

ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2015 - 2019 VÀ VẤN ĐỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

NGUYỄN THANH THỦY*

***Từ khóa:** nguồn nhân lực, thị trường lao động, trường đại học, đào tạo, việc làm.*

Ngày nhận bài: 08/6/2020; ngày gửi phản biện: 09/6/2020; ngày duyệt đăng bài: 10/8/2020.

Đặt vấn đề

Trong Cương lĩnh chính trị đầu tiên năm 1930, Đảng Cộng sản Việt Nam đã rất quan tâm đến việc vận động, tập hợp tầng lớp trí thức, xây dựng khối đại đoàn kết rộng rãi các giai cấp, các tầng lớp nhân dân yêu nước (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2002, tập 2, tr. 4). Đến năm 2008, Nghị quyết số 27-NQ/TW khóa X về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” đã ra đời. Và đặc biệt, Nghị quyết số 29-NQ/TW khóa XI năm 2013 về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” cho thấy tầm quan trọng của việc đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong việc đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động.

Theo Báo cáo Cạnh tranh toàn cầu của Diễn đàn Kinh tế thế giới 2017 - 2018, Việt Nam xếp hạng 84/137 quốc gia về chất lượng hệ thống giáo dục đại học và 79/137 quốc gia về khả năng đổi mới. Chỉ có hai trường đại học Việt Nam (Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh) là nằm trong top 1.000 trường trên thế giới (Quý Hiền, 2018). Trong nước, theo Báo cáo của Vụ Giáo dục Đại học năm 2019 thì chỉ có 51,1% trường đại học được công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục (Thùy Linh, 2019). Qua đó có thể thấy rằng chất lượng đào tạo của các trường đại học ở Việt Nam vẫn còn rất nhiều hạn chế. Để có thể đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong nước nói riêng và quốc tế nói chung đòi hỏi các trường đại học cũng như Bộ Giáo dục và Đào tạo cần có chiến lược lâu dài.

Trong bối cảnh sự ra đời của Quyết định số 69/QĐ-TTg ngày 15/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019 - 2025 thì rõ ràng, việc tìm hiểu một số vấn đề trong đào tạo đại học ở Việt Nam giai đoạn 2015 - 2019 là rất có ý nghĩa, nhằm cung cấp dữ liệu nền quan trọng cho việc xây dựng các chiến lược tiếp theo về đào tạo đại học ở

* TS.; Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Việt Nam. Việc đánh giá về hoạt động đào tạo của các trường đại học, các ngành học sẽ giúp chúng ta có được cái nhìn toàn diện về thực trạng đào tạo đại học ở Việt Nam trong giai đoạn này. Đồng thời, đưa ra những vấn đề về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong đào tạo đại học, để từ đó có những đề xuất chính sách đáp ứng cung - cầu của thị trường lao động hiện nay.

Bài viết được thực hiện dựa trên việc xử lý và phân tích số liệu của hai cuộc nghiên cứu: i) Điều tra chuyển tiếp từ trường học đến việc làm (SWTS) các năm 2012, 2015 của Tổ chức lao động thế giới (ILO); ii) Điều tra lao động việc làm (LFS) năm 2014, 2019 của Tổng cục Thống kê. Ngoài ra, nghiên cứu cũng sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp, các cuộc nghiên cứu đã tiến hành trước đó về cùng chủ đề nghiên cứu.

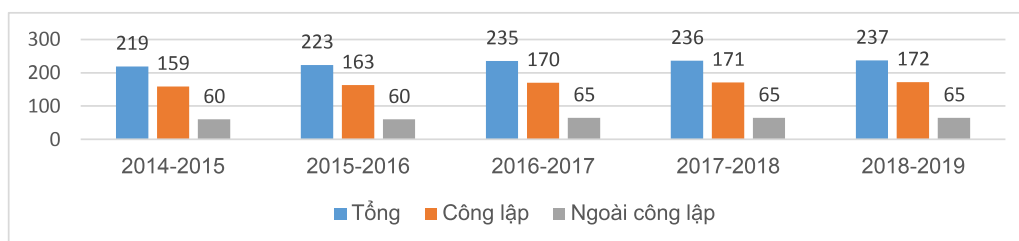
1. Một số vấn đề trong đào tạo đại học giai đoạn 2015 - 2019

1.1. Về hệ thống các trường đại học

Hệ thống giáo dục đại học Việt Nam tính đến hết năm 2019 có 237 trường đại học, học viện, trong đó bao gồm 172 trường công lập và 65 trường ngoài công lập (cụ thể: 60 trường tư thục và 5 trường có 100% vốn nước ngoài). Tính trong giai đoạn từ năm 2015 - 2019, số lượng các trường đại học ở nước ta tăng lên đáng kể, tập trung chủ yếu ở các trường công lập.

**Biểu đồ 1: Số lượng các trường đại học ở Việt Nam
giai đoạn từ năm 2015 - 2019**

Đơn vị tính: trường



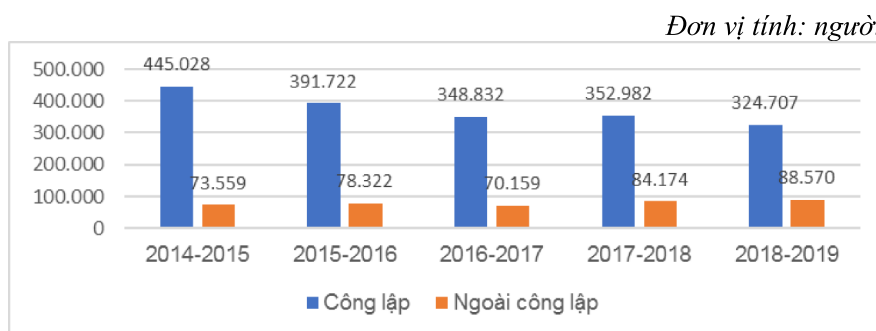
Nguồn: Tổng hợp từ số liệu thống kê giáo dục đại học các năm 2015 - 2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Sở dĩ có thực trạng này là bởi trong khoảng 10 năm trở lại đây, hiện tượng nhiều trường trung cấp, cao đẳng lập đề án xin nâng cấp lên thành trường cao đẳng, đại học gia tăng. Bên cạnh đó, nhiều địa phương cũng xin mở hàng loạt các trường đại học. Tuy nhiên, nhiều trường khi được nâng cấp lại có nhiều ngành nghề không đúng với thực chất năng lực đào tạo dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng được yêu cầu xã hội. Quyết định số 37/2013/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc điều chỉnh Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006 - 2020, theo đó đến năm 2020, cả nước chỉ còn 460 trường đại học, cao đẳng bao gồm 224 trường đại học và 236 trường cao đẳng.

