dần. Trong vòng 5 năm dân số Việt Nam mới tăng 3,2%, trung bình mỗi năm tăng 0,64% (năm 2006 dân số Việt Nam là 84,155 triệu người thì đến năm 2010 mới tăng lên đến 86,927 triệu) và việc tăng dân số chủ yếu tập trung ở các vùng nông thôn, đồng bằng. Việc tăng dân số chậm là kết quả nỗ lực nhiều năm trong việc tuyên truyền kế hoạch hóa gia đình của chính phủ và quá trình gia tăng đô thị hóa. Ổn định việc gia tăng dân số đã góp phần tạo điều kiện nâng cao đời sống nhân dân.

Biểu đồ 1: Tháp tuổi dân số Việt Nam từ năm 2007-2010.



Nguồn: Tính toán dựa trên số liệu của Tổng cục Thống kê.

* Trương Minh Đức, Tiến sĩ, Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Xét về mặt cơ cấu dân số, tháp tuổi dân số Việt Nam tương đối ổn định trong nhiều năm, tỉ lệ độ tuổi dưới 15 thường giao động trong khoảng 24-25%, tỉ lệ người trong độ tuổi lao động (trên 15 đến 60 tuổi) chiếm khoảng 64,8-66,4% và độ tuổi trên 60 thường giao động trong khoảng 9-10%. Có thể nói đây là “cơ cấu dân số vàng” mà nhiều quốc gia mong muốn.

Với tháp tuổi lý tưởng này là điều kiện thuận lợi cho việc phát triển kinh tế khi mà chúng ta có lực lượng lao động trẻ, khỏe để tiếp thu những thành tựu khoa học - công nghệ mới. Hiện nay, Việt Nam chưa phải chịu gánh nặng về chi phí cho hệ thống hưu trí như ở các nước phát triển. Theo thống kê của Bộ Lao động, năm 1996, Việt Nam cứ 217 người đóng bảo hiểm xã hội cho 1 người hưu trí thì đến năm 2000 tỉ lệ người đóng BHXH/ người hưu trí là 34 và đến năm 2010 tỉ lệ này là 10,7. Nói khác đi cứ 10,7 người đi làm thì phải nuôi 1 người về hưu, trong khi đó tỉ lệ này ở các nước phát triển rất thấp. Ở Pháp, năm 2010, tỉ lệ là 1,8 người đi làm nuôi 1 người về hưu và hiện nay Pháp đang đứng trước nguy cơ đổ vỡ quỹ bảo hiểm xã hội.

Lực lượng lao động trong độ tuổi trẻ, khỏe và đông đảo là một ưu thế cho phát triển kinh

tế nhưng phần lớn là lao động Việt Nam chưa qua đào tạo, một số khác thì có trình độ chuyên môn thấp không đáp ứng được yêu cầu của sản xuất. Do vậy, tỉ lệ người lao động thất nghiệp vẫn cao. Các tệ nạn xã hội như trộm cắp, mại dâm, giết người, cướp của ...trong một số năm gần đây đang có xu hướng gia tăng, đã tạo nên gánh nặng cho xã hội.

b. Chất lượng dân số Việt Nam

Chất lượng dân số và chất lượng nguồn nhân lực có mối quan hệ khăng khít lẫn nhau, và ảnh hưởng lẫn nhau. Chất lượng dân số là cơ sở cho việc gia tăng chất lượng nguồn nhân lực do vậy muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia trước tiên cần phải quan tâm đến chất lượng dân số. Đánh giá chất lượng dân số người ta sử dụng chỉ số đánh giá phát triển con người HDI (human development index) bao gồm có 3 chỉ tiêu: thu nhập quốc dân bình quân theo đầu người, trình độ dân trí và tuổi thọ trung bình của người dân. Hiện nay chỉ số HDI của Việt Nam đứng vào loại trung bình thấp trên thế giới. Theo báo cáo của tổ chức UNDP, năm 2009, Việt Nam đứng thứ 116/182 và năm 2010 đứng thứ 113/182.

