

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC**

**PHẠM XUÂN THU**

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG**  
**ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP**  
**THEO TIẾP CẬN PDCA**

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục**

**Mã số: 9 14 01 14**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ**

**HÀ NỘI – 2021**

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

Người hướng dẫn khoa học : PGS.TS Mạc Văn Tiến  
PGS.TS Nguyễn Đức Trí

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiến sĩ họp tại  
.....

Vào hồi giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin – Thư viện , Đại học Quốc gia Hà Nội.

# MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài

Bản chất đào tạo nghề là đào tạo tại sản xuất, tại các DoN. Vì vậy, liên kết với DoN và đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp là sự lựa chọn chiến lược của hệ thống GDNN và của từng cơ sở GDNN.

Nhân lực trình độ cao đẳng có vị trí quan trọng trong cơ cấu nguồn nhân lực trực tiếp của TTLĐ, không chỉ giữ vị trí quan trọng, cốt yếu trong sản xuất với trình độ kiến thức và kỹ năng nghề cao, chủ động sáng tạo, biết xử lý và thích ứng với những tình huống trong thực tế mà còn là những người hướng dẫn chỉ huy và quản lý nhân lực trong cùng tổ, nhóm.

Trong thực tiễn, theo ý kiến của nhiều đơn vị sử dụng lao động, DoN là có khoảng cách, chênh lệch về kỹ năng giữa đào tạo và sử dụng, giữa thế giới đào tạo (the world of learning) và thế giới việc làm (the world of work), đó là sự mất cân bằng giữa cung và cầu về kỹ năng. Những nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, về khách quan theo dự báo của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO), cứ sau 5 năm 30% kỹ năng nghề nghiệp hiện tại của người lao động sẽ không được sử dụng nữa, phải thay thế bằng những kỹ năng mới. Trong khi đó giáo dục và đào tạo thường có độ trễ sau thời gian 3-5 năm HSSV mới tốt nghiệp bước vào TTLĐ. Về chủ quan đó là các cơ sở GDNN sự thiếu thông tin chi tiết, đáng tin cậy về nhu cầu kỹ năng của DoN, các điều kiện đảm bảo chất lượng còn bất cập, cơ chế quan hệ hợp tác liên kết giữa cơ sở GDNN và DoN còn lỏng lẻo, tự phát (theo Báo cáo GDNN Việt Nam năm 2019 đến nay mới chỉ có khoảng 7,7% các doanh nghiệp có quan hệ hợp tác với cơ sở GDNN, quản lý đào tạo trình độ cao đẳng còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân chủ yếu là do hệ thống GDNN và từng cơ sở GDNN chưa nhanh chóng chuyển từ cung kỹ năng sang đáp ứng cầu kỹ năng của DoN.

Để khắc phục sự khập khiễng giữa cung và cầu kỹ năng nghề có nhiều cách tiếp cận khác nhau, trong đó tiếp cận theo chu trình PDCA được ghi nhận là cách tiếp cận có hiệu quả, giúp các cơ sở GDNN giải quyết bài toán mất cân bằng cung - cầu kỹ năng nghề giữa đào tạo và sử dụng và là thước đo sự phù hợp và chất lượng đào tạo của cơ sở GDNN.

Từ những vấn đề nêu trên cho thấy, việc thực hiện đề tài: **“Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp theo tiếp cận PDCA”** là rất cần thiết.

## 2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực tiễn luận án đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN theo tiếp cận chu trình cải tiến liên tục (PDCA).

## 3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

### 3.1. Khách thể nghiên cứu

Đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

### 3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý Đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

## 4. Câu hỏi nghiên cứu

Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng ở các trường cao đẳng hiện nay như thế nào?

Giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng ở các trường cao đẳng theo tiếp cận PDCA có đáp ứng được nhu cầu nhân lực các DoN không?

## **5. Giả thiết khoa học**

- Nhu cầu về nhân lực của DoN luôn thay đổi với yêu cầu ngày càng cao. Vậy các trường cao đẳng làm thế nào để theo kịp và đáp ứng được nhu cầu nhân lực của DoN?

- Các hoạt động quản lý đào tạo tại các trường cao đẳng đang không phù hợp và không thay đổi theo kịp với sự thay đổi về nhu cầu của DoN?