Như vậy, tính đến năm 2019, số lượng trường đại học đã vượt mục tiêu đề ra trước 3 năm là 13 trường.

Sự gia tăng với số lượng lớn các trường đại học có thể là một chỉ báo đáng mừng cho thấy nguồn cung giáo dục đại học đang tăng mạnh. Nhưng, nếu nhìn nhu cầu thực tế về số lượng tuyển mới tại các trường đại học lại cho thấy tỉ lệ nghịch giữa nguồn cung và cầu hiện nay.

Biểu đồ 2: Số lượng sinh viên tuyển mới vào các trường đại học giai đoạn 2015 - 2019



Nguồn: Tổng hợp từ số liệu thống kê giáo dục đại học các năm 2015 - 2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Theo Tổng cục Thống kê, lực lượng lao động trong độ tuổi đi học (nhóm từ 15 - 24 tuổi) trong giai đoạn 2015 - 2018 liên tục giảm trong các năm, từ 8.012 nghìn người xuống còn 7.049 nghìn người; đáng chú ý năm 2017 là 7.581 nghìn người, số lượng tăng hơn so với năm 2016 (7.511 nghìn người) (Quỳnh Anh, 2019). Thực tế này khá phù hợp với thống kê về số lượng sinh viên mới tuyển vào các trường đại học. Theo đó, số lượng tuyển sinh mới của các trường đại học đang có xu hướng giảm dần theo từng năm, đặc biệt ở nhóm trường công lập và chỉ tăng nhẹ vào năm 2017. Nhìn vào Biểu đồ 1 và Biểu đồ 2 cho thấy bức tranh đào tạo đại học ở Việt Nam đang gặp phải thực tế cung cao hơn cầu. Điều này bắt nguồn bởi số lượng các trường đại học vẫn tiếp tục gia tăng trong khi số lượng người có nhu cầu học đại học lại đang giảm đi. Tình trạng này có thể một phần do việc nhiều trường đại học mới thành lập hay nâng cấp lên đại học ở nhiều địa phương chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn. Nhiều trường hoạt động chỉ dựa vào nguồn ngân sách hạn hẹp do địa phương cấp dẫn tới không thể thu hút được đội ngũ giảng viên có trình độ cao. Hệ quả là chất lượng đào tạo không được nâng lên, đầu tư cơ sở vật chất bị hạn chế, do đó không có sức hút đối với các thí sinh dự thi.

Ở một phương diện khác, sự phát triển nhanh về số lượng các cơ sở đào tạo đại học trong một thời gian ngắn đặt ra nhiều vấn đề về chất lượng giáo dục. Thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo qua các năm cho thấy, trình độ của đội ngũ giảng viên cơ hữu đã nâng lên đáng kể theo từng năm. Theo đó, số lượng giảng viên

là tiến sĩ đã tăng từ 10.424 người trong năm 2015 lên đến 21.106 người năm 2019, giảng viên là thạc sĩ tăng từ 37.090 người năm 2015 lên 44.705 người năm 2019. Mặt khác, số lượng giảng viên có trình độ đại học đã giảm đáng kể từ 17.251 người năm 2015 xuống còn 7.489 người năm 2019 (Thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2015 - 2019). Như vậy, trong giai đoạn từ năm 2015 - 2019, số lượng giảng viên cơ hữu tại các trường đại học có trình độ từ thạc sĩ trở lên đã tăng lên rất nhiều trong khi trình độ đại học thì giảm đi đáng kể. Về mặt lý thuyết, điều này sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học. Bởi chất lượng giảng viên được coi là một trong những nhân tố quan trọng tác động tới chất lượng đào tạo của các trường đại học hiện nay. Nhưng thực tế lại khác, kết quả kiểm định chất lượng giáo dục của các trường đại học về số lượng trường đại học được công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục chỉ chiếm khoảng 51% tổng số các trường trong cả nước (121 trường trên tổng số 237 trường) (Thùy Linh, 2019). Với những số liệu trên cho thấy, trình độ giảng viên đã được nâng lên một cách rõ nét nhưng lại không tỉ lệ thuận với chất lượng giáo dục của các trường đại học. Thực tế, chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học hiện nay đã được nâng lên về lượng nhưng chưa tỉ lệ thuận về chất, dẫn tới chất lượng giáo dục của các trường đại học chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra từ phía cơ quan quản lý. Thành công của bất kì chương trình đào tạo nào đều phụ thuộc rất lớn vào chất lượng của đội ngũ giảng viên, do đó, nâng cao chất lượng đội ngũ này là một đòi hỏi tất yếu của quá trình cải cách nhằm nâng cao năng lực và chất lượng đào tạo đại học. Bởi “thành công của các cuộc cải cách giáo dục phụ thuộc dứt khoát vào ý chí muốn thay đổi cùng với chất lượng của giáo viên. Không một hệ thống giáo dục nào có thể vươn cao quá đầu những giáo viên làm việc cho nó” (Raja, 1994).

Xu hướng liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp đang là một hướng đi được nhiều trường đại học và doanh nghiệp quan tâm nhằm đào tạo lực lượng lao động đáp ứng đúng nhu cầu của thị trường vốn đang thừa về lượng nhưng thiếu về chất. Tình trạng thiếu kỹ sư thực hành và công nhân kỹ thuật bậc trung, bậc cao trong nền kinh tế khi mà vẫn còn hàng chục triệu lao động chưa qua đào tạo (ILSSA, 2017). Để hạn chế tình trạng này rất cần sự hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường nhằm đem lại lợi ích cho cả hai bên và lớn nhất là cho thị trường lao động. Việc các trường đại học đã bắt đầu ý thức được tầm quan trọng của vấn đề này cho thấy những khởi đầu thuận lợi. Tuy nhiên, để quá trình này đi vào hoạt động và đạt được hiệu quả thì rất cần sự chủ động từ phía các trường đại học và sự trợ giúp của các doanh nghiệp cùng với các thể chế, chính sách phù hợp hỗ trợ cho quá trình này. Theo Carayol (2003) và Gibb & Hannon (2006), mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp được hiểu như là những giao dịch giữa các trường đại học và doanh nghiệp vì lợi ích của cả hai bên. Trong mỗi quan hệ này, nhà trường đóng vai trò là đơn vị chủ trì, chịu trách nhiệm chính trong đào tạo: thực hiện nội dung, chương trình, chất lượng đào tạo, cấp bằng cho người học,...