Bảng 1: Chỉ số HDI của Việt Nam và các nước qua các năm

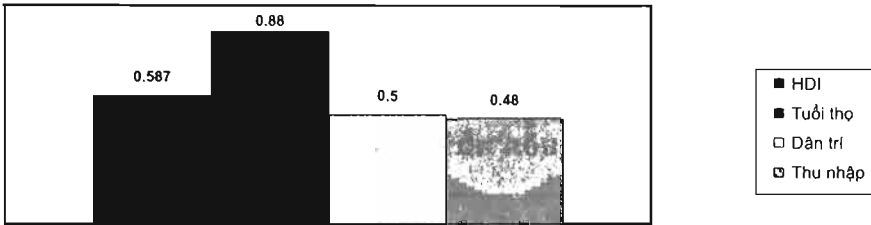
Năm	Việt Nam	Các nước Đông Nam Á và châu Á	Thế giới
2011	0.593	0.671	0.682
2010	0.590	0.666	0.679
2009	0.584	0.658	0.676
2008	0.580	0.651	0.674
2007	0.575	0.642	0.670
2006	0.568	0.631	0.664
2005	0.561	0.622	0.660
2000	0.528	0.581	0.634

Nguồn: Báo cáo phát triển con người của UNDP.

Trong 10 năm qua chỉ số phát triển con người của Việt Nam thay đổi không đáng kể. Năm 2000 chỉ số HDI là 0,528 thì đến năm 2011 chỉ số HDI mới đạt đến 0,593 và như vậy sau 10 năm chỉ số này mới tăng được 0,065, trong khi đó các nước Đông Nam Á và châu Á chỉ số này đã gia tăng 0,09. Sự cải thiện chỉ số HDI của Việt Nam có sự đóng góp lớn của sự phát triển sức

khỏe y tế Việt Nam trong những năm qua. Tuổi thọ của người dân Việt Nam ngày nay đã đạt 72,8 tuổi vào loại mức cao trên thế giới nhưng tuổi thọ bình quân khỏe mạnh chỉ là 66 năm xếp thứ 116/164 nước trên thế giới. Số lượng người khuyết tật khá lớn, tỉ lệ dân số bị thiếu năng trí tuệ vẫn đang gia tăng. Trong năm 2011 chỉ số HDI có các thành phần như sau:

Biểu đồ 2: Chỉ số thành phần về phát triển con người của Việt Nam năm 2011.



Nguồn: Báo cáo chỉ số phát triển con người của UNDP năm 2011.

2. Chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất, chất lượng hiệu quả của nền kinh tế quốc gia và nó được đánh giá thông qua 3 tiêu thức chính: Sức khỏe của người lao động, trình độ nhận thức và kỹ năng nghề nghiệp chuyên môn, ý thức thái độ của người lao động. Theo kết quả điều tra gần đây, sức khỏe về thể lực và trí lực của lực lượng lao động Việt Nam đã được cải thiện nhiều so với nhiều năm trước đây nhưng so với các nước trên thế giới, Việt Nam vẫn đứng ở vị trí trung bình thấp. Điểm yếu nhất về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam là kỹ năng nghề nghiệp chuyên môn và ý thức thái độ của người lao động còn thấp. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới WB, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay thấp hơn so với nhiều nước trên thế giới. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng của WB) trong khi

Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94.

Nguồn nhân lực được chia ra 2 loại chính là lao động phổ thông và lao động có trình độ chuyên môn. Hiện nay chúng ta đang thiếu nhất là lao động có trình độ chuyên môn cao. Nhiều doanh nghiệp rất khó tuyển được nhân lực đáp ứng được yêu cầu công việc. Một số được tuyển vào đều phải đưa đi đào tạo hoặc đào tạo lại, điều này đã làm gia tăng chi phí cho nhà sản xuất và làm giảm tính cạnh tranh của sản phẩm.

Những thuận lợi về cơ cấu dân số vàng chưa được phát huy đầy đủ. Chất lượng nhân lực thấp chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Nhiều DN khan hiếm nhân lực, trong khi vẫn còn nhiều người không có việc làm. Qua khảo sát tình hình lao động trong thời gian qua đã cho thấy dân số trong độ tuổi lao động (từ 15-60 tuổi) không có việc làm vẫn còn cao, trung bình hàng năm có hơn 1 triệu người không có việc làm, và có xu hướng gia tăng

Bảng 2: Số lượng người từ độ tuổi 15 trở lên đến 60 không có việc làm.