- Cải tiến liên tục các hoạt động quản lý đào tạo sẽ giúp các trường cao đẳng đáp ứng được nhu cầu nhân lực của DoN trong bối cảnh mới?

## **6. Nhiệm vụ nghiên cứu**

6.1. Phát triển cơ sở lý luận quản lý đào tạo trình độ cao đẳng trong các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

6.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

6.3. Đề xuất giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

6.4. Khảo nghiệm và thử nghiệm giải pháp “Phát triển đối tác DoN và thỏa thuận hợp tác giữa trường cao đẳng với DoN trong đào tạo trình độ cao đẳng”.

## **7. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu**

### **7.1. Giới hạn nội dung nghiên cứu**

- Quản lý chương trình đào tạo trình độ cao đẳng tại các trường cao đẳng và chủ thể quản lý là Hiệu trưởng.

- Thử nghiệm giải pháp “Phát triển đối tác DoN và thỏa thuận hợp tác giữa trường cao đẳng với DoN trong đào tạo trình độ cao đẳng” tại 1 trường cao đẳng ở Hà Nội.

### **7.2. Giới hạn thời gian nghiên cứu**

Nghiên cứu thực trạng quản lý đào tạo trình độ cao đẳng từ năm 2015 đến năm 2019.

### **7.3. Giới hạn không gian nghiên cứu**

Trên cơ sở nghiên cứu tổng quan phạm vi cả nước, nhưng chủ yếu chỉ tập trung ở các trường cao đẳng. Thử nghiệm tính hiệu quả 1 giải pháp tại trường Cao đẳng Cơ điện Hà Nội.

## **8. Những luận điểm bảo vệ**

- Quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN là nhu cầu cấp thiết hiện nay và trong thời gian tới. Các hoạt động của trường cao đẳng cần phải tuân thủ theo “thuyết chuyên đổi trong sự phát triển kỹ năng” nghĩa là chuyển đổi từ “đào tạo theo năng lực của trường” sang “đào tạo theo nhu cầu của người sử dụng lao động” và phát triển mối quan hệ đối tác giữa các bên liên quan (nhà trường, DoN và Chính phủ).

- Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN cần phải dựa trên cơ sở mô hình quản lý đào tạo theo quy trình cải tiến liên tục (PDCA) các hoạt động đào tạo từ đầu vào, quá trình, đầu ra trong mối liên kết hữu cơ giữa trường cao đẳng và DoN thông qua tiếp cận đào tạo theo mô hình CIPO.

- Các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN cần được xây dựng dựa trên tiếp cận hệ thống, đồng bộ, phù hợp với chính sách đào tạo nghề và giải quyết được những vấn đề cấp thiết từ kết quả khảo sát thực trạng.

## **9. Đóng góp mới của luận án**

- Về lý luận: Tổng hợp và hệ thống cơ sở lý luận về quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của DoN và đề xuất khung lý thuyết về

“quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của DoN”.

- Về thực tiễn: Thông qua việc tổng hợp tài liệu, khảo sát và phân tích số liệu, luận án đã phát hiện và phân tích làm rõ nhiều điểm mạnh, yếu cũng như nhận diện được cơ hội và thách thức về đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu sử dụng của DoN làm cơ sở đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu sử dụng của DoN.

- Luận án đề xuất và khẳng định tính hiệu quả, khả thi các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

## **10. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### **10.1. Phương pháp luận: Luận án sử dụng các cách tiếp cận sau:**

- Tiếp cận hệ thống
- Tiếp cận Cung - Cầu
- Tiếp cận CIPO

### **10.2. Phương pháp nghiên cứu**

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp nghiên cứu lý luận
- Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn
- Phương pháp chuyên gia
- Các phương pháp bổ trợ khác

## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP THEO TIẾP CẬN PDCA**

### **1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề**

#### **1.1.1. Các nghiên cứu về đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội, doanh nghiệp**

##### **1.1.1.1. Trên thế giới**

Đã có những nghiên cứu của các tác giả trên thế giới cả về lý luận và thực tiễn với nhiều góc độ khác nhau như phát triển chương trình, hình thức tổ chức, mô hình, thiết kế học tập.