Doanh nghiệp đóng vai trò là đơn vị phối hợp, chịu trách nhiệm tham gia tổ chức, quản lý, phục vụ cho quá trình đào tạo, sử dụng sản phẩm đào tạo,... (Đỗ Thị Thanh Toàn, 2018, tr. 34 - 38). Vì lẽ đó, vai trò của các trường đại học đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Tăng cường sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm đem lại hiệu quả, gắn với nhu cầu thực tiễn là động lực thu hút sinh viên đối với các trường hiện nay. Điều đó rất cần thiết nhằm cân bằng tỉ lệ cung - cầu trong giáo dục đào tạo đại học hiện nay ở nước ta, tiến gần hơn tới việc đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động đang ngày càng nâng cao.

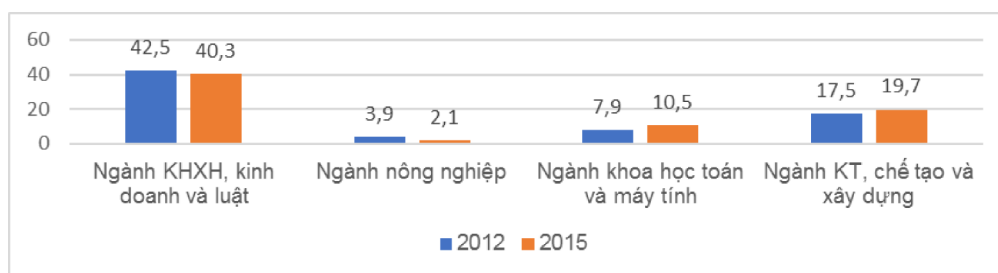
1.2. Về hệ thống các ngành đào tạo

Trong khoảng 1 thập niên trở lại đây, với sự ra đời của nhiều trường đại học, đặc biệt là các trường đại học cấp tỉnh (trường đại học cấp địa phương) thông qua việc nâng cấp từ các trường cao đẳng đã tạo nên một mạng lưới trường đại học dày đặc. Nhưng sự phân bố không đồng đều về chất lượng, đặc biệt là sự tăng thêm của nhiều mã ngành, trong khi nhu cầu đào tạo đại học lại giảm đi khiến nhiều mã ngành sau một thời gian đã phải đóng lại. Theo Tổng cục Thống kê năm 2017, trong tổng số 21,4% lực lượng lao động đã qua đào tạo, 5 nhóm ngành kinh tế hấp dẫn nhất đối với lực lượng lao động có bằng cấp là: 1) Giáo dục và đào tạo, 2) Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội, 3) Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế, Thông tin và truyền thông, Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; 4) Quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; và 5) Đảm bảo xã hội bắt buộc (thu hút hơn 80% lực lượng lao động qua đào tạo) (Tổng cục Thống kê, 2017).

Thông tư số 24/2017/TT-BGDĐT ngày 10/10/2017 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định hiện có 367 chuyên ngành được đào tạo ở trình độ đại học. Việc mở ra nhiều chuyên ngành mới cho thấy các trường đại học đã và đang quan tâm nhiều hơn đến đầu ra - một trong những nhân tố căn bản thu hút người học hiện nay và yêu cầu của thị trường lao động. So sánh giữa nhu cầu tuyển sinh các ngành học năm 2012 và 2019 cho thấy sự khác biệt rõ hơn. Thống kê số lượng tuyển sinh năm 2012, Bộ Giáo dục và Đào tạo cho biết, mặc dù có giảm 10,0% so với năm 2011, nhưng vẫn có gần 38,0% thí sinh đăng ký dự thi các ngành quản lý kinh tế, tài chính, ngân hàng. Trong khi đó, những ngành như: sư phạm, y, dược, nông, lâm, ngư nghiệp, kỹ thuật rất cần lao động, nhưng lại ít thí sinh dự thi (UNFPA, 2015). Có thể nói, hướng nghiệp cho học sinh giai đoạn này chưa gắn liền với quá trình phát triển của đất nước và nhu cầu của thị trường lao động. Thực tiễn cho thấy việc học sinh tự lựa chọn nghề nghiệp một cách cảm tính, tự phát thường không phù hợp với xu thế phát triển sản xuất và ngành nghề lao động mà xã hội đặt ra (Hồ Văn Thông, 2014). Tuy nhiên, năm 2019, khối ngành kinh doanh, quản lý thu hút nguyện vọng đăng ký nhiều nhất. Cụ thể, chỉ tiêu của ngành này ở hệ đại học có 126.473 nhưng số nguyện vọng đăng ký lên tới 822.956

(Bích Lan, 2019). Trong đó, số nguyện vọng nhiều nhất rơi vào nhóm ngành được coi là “hot” nhất trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 như máy tính và công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật ô tô, công nghệ kỹ thuật cơ khí, điện - điện tử, công nghệ kỹ thuật điều khiển và tự động hóa, logistics, cơ điện tử, công nghệ thực phẩm, quản trị kinh doanh, khách sạn, du lịch, nhà hàng, ngôn ngữ Anh, luật,... Tuy nhiên, sự biến chuyển năm 2019 không phải là mới diễn ra mà nó là kết quả của quá trình từ giai đoạn 2012 - 2015. Kết quả xử lý số liệu từ cuộc nghiên cứu Điều tra chuyển tiếp từ trường học đến việc làm (SWTS) năm 2012 và 2015 của chúng tôi cũng cho thấy những bước chuyển đổi khá rõ trong việc lựa chọn ngành học của học sinh.

Biểu đồ 3: Tỷ lệ sinh viên trong một số ngành học năm 2012, 2015 (%)



Nguồn: Số liệu tổng hợp từ dữ liệu của cuộc nghiên cứu SWTS của ILO, 2012, 2015.