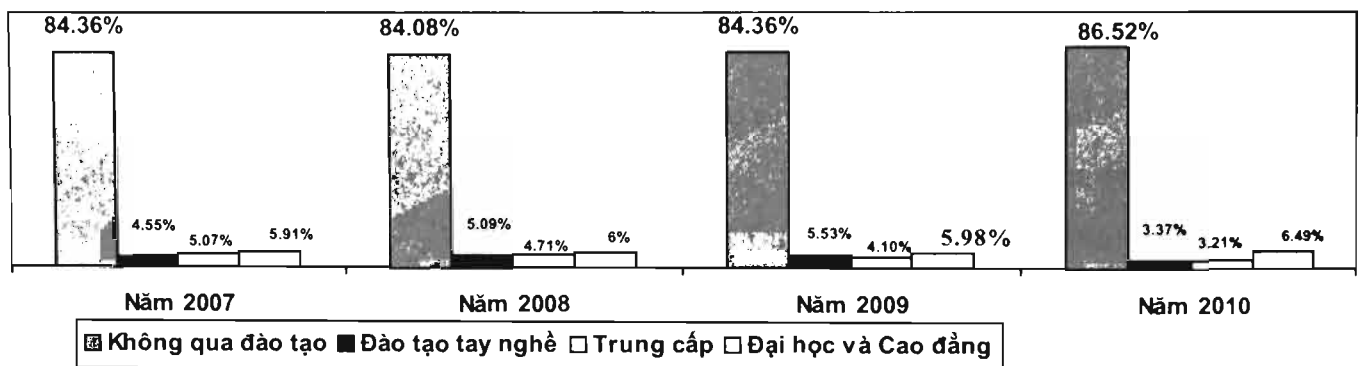
Năm	2007	2008	2009	2010
Nam	600602	445213	642433	589771
Nữ	555990	702377	646011	753807
Tổng cộng	1156592	1147590	1288444	1343578

Nguồn: Tổng cục Thống kê.

Những số liệu trên đã phản ánh khả năng chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam chưa đáp ứng được trước yêu cầu đòi hỏi phát triển nhanh của nền kinh tế. Việt Nam có nhiều lao

động trẻ nhưng chủ yếu vẫn là lao động phổ thông không có trình độ, thiếu lao động có trình độ chuyên môn cao.

Biểu đồ 3: Cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2007-2010



Nguồn: Niên giám Thống kê 2010.

Số nhân lực không qua đào tạo hầu như không đổi qua 4 năm thường chiếm khoảng 84% số lao động có việc làm, tỉ lệ này đạt cao nhất năm 2010 chiếm tới 86%. Đây là một trong những trở ngại lớn cho Việt Nam trong quá trình phát triển kinh tế hội nhập sâu với thế giới. Nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài rất khó tuyển dụng người Việt Nam vào làm bởi họ không có tay nghề hoặc tay nghề không đáp ứng được yêu cầu, phải đưa đi đào tạo lại. Nhân lực cho các vị trí như kỹ sư hoặc kỹ thuật viên, vị trí quản lý cấp trung hiện nay rất thiếu. Điều này đã làm tăng chi phí cho các nhà đầu tư, giảm tính cạnh tranh và kém hấp dẫn nhà đầu tư nước ngoài.

Cơ cấu đào tạo giữa các ngành nghề cũng không hợp lý dẫn đến tình trạng có ngành thì

thừa nhân lực, có ngành thì thiếu. Kỹ thuật, công nghệ thông tin, nông-lâm-ngư nghiệp thiếu nhân lực có trình độ cao trong khi đó có một số ngành kinh tế - xã hội lại thừa tương đối so với nhu cầu như: Luật, kinh tế, ngoại ngữ, vv... Bên cạnh đó số lao động được đào tạo có tỉ lệ cơ cấu về trình độ không hợp lý. Thông thường trên thế giới tỉ lệ đào tạo giữa các bậc đại học và cao đẳng - trung cấp - đào tạo tay nghề theo tỉ lệ: 1-4-10 thì ở Việt Nam tỉ lệ đào đại học và cao đẳng thường chiếm tỉ lệ cao nhất và thấp nhất là trung cấp chuyên nghiệp, tỉ lệ này những năm gần đây càng bất hợp lý. Nhiều DN đã sử dụng lao động có trình độ đại học, cao đẳng vào những vị trí đòi hỏi trình độ thấp hơn dẫn đến việc phát huy chuyên môn bị hạn chế và càng làm giảm tính hiệu quả của lao động.