Nhóm tác giả Schubert và Goedegebuure (2018) cho rằng, thiết kế đào tạo nghề cần phải nhấn mạnh đến cả kỹ năng hợp tác, phản biện, giải quyết sáng tạo vấn đề phức tạp, tăng cường cho người học tập trung áp dụng kiến thức vào bối cảnh thực tế. Đây là những kỹ năng giúp người học thích ứng với yêu cầu của DoN.

Những nghiên cứu của nhiều tác giả khác cũng nhấn mạnh rằng, việc gắn kết cơ sở GDNN và doanh nghiệp sử dụng lao động thông qua các hợp đồng liên kết sẽ mang lại lợi ích cho cả hai bên.

##### **1.1.1.2. Trong nước**

Các nghiên cứu tập trung vào các giải pháp phát triển đào tạo nghề dựa vào năng lực và gắn với tiêu chuẩn thực hiện của DoN (tiêu chuẩn ở thế giới việc làm), các hình thức hợp tác giữa cơ sở GDNN và DoN được xem là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN. Tuy nhiên, việc chuyển đổi từ đào tạo dựa vào nội lực sẵn có của cơ sở GDNN sang đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN còn chậm; sự tham gia của DoN vào đào tạo còn hạn chế; DoN chưa nhận thấy họ là một trong những chủ thể chính của đào tạo. Do đó, cần phải có các giải pháp tăng cường sự gắn kết cơ sở GDNN với DoN trong công tác đào tạo nhằm mang lại lợi ích tối đa cho người học.

## **1.1.2. Các nghiên cứu về quản lý đào tạo cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp**

### **1.1.2.1. Trên thế giới**

Các nghiên cứu của Montague (2014), Smith (2014), Gasskov (2000), Peter Noonan (2014)... cho thấy sự liên kết giữa trường nghề và DoN có thể giúp cho DoN, chính phủ tăng tính cạnh tranh hơn trên thị trường toàn cầu; cơ quan quản lý nhà nước, chính phủ cần có chính sách thúc đẩy đào tạo phát triển theo hướng nâng cao sức cạnh tranh trên TTLĐ, thay vì các điều khoản ràng buộc bảo lãnh việc làm; cơ cấu lao động dần thay đổi nhanh chóng và đào tạo cần cung cấp lực lượng lao động với kỹ năng mới và linh hoạt để thích ứng với sự thay đổi này; cuối cùng, sự liên kết giữa trường nghề và DoN được xem là con đường tất yếu của hệ thống GDNN.

#### **b) Ở Việt Nam**

Các công trình của Nguyễn Đức Chính (2017), Đặng Xuân Hải (2017), Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2009, 2015, 2016) là cơ sở quan trọng cho đề tài đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo trong các trường cao đẳng. Các nghiên cứu trong nước đều thừa nhận và đề cao sự liên kết hợp tác giữa các trường nghề với DoN trong đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN. Mặc dù đã có rất nhiều các giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN, nhưng các giải pháp chưa được làm rõ trong từng bậc trình độ đào tạo cụ thể cho trình độ cao đẳng). Do vậy, luận án này sẽ tập trung làm rõ vấn đề quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

Do vậy luận án tập trung:

- Nghiên cứu các hoạt động đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN theo lý thuyết mô hình CIPO ;
- Nghiên cứu quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu DoN theo mô hình phức hợp tiếp cận chu trình PDCA với mô hình CIPO;
- Tìm ra các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN trong bối cảnh đẩy mạnh tự chủ các trường cao đẳng và nâng cao vai trò của DoN trong quá trình đào tạo trình độ cao đẳng như là một chủ thể đào tạo thứ hai.

## **1.2. Một số khái niệm**

### **1.2.1. Đào tạo**

Đào tạo là quá trình rèn luyện liên tục các kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp nhằm cung cấp cho người học khả năng nhận diện vị trí việc làm, tìm và định hướng được nghề nghiệp.

### **1.2.2. Quản lý đào tạo**

#### **1.2.2.1. Quản lý**

Quản lý là thực hiện các chức năng quản lý để tối ưu hóa hiệu quả các nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực...) nhằm đạt được mục tiêu phát triển của nhà trường.