Theo đó, nhóm ngành khoa học toán và máy tính cùng với nhóm ngành kỹ thuật, chế tạo và xây dựng năm 2015 đã tăng khoảng 2% so với năm 2012. Trong khi đó, nhóm ngành khoa học xã hội, kinh doanh, luật và nông nghiệp lại giảm khoảng 2% so với năm 2012. Nhóm ngành gia tăng tỷ lệ sinh viên lựa chọn là những ngành có xu hướng phát triển với nhu cầu mở rộng từ phía thị trường lao động. Người học đã có sự thay đổi trong cách lựa chọn ngành được đào tạo theo hướng gắn liền với nhu cầu của thị trường lao động, họ đã có sự chủ động hơn trong việc lựa chọn ngành nghề hướng tới nghề nghiệp trong tương lai thay vì sự thụ động như trước kia. Các nhóm ngành nghề liên quan đến kỹ thuật, chế tạo, xây dựng và máy tính, toán học đã đem lại sức hút mạnh mẽ, tạo nên một bước chuyển khá lớn về nhu cầu trong cơ cấu các nhóm ngành đào tạo đại học hiện nay. Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 thì sự dịch chuyển này là cần thiết và hoàn toàn phù hợp với bối cảnh phát triển hiện nay, cho thấy hoạt động đào tạo đã và đang tiến gần và gắn với nhu cầu của thị trường lao động một cách rõ ràng hơn.

Việc cung không đáp ứng được cầu đang khiến cho các ngành học rơi vào tình trạng vừa thừa, vừa thiếu. Trong năm 2018, sáu nhóm ngành/nghề đào tạo có tỷ trọng lao động thất nghiệp ở trình độ chuyên môn kỹ thuật từ 3 tháng trở lên cao nhất theo thứ tự lần lượt là Kinh doanh và quản lý (31,4%), Khoa học giáo dục và

đào tạo giáo viên (12,5%), Công nghệ kỹ thuật (11,9%), Sức khỏe (11,2%), Dịch vụ vận tải (7,2%), Máy tính và công nghệ thông tin (4,2%) (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2019). Những lý do giải thích cho tình trạng thất nghiệp là do các cử nhân ra trường không biết xin việc làm ở đâu, hoặc không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, hoặc do ngành học không phù hợp với nhu cầu thị trường, hay thậm chí là do nhà tuyển dụng không biết tới ngành đào tạo (Thanh Hà, 2011; Thân Trung Dũng, 2015). Sự ra đời của các ngành học mới nhưng chưa gắn với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động cùng với sự thiếu định hướng của người học đã khiến cho thực trạng tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên gặp nhiều khó khăn. Tỷ lệ đầu ra thấp là chỉ báo có tác động tiêu cực tới sức hút của các ngành, khoa, đặc biệt những đơn vị mới thành lập.

Kết quả xử lý số liệu từ cuộc nghiên cứu SWTS của ILO năm 2015 của chúng tôi cho thấy tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp nhóm ngành khoa học toán và máy tính hoặc nhóm ngành kỹ thuật, chế tạo và xây dựng đa phần làm các công việc được hưởng lương/trả tiền công bởi chủ lao động (toàn hoặc bán thời gian) 61,1% và 52,9%. Tỷ lệ thấp hơn thuộc nhóm ngành giáo dục (31,6%) hay nhóm ngành khoa học xã hội, kinh doanh và luật (44,3%). Tuy nhiên, một tỷ lệ không nhỏ vẫn đang sẵn sàng và tích cực tìm việc làm: 35,3% nhóm ngành kỹ thuật, chế tạo và xây dựng và 27,1% nhóm ngành khoa học xã hội, kinh doanh và luật. Điều đó cho thấy, ngay cả với những nhóm ngành có tỷ lệ cao sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm thì đó chỉ là tỷ lệ cao giữa các nhóm ngành. Trong khi thực chất, nếu đem so sánh trong tương quan chung về tạo việc làm cung ứng cho thị trường thì ngay cả các nhóm ngành đào tạo được coi là mũi nhọn vẫn còn nhiều hạn chế trong việc đáp ứng nhu cầu việc làm cho sinh viên tốt nghiệp ra trường cũng như cung ứng nguồn lao động cho các nhà tuyển dụng. Thực tế này cho thấy, quá trình đào tạo trong các ngành học chưa gắn liền với nhu cầu của thị trường lao động do đó khiến cho sinh viên gặp khó khăn trong quá trình chủ động tìm kiếm các cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp bên cạnh những hạn chế từ chính năng lực của bản thân.

2. Vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong đào tạo đại học

2.1. Từ phía các doanh nghiệp tuyển dụng lao động

Hợp tác giữa doanh nghiệp với nhà trường đang là xu thế quan trọng, giúp cho cả ba bên: người tuyển dụng lao động, cơ sở đào tạo lao động và người lao động đáp ứng được nhu cầu của chính bản thân mỗi bên. Cộng đồng châu Âu (EU) đã tiên phong trong việc đề ra chính sách bắt buộc các trường đại học trong khối EU phải cộng tác với nhau và với các doanh nghiệp. Theo đó, ngoài khu vực nhà nước, xã hội có rất nhiều người tài giỏi trong tất cả các lĩnh vực từ công nghiệp đến sản xuất nông nghiệp. Nhà nước có vai trò lập chính sách ưu đãi hợp lý để tác động cho sự hợp tác nhiều bên này (Lê Hoàng Bá Huyền, 2019). Tuy nhiên, thực tế hiện nay

cho thấy hầu hết mối liên kết nhà trường và doanh nghiệp đều xuất phát từ nhu cầu trước mắt, kế hoạch ngắn hạn của doanh nghiệp chứ không phải là từ chiến lược dài hạn (78% so với 22%). Mức độ hợp tác chủ yếu là ở “sự hiểu biết phát triển ban đầu” (214 trong tổng số 493 trường đại học mà các doanh nghiệp ghi là “có sự hợp tác với...”), hoặc “hợp tác ngắn hạn” (174 trong tổng số 493 trường). Chỉ có 58 và 47 trường đại học đang lần lượt được coi là “đối tác lâu dài” và “đối tác chiến lược” của các doanh nghiệp (Luu Xuân Công và Vũ Tiến Dũng, 2019). Các doanh nghiệp hiện nay đang thiếu một cái nhìn dài hơi có tính chiến lược trong việc tìm kiếm lao động có trình độ cao.