Bảng 3: Tỷ lệ cơ cấu về trình độ được đào tạo

Các bậc đào tạo\Năm	2007	2008	2009	2010
Đào tạo tay nghề	0.76	0.84	0.92	0.52
Trung cấp chuyên nghiệp	0.86	0.78	0.68	0.49
Đại học và cao đẳng	1	1	1	1

Nguồn: Tính toán dựa trên báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2010.

Cơ cấu đào tạo như hiện nay cho thấy mặc dù lao động có tay nghề vẫn còn ít nhưng cơ cấu trình độ chuyên môn không hợp lý đã làm trầm trọng hơn về thiếu hụt lao động chất lượng cao và ảnh hưởng không nhỏ tới năng suất lao động.

Năng suất lao động là một trong những chỉ số đo lường phản ánh chất lượng tăng trưởng kinh tế và nó được xác định giá trị GDP bình quân một người lao động tạo ra. Năng suất lao động xã hội cũng là một trong những thước đo phản ánh chất lượng nguồn nhân lực của quốc gia đó. Tăng năng suất lao động có thể ở 3 khả năng sau:

- + Khả năng thứ nhất: Năng suất lao động tăng có thể do kết quả của lao động có tay nghề cao hoặc yếu tố công nghệ tiên tiến.
- + Khả năng thứ hai: năng suất lao động tăng là do kết quả chuyển dịch cơ cấu kinh tế, làm cho tỉ lệ lao động làm việc trong các ngành có năng suất cao tăng lên.
- + Khả năng thứ ba: năng suất lao động tăng có thể do sự chuyển dịch cơ cấu doanh nghiệp theo các thành phần trong nền kinh tế. Mỗi thành phần trong nền kinh tế có năng suất và mức tăng khác nhau. Năng suất lao động của các doanh nghiệp nhà nước khác

với các doanh nghiệp tư nhân và khác với các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài.

Theo Báo cáo Năng lực cạnh tranh năm 2010, năng suất lao động Việt Nam tăng trong những năm qua chủ yếu là do chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, còn mức tăng năng suất lao động trong nội bộ ngành thì rất chậm, nói cách khác việc gia tăng năng suất lao động do nâng cao chất lượng lao động là không đáng kể. Nếu tính năng suất lao động xã hội bình quân so với các nước trong khu vực thì năng suất của Việt Nam thấp hơn nhiều. Báo cáo của WB cho thấy năng suất lao động bình quân năm 2007 của Việt Nam gần 1500\$/người/năm, Thái Lan gấp 4,2 lần, Trung Quốc gấp 2,5 lần Việt Nam. Tầm quan trọng của công tác đào tạo phát triển nhân lực đối với phát triển sản xuất và phát triển kinh tế chưa được xã hội nhìn nhận đúng mức. Nó thể hiện qua mức chênh lệch thu nhập giữa lao động đã qua đào tạo và không qua đào tạo còn thấp, không khuyến khích người lao động học tập nâng cao tay nghề. Thống kê lương bình quân hàng tháng từ năm 2007-2010 đã thể hiện rõ qua Bảng 4.

Bảng 4: Tiền lương bình quân tháng của lao động Việt Nam.

	2007	2009	2010
Không qua đào tạo	1120	1850	2108
Qua đào tạo ngắn hạn	1532	2751	2899
Qua đào tạo dài hạn	1743	2940	2995
Trung cấp chuyên nghiệp	1552	2348	2472
Cao đẳng	1741	2835	2835
Từ đại học trở lên	2420	3857	4018

Nguồn: Tổng cục Thống kê.

Mức thu nhập giữa lao động phổ thông và lao động đã qua đào tạo đại học chênh nhau chưa đến hai lần. Chênh lệch giữa các bậc đào tạo cũng còn rất thấp, đặc biệt giữa đào tạo ngắn hạn và đào tạo dài hạn chênh nhau có 96000 VND, giữa cao đẳng và trung cấp là 363000 VND. Với những mức lương này chưa thể khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

3. Giáo dục và đào tạo

Giáo dục và đào tạo có ý nghĩa rất lớn trong việc phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam. Quan điểm này đã được thể hiện nhất quán trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Chính phủ Việt Nam (2011-2020). Ở Việt Nam cả giáo dục phổ thông, giáo dục đại học và đào tạo nghề đều đã được chú ý. Hàng năm mức mức đầu tư vào giáo dục đều tăng với tốc độ trung bình hàng năm hơn 11%. Đặc biệt mức đầu tư vào giáo dục đào tạo tăng cao trong hai năm gần đây. Năm 2009 là 18689 tỉ đồng thì đến năm 2010 mức đầu tư tăng lên đến 23621 tỉ đồng. Hiện nay “Việt Nam được xếp hạng tương đối cao so với các nước châu Á về các chỉ số giáo dục bậc trung học cơ sở và trung học phổ thông và truy cập internet” (Báo cáo năng lực cạnh tranh Việt Nam – Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, tr84).