#### **1.2.2.2. Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng**

Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, kiểm tra giám sát và cải tiến, đổi mới trong trường cao đẳng nhằm cung cấp khả năng nhận diện vị trí việc làm, tìm và định hướng lập nghiệp hiệu quả nhất cho người học.

### **1.2.3. Nhân lực, nhân lực trình độ cao đẳng**

#### **1.2.3.1. Nhân lực**

Nhân lực là sức mạnh tổng hợp các năng lực của con người (trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng lao động), đáp ứng yêu cầu sử dụng của một tổ chức xã hội, đơn vị lao động sản xuất.

### ***1.2.3.2. Nhân lực trình độ cao đẳng***

Nhân lực trình độ cao đẳng là một loại nhân lực kỹ thuật cao/ kỹ thuật viên lành nghề với năng lực đảm bảo đáp ứng được chuẩn đầu ra bậc 5 của Khung trình độ quốc gia Việt Nam.

### ***1.2.4. Nhu cầu, nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng của doanh nghiệp***

#### ***1.2.4.1. Nhu cầu***

Theo Từ điển Tiếng Việt của Hoàng Phê : “Nhu cầu là điều đòi hỏi của đời sống, tự nhiên và xã hội”.

#### ***1.2.4.2. Nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng của doanh nghiệp***

Nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng của doanh nghiệp là nhu cầu về số lượng và chất lượng của người lao động đạt trình độ cao đẳng.

### ***1.2.5. Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp***

Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN là quá trình lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra giám sát, cải tiến và đổi mới liên tục trong trường cao đẳng nhằm cung cấp nhân lực có trình độ cao đẳng đáp ứng những đòi hỏi thực tế của DoN đối với năng lực làm việc của người lao động.

### ***1.3. Đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp***

#### ***1.3.1. Một số mô hình đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp***

##### ***1.3.1.1. Mô hình đào tạo nghề ADDIE***

##### ***1.3.1.2. Mô hình đào tạo theo năng lực thực hiện***

##### ***1.3.1.3. Mô hình CIDO***

##### ***1.3.1.4. Mô hình đào tạo CIPO***

Mô hình CIPO có tính chất kiểm soát quá trình đào tạo do tất cả các yếu tố hoàn cảnh (Context) tác động lên quá trình đào tạo, gồm: Yếu tố đầu vào (Input); Yếu tố quá trình (Process); Yếu tố đầu ra (Output/Outcome). Cho nên, việc quản lý đào tạo theo CIPO là quản lý theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội. Xu thế sử dụng CIPO trong quản lý đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng đang ngày càng được quan tâm và tìm hướng vận dụng. Mô hình CIPO được đặt trong một môi trường “vận động” có ý nghĩa toàn diện hơn chứ không chỉ là vấn đề thông tin phản hồi từ người học đã tốt nghiệp, từ các cơ sở sử dụng lao động hoặc vấn đề bảo đảm chất lượng của tổ chức hay các cơ sở đào tạo. Do vậy cần phân tích tường minh để không bỏ sót và thực hiện đúng ngay từ đầu.

#### ***1.3.2. Nội dung đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp***

Luận án tiếp cận mô hình CIPO để đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN. Theo đó, nội dung đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN gồm các yếu tố sau:

##### ***1.3.2.1. Các yếu tố đầu vào***

- Hoạt động tuyển sinh: các trường cần xây dựng một chiến lược và kế hoạch tuyển sinh chi tiết hàng năm theo từng đối tượng đầu vào.
- Đội ngũ giảng viên, NĐT tại DoN: không những phải đạt chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ nhà giáo GDNN mà còn phải được liên tục phát triển nghề nghiệp.
- Đội ngũ cán bộ quản lý tại trường: cần được trang bị những nghiệp vụ quản lý phù hợp để thực hiện nhiệm vụ quản lý một cách chuyên nghiệp.
- Chương trình đào tạo: phải được phát triển, cập nhật liên tục với sự phát triển của các ngành công nghiệp đồng thời phải có tính liên thông giữa các trình độ đào tạo.

- Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo: cần phối hợp với DoN trong việc khai thác CSVC và thiết bị của DoN trong quá trình đào tạo.