Bên cạnh đó, các trường chưa có chính sách trong việc khuyến khích các doanh nghiệp tham gia và đóng góp ý kiến về xây dựng chương trình đào tạo một cách chi tiết, thường xuyên. Kết quả là kiến thức mà sinh viên được đào tạo thường không đáp ứng được các yêu cầu của nhà tuyển dụng. Mặt khác, chính bản thân doanh nghiệp không có sự chủ động trong việc tìm kiếm nguồn lao động đáp ứng nhu cầu của mình. Một ví dụ cho thấy, nhiều doanh nghiệp có nhu cầu nhân lực chất lượng cao, có trình độ, có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển trong điều kiện hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế lại gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động (Nguyễn Đình Luận, 2015). Sự bị động, trông chờ vào nguồn nhân lực của thị trường lao động đang khiến các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn và lãng phí. Bằng chứng là rất nhiều doanh nghiệp sau khi tiếp nhận lao động tốt nghiệp đại học đều phải mất thêm thời gian và tiền bạc để đào tạo lại họ nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Tâm lý “ỷ lại” vào các cơ sở đào tạo cũng như cái nhìn phiến diện về mối liên kết với nhà trường cũng đã và đang khiến các doanh nghiệp chưa tham gia sâu vào việc tạo dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho chính mình. Tỷ lệ doanh nghiệp đầu tư thường xuyên cho các cơ sở đào tạo đại học đang ở mức độ rất hạn chế (Luu Xuân Công và Vũ Tiến Dũng, 2019). Cần có kế hoạch cụ thể và lâu dài trong việc phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp bằng nhiều hình thức khác nhau, có thể là cử người đi học tại các trường, trung tâm, đi tu nghiệp nước ngoài, mời hoặc tuyển dụng người có trình độ chuyên môn tay nghề cao,... nhưng có một cách hữu hiệu nhất là việc gắn kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp với nhà trường trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực (Nguyễn Đình Luận, 2015). Sự tham gia của doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo thông qua các hoạt động xây dựng, đánh giá và cải tiến chương trình đào tạo, phản biện các nội dung chương trình đào tạo sẽ giúp các cơ sở đào tạo có thể chỉnh sửa phù hợp với nhu cầu thực tế. Từ đó, giúp cho người lao động tăng thêm khả năng thích nghi với các yêu cầu đặt ra từ phía các cơ sở tuyển dụng lao động.

2.2. Từ phía cơ sở đào tạo

Nếu năm 2012, tỷ lệ tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn từ các cơ sở lao động của sinh viên tốt nghiệp ra trường chỉ có 11,1% thì đến năm 2015, tỷ lệ này

đã tăng lên 25% sinh viên tham gia. Sự gia tăng tỉ lệ này phản ánh thực tế chất lượng đào tạo và sự phù hợp giữa trình độ được đào tạo với công việc của sinh viên khi ra trường vẫn còn khoảng cách không nhỏ trong việc đáp ứng nhu cầu của thị trường. Do vậy, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cần có sự vào cuộc cùng lúc của cả ba bên: người được đào tạo, cơ sở đào tạo và cơ sở tuyển dụng nhân lực, tránh thực tế cung không đáp ứng được cầu trong khi nhu cầu của thị trường lao động vẫn luôn chưa đáp ứng đủ. Làm được điều này, sẽ giúp tận dụng tối đa nguồn nhân lực đã qua đào tạo. Bởi thực tế hiện nay cho thấy, năng lực của sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường vẫn còn khoảng cách so với nhu cầu của nhà tuyển dụng, do vậy, vị trí việc làm mà họ đạt được không phù hợp với trình độ được đào tạo. Nghiên cứu của Nguyễn Văn Thắng và cộng sự (2020) đã cho thấy thực tế này. Theo đó, sinh viên mới tốt nghiệp đại học đảm nhận vị trí chủ yếu là người lao động bình thường chiếm tới 83%. Mức thu nhập của họ sau khi tốt nghiệp 12 tháng với mức dưới 10 triệu đồng chiếm 75%, mức dưới 7 triệu đồng là 44% và dưới 5 triệu đồng chiếm 11% (Nguyễn Văn Thắng và cộng sự, 2020; dẫn lại Bạch Ngọc Thắng và Lê Quang Cảnh, 2020). Ở một khía cạnh khác, thì sự không phù hợp này có thể do khả năng hấp thụ của chính bản thân nền kinh tế không phù hợp với trình độ mà người lao động đã được đào tạo. Nghiên cứu của Bạch Ngọc Thắng và Lê Quang Cảnh (2020, tr. 111 - 112) cho thấy, từ năm 2015 - 2017, tỉ lệ không phù hợp giữa trình độ giáo dục với nghề nghiệp của lao động trẻ ở Việt Nam liên tiếp tăng từ 36% năm 2015 lên 38,7% năm 2017. Tỉ lệ làm đúng công việc của nhóm này giảm khoảng 30% và tương ứng là tỉ lệ làm công việc yêu cầu trình độ thấp hơn bằng cấp tăng nhanh. Rõ ràng, sự không tương thích giữa nhu cầu của thị trường và năng lực của người lao động cần sự đánh giá từ nhiều phía nhằm tìm ra những nguyên nhân, từ đó đưa ra những biện pháp phù hợp.

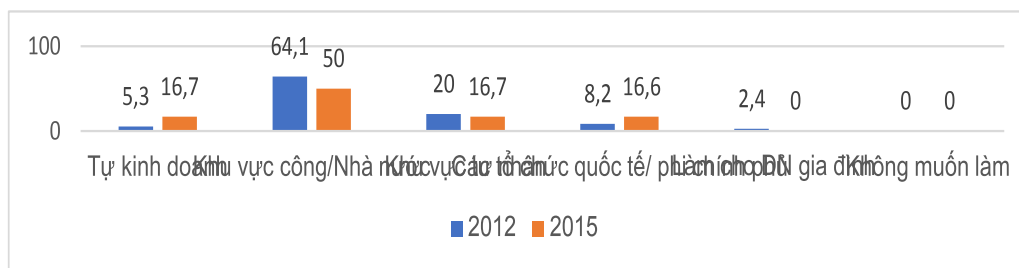
Các nhà tuyển dụng luôn yêu cầu các ứng viên phải có những kỹ năng và năng lực nhất định để đáp ứng nhu cầu công việc. Một nghiên cứu gần đây cho thấy, sinh viên có kỹ năng mềm tốt hơn là lợi thế rất lớn khi tham gia vào thị trường lao động (Nguyễn Văn Thắng và cộng sự, 2020). Tuy nhiên, trên thực tế, những hạn chế về chất lượng đào tạo và thiếu chiến lược lâu dài của các cơ sở đào tạo đã dẫn tới tình trạng thiếu cân bằng giữa nguồn cung và cầu trong thị trường lao động hiện nay. Nghiên cứu của Nguyễn Bách Thắng (2015) tại trường Đại học An Giang về công tác đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương cho thấy: các kỹ năng nghiệp vụ thực tế giữa việc đào tạo trong nhà trường so với yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động còn chênh lệch khá cao; kinh nghiệm sử dụng ngoại ngữ và kiến thức chuyên môn liên quan đến đơn vị sử dụng lao động còn nhiều bất cập; kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ học được ở trường chỉ đáp ứng được trên 60%. Việc thiếu những chiến lược lâu dài đã dẫn tới

thực tế, nguồn cung giáo dục cao đẳng và đại học đang dư thừa và có sự không ăn khớp giữa cung - cầu trên thị trường lao động (Nguyễn Ba Ngọc and Chu Thu Lan, 2014). Sự không gặp nhau giữa cung và cầu trong tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp ra trường đang là vấn đề lớn đối với các cơ sở đào tạo trong việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động hiện nay.