Trong những năm gần đây giáo dục cao đẳng và đại học phát triển nhanh về số lượng cả về số lượng trường lớp lẫn số lượng sinh viên. Điều này phản ánh nhu cầu học của người dân ngày càng cao. Chỉ trong vòng 5 năm (2005-2010) số lượng các trường Cao Đẳng và Đại học từ 277 trường với 1387100 sinh viên thì đến năm 2010 cả Việt Nam đã có 414 trường Cao Đẳng và Đại học với 2162100 sinh viên. Trong vòng 5 năm số lượng trường lớp và sinh viên đã tăng hơn 150%. Với việc gia tăng nhanh chóng về số lượng như vậy đã dẫn đến không đảm bảo chất lượng. Nhiều trường có tỉ lệ sinh viên/giáo viên vượt mức quy định, tỉ lệ này hiện nay ở Việt Nam trung bình là 28.9 sinh viên/giáo viên trong khi đó quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo là 25 sinh viên/giáo viên và nhiều giáo viên đã dạy tới 1000 tiết/năm trong khi quy định là 260 tiết/năm. Nội dung giảng dạy của các trường chậm được sửa đổi, không thường xuyên cập nhập những kiến thức mới và thiếu tính thực tiễn. Nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

Đào tạo nghề có vai trò quan trọng cung cấp kỹ năng làm việc cho người lao động. Trong 5 năm qua, chúng ta quá chú trọng trang bị những kiến thức hàn lâm cho các

sinh viên cao đẳng và đại học mà coi nhẹ những kiến thức kỹ năng nghiệp vụ cụ thể. Hậu quả chúng ta thiếu hụt những lao động có kỹ năng bậc cao. Rất ít sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể đáp ứng được ngay. VD nhà máy chế tạo Intel ở thành phố Hồ Chí Minh tuyển kỹ sư công nghệ thông tin có 2000 ứng viên tham gia chỉ có 90 người đạt yêu cầu. Trong nhóm này cũng chỉ có 40 người là có khả năng sử dụng tiếng Anh. Theo tác giả Lê Anh trên website baomoi.com, sinh viên ngành công nghệ thông tin sau khi ra trường có tới 72% không có kinh nghiệm thực hành, 42% thiếu kỹ năng làm việc nhóm và 77,2% số nhân viên sau khi được tuyển dụng phải đưa đi đào tạo lại.

4. Một số khuyến nghị về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam.

Sau hơn 20 năm đổi mới, lực lượng lao động hiện nay của nước ta đã có sự phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng, tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế so với yêu cầu phát triển kinh tế. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của chúng ta hiện nay có thể tóm tắt một số điểm chính sau:

Thứ nhất, chúng ta hiện đang có một lực lượng lao động trẻ với hơn 50 triệu người là yếu tố thuận lợi cho tiến trình phát triển kinh tế - xã hội với chi phí lao động rẻ. Tuy nhiên, yếu tố này không còn ý nghĩa khi phần lớn lao động lại chưa qua đào tạo. Nó đã trở thành bất lợi khi chúng ta tham gia hội nhập sâu với kinh tế thế giới.

Thứ hai, xét về cơ cấu đào tạo nhân lực về các mặt như về cơ cấu ngành nghề và các cấp bậc trình độ trong đào tạo vẫn còn bất hợp lý. Có một số ngành nghề được đào tạo thừa tương đối so với nhu cầu xã hội, có một số thì thiếu dẫn đến sự lãng phí nguồn lực của xã hội. Cấp bậc trình độ được đào tạo không hợp

lý: số lượng cử nhân tốt nghiệp đại học, cao đẳng tỉ lệ quá cao so với trung cấp và công nhân kỹ thuật lành nghề dẫn đến tình trạng thừa thầy thiếu thợ tương đối.