- Tài chính: cần gắn với DoN để cùng chia sẻ, phối hợp để tạo ra những sản phẩm dịch vụ đào tạo mới, khai thác hiệu hơn những nguồn lực hiện có.

#### *1.3.2.2. Các yếu tố quá trình*

- Mục tiêu đào tạo: cần căn cứ vào kỳ vọng của DoN về năng lực của NLD được tuyển dụng, từ đó xác định chuẩn đầu ra và nội dung đào tạo.

- Nội dung đào tạo: CBQL và NĐT tại DoN phối hợp cùng với chuyên gia GDNN và giảng viên uy tín thực hiện để đảm bảo nội dung đào tạo sát với thực tiễn.

- Kế hoạch đào tạo: khoa học, linh hoạt để có thể huy động và khai thác tối đa các nguồn lực khác từ DoN.

- Phương thức tổ chức đào tạo: tổ chức đào tạo xen kẽ giữa nhà trường và DoN để khai thác hiệu quả các nguồn lực sẵn có của 2 bên.

#### *1.3.2.3. Các yếu tố đầu ra*

- Kết quả học tập: đảm bảo SVTN sau khi ra trường đáp ứng ngay được nhu cầu “chấp nhận được” của DoN.

- Thỏa mãn nhu cầu người học: Nhà trường không chỉ tìm hiểu kỹ đặc trưng của người học trong giai đoạn tuyển sinh, cá thể hóa người học trong quá trình đào tạo, xác định SV là trung tâm trong mọi hoạt động của nhà trường trong thời gian SV học ở trường, mà còn phải quan tâm thu thập thông tin phản hồi của SV sau khi họ tham gia vào TTLĐ để có những điều chỉnh phù hợp hoặc tiếp tục hỗ trợ kịp thời.

- Đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực: thường xuyên và chủ động tổ chức lấy các ý kiến đánh giá của DoN về chất lượng đào tạo cũng như đánh giá về mức độ đáp ứng của SVTN khi tham gia vào TTLĐ

#### *1.3.2.4. Các yếu tố bối cảnh*

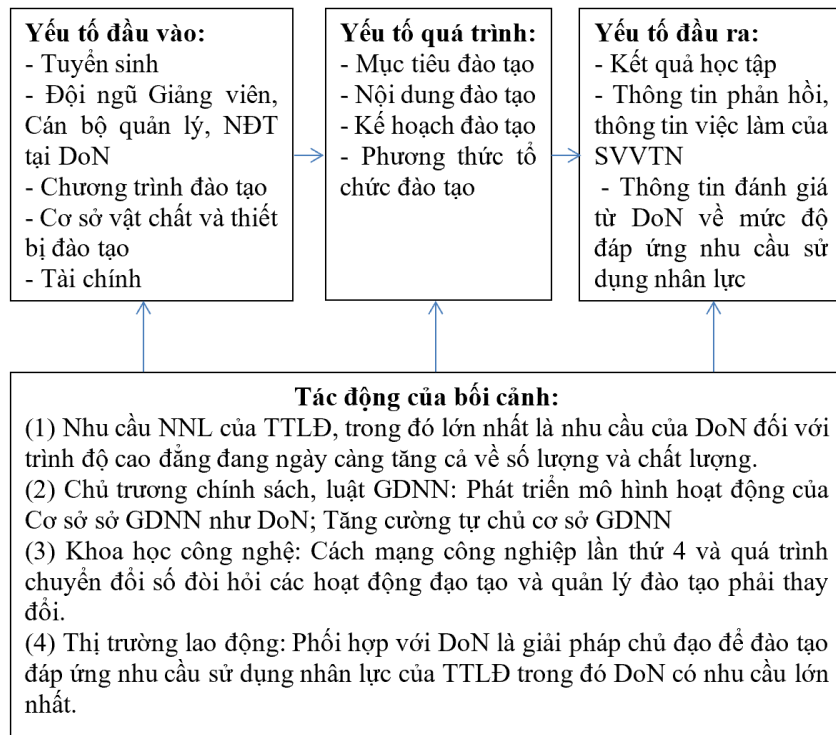
- Tác động của khoa học công nghệ và thị trường lao động: dưới ảnh hưởng của cuộc CMCN 4.0, TTLĐ sẽ chịu nhiều tác động liên quan đến thay đổi xu hướng việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động cũng như các yêu cầu về trình độ kỹ năng của NLD.