2.3. Từ phía lực lượng lao động được đào tạo đại học

Những chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đã giúp nâng tỉ lệ nhân lực qua đào tạo đại học tăng lên đáng kể trong thập niên qua dù vẫn tăng chậm so với những kì vọng chính sách. Năm học 2018 - 2019, quy mô sinh viên đại học là 1.526.111 sinh viên với 413.277 sinh viên mới được tuyển, trong đó hệ chính quy chiếm 87,1%, tỉ lệ nữ 51,1%. Số lượng sinh viên ra trường và đóng góp cho thị trường lao động là 311.599 người với tỉ lệ của hệ đào tạo chính quy chiếm 85,9% (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2019). Điều tra lao động việc làm 2014 và 2019 cho thấy, tỉ lệ đạt trình độ đại học của người lao động trong vòng 5 năm tăng lên đáng kể trong dân số. Năm 2014, trình độ từ đại học trở lên chỉ là 8% nhưng đến năm 2019, tỉ lệ này là 9,1% trong đó đại học chiếm tới 8,5% (Tổng cục Thống kê, 2014, 2019). Điều đó cho thấy, nhu cầu nâng cao năng lực qua đào tạo đại học của người lao động vẫn tiếp tục là một trong những sự lựa chọn được ưu tiên. Ở một phương diện khác, sự gia tăng lực lượng lao động có trình độ đại học cũng sẽ là một áp lực nhất định cho thị trường lao động. Theo đó, người ta quan ngại về vấn đề khi có quá nhiều lao động có trình độ đại học sẽ dẫn đến những tác động tiêu cực về triển vọng nghề nghiệp của nhóm lao động có trình độ cao này (Bạch Ngọc Thắng và Lê Quang Cảnh, 2020). Và thực tế ở Việt Nam, tình trạng thừa thầy thiếu thợ tiếp tục là một chủ đề nóng trong nhiều năm. Ở các nước châu Âu hiện nay, cơ cấu trình độ lao động là 1 đại học thì có 3 trình độ cao đẳng và 10 công nhân kĩ thuật. Ở các nước phát triển, cơ cấu trình độ lao động là 1 trình độ đại học sẽ có 5 - 6 trình độ cao đẳng và từ 14 - 15 công nhân kĩ thuật. Trong khi ở Việt Nam cơ cấu này là 1 đại học, 1 cao đẳng và 1 công nhân kĩ thuật (Lê Thúy, 2019). Theo báo cáo thị trường lao động quý II/2018, lao động có trình độ đại học trở lên thất nghiệp chiếm 9,58%. Bất cập này làm nảy sinh thực tế, thời gian qua, một bộ phận cử nhân không tìm được việc làm sau tốt nghiệp phải cất bằng cử nhân đi làm công nhân. Và điều này cũng sẽ khiến cho bản thân chính những người tốt nghiệp đại học nghi ngờ về khả năng tấm bằng đại học của họ có thực sự đem lại lợi thế cạnh tranh trong quá trình tìm kiếm việc làm (Tomlinson, 2008, dẫn lại Bạch Ngọc Thắng và Lê Quang Cảnh, 2020).

Bên cạnh đó, lực lượng lao động hiện nay dường như vẫn chưa có được sự “mạnh dạn” cần thiết để tham gia trong các hoạt động việc làm có sức cạnh tranh cao. Kết quả khảo sát của ILO so sánh giữa hai năm 2012 và 2015 đã cho thấy thực tế đó.

Biểu đồ 4: Nhu cầu về nơi làm việc sau khi tốt nghiệp đại học của sinh viên (%)

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của SWTS năm 2012 và 2015.

Nhu cầu về nơi làm việc của sinh viên đã có sự biến đổi khá rõ nét ở thời điểm năm 2012 và 2015. Những nhu cầu được sinh viên lựa chọn chủ yếu trong nghiên cứu năm 2012 thì đến năm 2015, tỉ lệ đã có sự đổi chiều. Khu vực nhà nước và tư nhân vốn chiếm tỉ lệ cao nhất giai đoạn năm 2012 thì đến năm 2015 đã đồng loạt giảm. Trong khi đó, nhu cầu tự kinh doanh hay làm việc tại các tổ chức quốc tế hoặc phi chính phủ đã tăng lên gấp đôi. Sự thay đổi trong tư duy lựa chọn việc làm của sinh viên cho thấy có những bước tiến đáng kể, có lẽ đây cũng là một trong những thành quả bắt nguồn từ những thay đổi trong các chương trình đào tạo đại học khi gắn người học với chương trình học và nhu cầu của thị trường lao động đến gần với nhau hơn. Tuy nhiên, đích hướng đến chủ yếu của nhóm nhân lực có chất lượng này vẫn chủ yếu tập trung ở khu vực công/nhà nước (50%). Các khu vực khác như tư nhân, các tổ chức quốc tế/phi chính phủ,... đòi hỏi năng lực làm việc cao vẫn không phải là sự lựa chọn chủ yếu (dưới 20%). Trong khi có một thực tế về năng lực lao động tại khu vực nhà nước: vẫn còn 63.557 cán bộ, công chức chưa qua đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ (chiếm 11,9%); cán bộ, công chức có trình độ cao chủ yếu tập trung ở các thành phố trực thuộc trung ương và các đô thị lớn. Đối với cán bộ, công chức cấp xã có trình độ dưới đại học là 163.293 người (chiếm 75,2%); chưa qua đào tạo về quản lý nhà nước là 113.365 người (chiếm 52,2%). Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế (Đương Xuân Ngọc, 2019).