Thứ ba, nội dung chương trình đào tạo chưa gắn với thực tiễn sản xuất. Các chương trình đào tạo nặng lý thuyết, coi nhẹ về kỹ năng nghề nghiệp. Do vậy, nhiều sinh viên sau khi ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, phải đào tạo lại.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, để nguồn nhân lực quốc gia thực sự là nhân tố quan trọng phát triển kinh tế cần thực hiện một số giải pháp sau đây:

Thứ nhất, cần tăng vốn đầu tư cho giáo dục đào tạo. Thực tế hiện nay, năm 2010, tỉ lệ chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo chiếm 13.36% tổng chi ngân sách quốc gia, nhưng tỉ lệ đầu tư cho giáo dục đào tạo mới chỉ chiếm 2.8% (23621 tỉ VNĐ) tổng số vốn đầu tư quốc gia. Điều này cho thấy rằng việc đầu tư cho giáo dục đào tạo của Việt Nam chủ yếu dựa vào ngân sách nhà nước. Chúng ta cần có chính sách xã hội hóa giáo dục và khuyến khích các tổ chức, các thành phần kinh tế đầu tư vào giáo dục.

Thứ hai, thay đổi nội dung chương trình đào tạo của các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề, theo hướng vừa gắn lý thuyết với thực tiễn của sản xuất, vừa chú trọng đào tạo các kỹ năng nghề cho các sinh viên. Bên cạnh đó cần phải nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học và cao đẳng, đặc biệt là các trường tư thục. Trong thời gian qua, chúng ta mới chú trọng phát triển về mặt số lượng mà chưa quan tâm đến chất lượng. Trong thời gian ngắn, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã cho phép mở và nâng cấp quá nhiều trường đại học, cao đẳng vừa dân lập và công lập đã dẫn đến không đảm bảo chất lượng. Nhiều trường vừa thiếu giáo viên vừa yếu cả

về trình độ. Do vậy, trong thời gian tới Bộ Giáo dục và Đào tạo cần phải xiết chặt kỷ cương trong giáo dục, kiên quyết đóng cửa trường những trường không đáp ứng được tiêu chuẩn.

Thứ ba, tìm kiếm và lựa chọn các mô hình thích hợp để gắn kết giữa các trường đại học, cao đẳng, các trung tâm nghiên cứu với các doanh nghiệp. Sự hợp tác này sẽ đem lại lợi ích cho cả hai bên. Phía bên trường học và các trung tâm sẽ là nơi nghiên cứu và chuyển giao các tiến bộ khoa học công nghệ cho các doanh nghiệp. Các nhà khoa học có điều kiện tiếp xúc và nắm bắt được các yêu cầu của sản xuất để cung cấp các sản phẩm và các dịch vụ khoa học công nghệ phù hợp. Bên doanh nghiệp có điều kiện tiếp xúc với các thành tựu khoa học công nghệ mới và tranh thủ được nguồn chất xám quý giá của các nhà khoa học. Hiện nay trên thế giới có 3 loại mô hình liên kết: Trường học – Doanh nghiệp; Doanh nghiệp trong trường học; và Trường học trong doanh nghiệp.

Thứ tư, gắn công tác tuyển sinh với nhu cầu thực tế xã hội, tránh tình trạng đào tạo theo ‘phong trào’ học của xã hội gây ra lãng phí nguồn lực. Nên khuyến khích đào tạo theo ‘yêu cầu’, theo ‘địa chỉ’, để giúp cho các sinh viên sau khi ra trường có thể tìm được

việc ngay. Bên cạnh đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần kết hợp với Bộ Lao động có chương trình đào tạo hợp lý về mặt cơ cấu các bậc trình độ giữa Đại học, cao đẳng - trung cấp - công nhân kỹ thuật lành nghề, tránh tình trạng thừa thầy thiếu thợ như hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Tổng cục Thống kê, *Niên giám thống kê* năm 2007, 2008, 2009, 2010.
 - Dữ liệu lao động và việc làm của Tổng cục Thống kê.
 - *Báo cáo chỉ số phát triển con người* của UNDP năm 2011.
 - *Báo cáo năng lực cạnh tranh của Việt Nam* năm 2010.
 - Báo cáo Ngân hàng thế giới (WDI 2009)
- website:**
- <http://www.baomoi.com/TP-Ho-Chi-Minh-Thi-truong-lao-dong-dien-bien-phuc-tap-va-kho-kiem-soat/47/7104636.epi>.
 - <http://www.dulichhoanmy.com/gia-tri-song/9883-van-de-huu-tri-o-viet-nam.html>.