- Tác động của chủ trương, chính sách phát triển GDNN

- Tác động của xu hướng phát triển GDNN trên thế giới

Từ các khái niệm ở trên và phân tích các mô hình đào tạo, luận án dựa trên mô hình CIPO, đề xuất mô hình đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN như hình:





## 1.4. Một số mô hình quản lý đào tạo trình độ cao đẳng

### 1.4.1. Mô hình quản lý đào tạo theo chức năng

### 1.4.2. Mô hình quản lý đào tạo theo mục tiêu (MBO)

### 1.4.3. Mô hình quản lý đào tạo theo PDCA

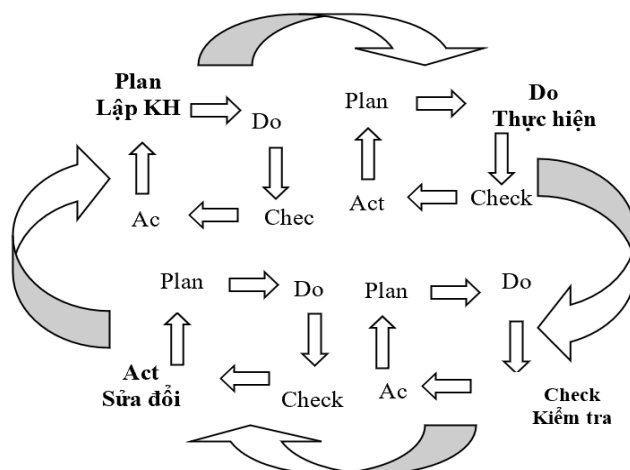
PDCA là một công cụ quản lý đặc biệt hiệu quả trong trường cao đẳng, có thể được áp dụng cho mọi cấp độ công việc từ cao nhất của ban giám hiệu, đến thấp nhất của cán bộ, nhà giáo, trong đó:

**P (Plan):** Lập kế hoạch, định hướng và phương pháp đạt mục tiêu

**D (Do):** Đưa kế hoạch vào thực hiện.

**C (Check):** Dựa theo kế hoạch để kiểm tra kết quả thực hiện

**A (Act):** Thực hiện những tác động quản lý thích hợp.



## 1.5. Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp theo tiếp cận PDCA

Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN theo tiếp cận PDCA và dựa vào mô hình CIPO sẽ phù hợp trong bối cảnh hiện nay và giúp các trường quản trị hiệu quả các hoạt động đào tạo.

**1.5.1. Lập kế hoạch quá trình đào tạo: đầu vào, quá trình, đầu ra.**

**1.5.2. Thực hiện quá trình đào tạo: đầu vào, quá trình, đầu ra.**

**1.5.3. Kiểm tra, giám sát quá trình đào tạo: đầu vào, quá trình, đầu ra.**

**1.5.4. Cải tiến, đổi mới quá trình đào tạo: đầu vào, quá trình, đầu ra.**

**1.6. Các yếu tố tác động tới quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp theo tiếp cận PDCA**

**1.6.1. Tác động của thị trường lao động và sự phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo:** hoạt động đào tạo; quản trị nguồn nhân lực; mô hình nhà trường; quản lý/quản trị cả ở cấp vĩ mô và cấp cơ sở.

**1.6.2. Tác động của chính sách về giáo dục nghề nghiệp đến nhân lực trình độ cao đẳng:** hệ thống giáo dục nghề nghiệp; cơ sở giáo dục nghề nghiệp; quản lý, đào tạo; chính sách; tự chủ của cơ sở GDNN; tuyển sinh;....

**1.6.3. Tác động của khoa học công nghệ:** kỹ nguyên số, công nghệ...

### **Kết luận chương 1**

Nghiên cứu tổng quan về các tài liệu ở trong và ngoài nước cho thấy, chưa có nghiên cứu nào đề cập trực tiếp đến quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp theo tiếp cận PDCA.