Nhu cầu làm việc của sinh viên trong khu vực nhà nước cao trong khi ở khu vực phi nhà nước lại khá thấp một mặt nào đó phản ánh chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động quốc tế. Sự tập trung quá lớn nhu cầu việc làm vào một khu vực việc làm với số lượng và thời gian tuyển dụng có hạn khiến cho khả năng tìm được việc làm của sinh viên tốt nghiệp ra trường gặp nhiều khó khăn. Trong khi các khu vực khác ngoài nhà nước với rất nhiều lựa chọn đa dạng, thu nhập tốt lại không được quan tâm

thực sự. Vậy vấn đề nằm ở đâu, có chăng là chất lượng nguồn nhân lực của nhóm này dường như mới chỉ đáp ứng được yêu cầu của khu vực công/nhà nước, trong khi tại các khu vực khác chưa thu hút họ hoặc chính bản thân họ không đáp ứng được nhu cầu của tổ chức sử dụng lao động? Đến năm 2019, sự chênh lệch này đã được rút ngắn lại. Tỷ lệ lựa chọn doanh nghiệp ngoài nhà nước là 33,4% cho thấy sức hút nhiều hơn bên cạnh khu vực đơn vị sự nghiệp của Nhà nước (24%) (Tổng cục Thống kê, 2019). Điều đó cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực hiện nay đã có những thay đổi, nhưng năng lực lao động dường như chưa thực sự bắt nhịp được với hoạt động việc làm ngoài khu vực công/nhà nước - nơi luôn có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm nhưng đòi hỏi năng lực cạnh tranh cao hơn.

Nhận định

Có thể nói, thực trạng đào tạo đại học biến chuyển rõ nét trong giai đoạn 2012 - 2015, giai đoạn 2015 - 2019 thì sự thay đổi không quá nhiều khác biệt mà mang tính tiếp nối nhiều hơn. Trong giai đoạn này, chất lượng nguồn nhân lực tiếp tục là vấn đề đặt ra đối với các trường đào tạo đại học hiện nay. Sự gia tăng đáng kể của các trường đại học, đặc biệt là các trường cao đẳng và trung cấp được phép nâng cấp khiến cho tình trạng cung lớn hơn cầu khi mà số lượng học sinh thi vào các trường đại học có xu hướng giảm. Thêm nữa, trình độ giảng viên các trường có xu hướng tăng về số lượng nhưng không tỉ lệ thuận với chất lượng đang là vấn đề đặt ra đối với nhiều trường đại học hiện nay. Sự hợp tác giữa doanh nghiệp và các trường đại học được coi là chiến lược quan trọng, nó cho thấy các trường đại học đã bắt đầu quan tâm hơn đến việc đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường thay vì cung cấp nhân lực một cách đại chúng và thiếu định hướng.

Sự đa dạng trong các ngành học hiện nay cho phép sinh viên có nhiều lựa chọn trong việc định hướng cho bản thân. Đồng thời cho thấy các trường đại học đã và đang dần dần tiếp cận với các nhu cầu đa dạng của thị trường lao động hiện nay. Một số ngành được coi là mũi nhọn trước đây đã có sự biến đổi. Việc bổ sung thêm các nhóm ngành mới là sự thích ứng khá nhạy bén của các trường đại học trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt của thị trường lao động. Tuy nhiên, sự phát triển đó nhiều khi không tương ứng với cơ sở vật chất và hạ tầng của các trường đại học dẫn tới chất lượng không đảm bảo, không thu hút được sinh viên trong khi phải chịu những gánh nặng về kinh phí. Có lẽ đã đến lúc cần có một sự đánh giá toàn diện về các ngành học đại học hiện nay trong sự tương quan với nhu cầu của thị trường lao động và năng lực của chính cơ sở đào tạo.

Sự phối hợp tốt giữa ba bên gồm các nhà tuyển dụng - trường đại học - và sinh viên sẽ đem lại lợi ích lớn nhất cho sự phát triển. Tuy nhiên, điều đó đòi hỏi các trường đại học và bản thân sinh viên cần có sự nỗ lực nhiều hơn nữa. Tỷ lệ không nhỏ sinh viên sau khi tốt nghiệp vẫn gặp nhiều trở ngại trong việc tham gia thị trường lao động là thực tế cho thấy việc thu hẹp khoảng cách giữa trường đại học và thị trường lao động vẫn còn khá xa. Để giải quyết được vấn đề này

cần quan tâm đến một số vấn đề: 1) Xây dựng các chương trình đào tạo gắn liền với nhu cầu của thị trường lao động. Các trường cần xây dựng cơ chế linh hoạt trong việc cập nhật các nhu cầu mới của thị trường lao động một cách thường xuyên và có mục đích cụ thể. 2) Phát triển các trung tâm hỗ trợ, giới thiệu việc làm cho sinh viên tại các trường đại học bên cạnh các trung tâm giới thiệu việc làm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hiện nay. 3) Tiến hành khảo sát nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp và nhu cầu tìm việc làm của sinh viên để có được những định hướng phù hợp cho các chương trình đào tạo. Sự phát triển của nền kinh tế cũng là một trong những chỉ báo quan trọng tác động tới sự phát triển của thị trường lao động. Do vậy, bản thân các cơ sở đào tạo đại học luôn phải chú trọng tới sự vận động, biến đổi không ngừng của nền kinh tế nhằm đưa ra các chính sách đào tạo phù hợp, đáp ứng nhu cầu của người lao động và cơ sở tuyển dụng. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp tuyển dụng lao động cần có sự chủ động trong hợp tác với các cơ sở đào tạo để xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn của chính mình. Chỉ khi nào sự hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo đi vào thực chất và có chiến lược lâu dài thì khi đó mới đảm bảo được sự cân bằng giữa cung - cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong thị trường lao động hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Quỳnh Anh. 2019. “Đôi nét về nguồn nhân lực Việt Nam và thách thức đối với phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới”. Trung tâm thông tin và dự báo kinh tế - xã hội quốc gia. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, (<http://ncif.gov.vn/Pages/NewsDetail.aspx?newid=21806>).
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. 2008. Nghị quyết số 27-NQ/TW khóa X về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành trung ương khóa X.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. 2013. Nghị quyết số 29-NQ/TW khóa XI về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo. 2015. “Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2014 - 2015”, (<https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=4036>).
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo. 2016, 2017, 2019, 2020. “Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2015 - 2019”, (<https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=4041>; <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=5137>; <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=5878>; <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=6636>).

6. Bộ Giáo dục và Đào tạo. 2017. Thông tư số 24/2017/TT-BGDĐT ngày 10/10/2017 về việc “Ban hành danh mục giáo dục, đào tạo cấp IV trình độ đại học.
7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. 2019. Bản tin Cập nhật thị trường lao động hằng quý số 20, quý 4 năm 2018”, (<http://www.molisa.gov.vn/Images/FileAnPham/fileanpham2019441433956.pdf>).
8. Carayol, N. 2003. “Objectives, Agreements and Matching in Science - Industry Collaborations: Reassembling the Pieces of the Puzzle”. *Research Policy*, Vol. 32 (6), pp. 887-908.
9. Lưu Xuân Công và Vũ Tiến Dũng. 2019. “Thúc đẩy liên kết trường đại học và doanh nghiệp ở nước ta trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư”. Tạp chí *Mặt trận*, (<http://tapchimattran.vn/thuc-tien/thuc-day-lien-ket-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-o-nuoc-ta-truoc-boi-can-h-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-22218.html>).
10. Thân Trung Dũng. 2015. “Việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp - một vấn đề xã hội nan giải”, (tadri.org/vi/news/Xa-hoi-hoc/VEIC-LAM-CUA-SINH-VIEN-SAU-KHI-TOT-NGHIEP-MOT-VAN-DE-XA-HOI-NAN-GIAI-215/).
11. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2002. *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 2. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
12. Gibb, A. A. and Hannon P. 2006. “Towards the Entrepreneurial University”. *International Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 4, pp. 73-110.
13. Thanh Hà. 2011. “Nhiều sinh viên ra trường không tìm được việc làm: Vì sao và tại ai?”. Tham luận tại Hội thảo *Giải pháp gắn kết giữa đào tạo với thị trường lao động ở Việt Nam* của trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội. Hà Nội.
14. Quý Hiên 2018. “Việt Nam “mất hút” trong các bảng xếp hạng quốc gia về giáo dục đại học”. Báo *Thanh niên*. (<https://thanhnien.vn/giao-duc/viet-nam-mat-hut-trong-cac-bang-xep-hang-quoc-gia-ve-giao-duc-dai-hoc-994107.html>).
15. Lê Hoàng Bá Huyền. 2019. “Tăng cường sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả hoạt động khoa học, công nghệ”. Tạp chí *Tài chính*.
16. ILSSA. 2017. *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam. Báo cáo thường niên 2016*. Nxb. Thanh niên. Hà Nội.
17. ILO. 2012, 2015. Số liệu cuộc Điều tra chuyển tiếp từ trường học đến việc làm.
18. Bích Lan. 2019. “Ngành học nào đang thu hút thí sinh đăng ký xét tuyển đại học nhiều nhất”, (<https://vov.vn/xa-hoi/giao-duc/nganh-hoc-nao-dang-thu-hut-thi-sinh-dang-ky-xet-tuyen-dai-hoc-nhieu-nhat-933262.vov>).
19. Thùy Linh. 2019. “Những con số nổi bật của giáo dục đại học Việt Nam”. Tạp chí *Điện tử Giáo dục Việt Nam*, (<https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/nhung-con-so-noi-bat-cua-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-post201566.gd>).

20. Nguyễn Đình Luận. 2015. “Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: thực trạng và khuyến nghị”. Tạp chí *Phát triển và hội nhập*, số 22.
21. Dương Xuân Ngọc. 2019. “Một số vấn đề về đội ngũ cán bộ, công chức”, (phần cuối). Trang thông tin điện tử Hội đồng Lý luận Trung ương, (<http://hdl.vn/vi/ngghien-cuu---trao-doi/mot-so-van-de-ve-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-phan-cuoi.html>).
22. Nguyen Ba Ngoc and Chu Thu Lan. 2014. “High - skilled Labour Markets in Vietnam”. *Journal of Economics and Development*, No 201 (2014), pp 72 -78.
23. Raja Roy Singh. 1994. “Nền giáo dục cho thế kỉ XXI - Những triển vọng của các nước vòng cung châu Á - Thái Bình Dương”. Viện Khoa học giáo dục Hà Nội.
24. Bạch Ngọc Thắng và Lê Quang Cảnh. 2020. “Việc làm và gia nhập thị trường lao động của giới trẻ”. *Lý thuyết và thực tiễn ở Việt Nam*. Nxb. Đại học Kinh tế quốc dân. Hà Nội.
25. Nguyễn Bách Thắng. 2015. “Kết quả khảo sát công tác đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương của trường đại học An Giang”. Tạp chí *Giáo dục*, số đặc biệt, tháng 10/2015.
26. Nguyễn Văn Thắng, José María Peiró, Lê Quang Cảnh, Vicente González-Romá và Vicente Martinez-Tur. 2020. *Việc làm và gia nhập thị trường lao động của sinh viên Việt Nam sau khi tốt nghiệp*. Nxb. Đại học Kinh tế quốc dân. Hà Nội.
27. Hồ Văn Thông. 2014. “Hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau trung học cơ sở ở tỉnh Bình Dương: Thực trạng và giải pháp”. Tạp chí *Khoa học*. Đại học Sư phạm Tp. Hồ Chí Minh, số 59.
28. Lê Thúy. 2019. “Thị trường lao động đang thừa thầy, thiếu thợ”. Thời báo *Kinh doanh*, (<https://thoibaokinhdoanh.vn/viec-lam/thi-truong-lao-dong-dang-thua-thay-thieu-tho-1057473.html>).
29. Thủ tướng Chính phủ. 2013. Quyết định số 37/2013/QĐ-TTg về việc “Điều chỉnh quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006 - 2020”.
30. Thủ tướng Chính phủ. 2019. Quyết định Số 69/QĐ-TTg ngày 15/1/2019 về việc “Phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019 - 2025”.
31. Đỗ Thị Thanh Toàn. 2018. “Liên kết trường đại học và doanh nghiệp - Phương thức nâng cao chất lượng đào tạo”. Tạp chí *Giáo dục*, số 432.
32. Tổng cục Thống kê. 2017. *Báo cáo lao động việc làm năm 2017*. Hà Nội.
33. Tổng cục Thống kê. 2018. *Báo cáo lao động việc làm các năm 2017, 2018*. Hà Nội.
34. Tổng cục Thống kê. 2014, 2019. *Số liệu Điều tra lao động việc làm năm 2014, 2019*. Hà Nội.
35. UNFPA, Bộ Nội vụ và Quỹ Dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam. 2015. *Báo cáo quốc gia về Thanh niên Việt Nam*. Hà Nội.