Kết quả phân tích, nghiên cứu đã xác định quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN theo tiếp cận PDCA và dựa vào mô hình CIPO sẽ phù hợp trong bối cảnh hiện nay và giúp các trường quản trị hiệu quả các hoạt động đào tạo.

Luận án đã xây dựng, sử dụng các khái niệm cơ bản như (1) Đào tạo; (2) Quản lý đào tạo; (3) Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng; (4) Nhân lực, nhân lực trình độ cao đẳng; (4) Nhu cầu, nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng của doanh nghiệp ; (5) Quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

Luận án đã nghiên cứu tiếp cận mô hình CIPO xác định rõ nội dung đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN gồm các yếu tố đầu vào, các yếu tố quá trình, các yếu tố đầu ra và các yếu tố đặt trong bối cảnh không gian gắn kết hợp tác giữa cơ sở GDNN và DoN.

Luận án đã phân tích một số mô hình quản lý đào tạo và xác định PDCA là công cụ hiệu quả để quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đặt trong bối cảnh hợp tác giữa trường cao đẳng và DoN.

Khung lý thuyết về quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN theo tiếp cận PDCA phải thực hiện 48 hoạt động quản lý bao gồm: 20 hoạt động quản lý các yếu tố đầu vào, 16 hoạt động quản lý các yếu tố quá trình và 12 hoạt động quản lý các yếu tố đầu ra.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP THEO TIẾP CẬN PDCA**

**2.1. Khái quát về đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực doanh nghiệp trên cả nước**

**2.1.1. Quy định về quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp:**

Cần có những đề xuất chính sách quy định rõ vai trò và trách nhiệm của các bên (DoN, nhà trường, người học và người lao động) phù hợp với bối cảnh chính sách hiện nay.

### **2.1.2. Mạng lưới cơ sở GDNN:**

Tính đến tháng 12 năm 2019, tổng số cơ sở GDNN là 1.907 cơ sở (Công lập có 1.277 cơ sở, tư thục có 680 cơ sở và 7 cơ sở có vốn đầu tư nước ngoài). Trong đó có 400 trường cao đẳng, 463 trường trung cấp và 1.044 trung tâm GDNN-GDTX.

### **2.1.3. Tuyển sinh và tốt nghiệp:**

- Tuyển sinh năm 2019 của cả nước là 2.338.000 người, trong đó trình độ cao đẳng khoảng 236.000 người, chiếm 10% so với tổng số tuyển sinh trong GDNN năm 2019.

- Tốt nghiệp năm 2019 là khoảng 2.200.000, trong đó: tốt nghiệp cao đẳng là 202.000 SV (biểu đồ 2.3) và tỷ lệ SV tốt nghiệp trình độ cao đẳng có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp đạt 85%.

### **2.1.4. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý**

- Tính đến 12/2019, tổng số nhà giáo trong các cơ sở GDNN là 84.302 người.

- Tính đến 01/6/2019, cả nước có 20.627 CBQL GDNN.

### **2.1.5. Chương trình đào tạo: DACUM**

## **2.2. Tổ chức khảo sát**

### **2.2.1. Mục đích khảo sát**

- Phân tích thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo trình độ cao đẳng theo tại các trường cao đẳng làm cơ sở thực tiễn để cho việc đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

### **2.2.2. Nội dung khảo sát**

- Trên cơ sở nhiệm vụ nghiên cứu, luận án triển khai khảo sát thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN gồm:

- Thực trạng đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN gồm: hoạt động tuyển sinh; thực trạng về chương trình đào tạo; thực trạng về đội ngũ giảng viên và CBQL: thực trạng về đội ngũ người đào tạo tại DoN, thực trạng về cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo, thực trạng tài chính phục vụ đào tạo; tổ chức thực hiện nội dung đào tạo; thực trạng thực hiện kế hoạch đào tạo; phương thức tổ chức đào tạo, đánh giá kết quả học tập của SV; thực trạng về mức độ thỏa mãn nhu cầu của SV sau khi tốt nghiệp; thực trạng đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực.

- Thực trạng quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN gồm: thực trạng việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra và cải tiến các yếu tố đầu vào; thực trạng việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra và cải tiến các yếu tố quá trình; thực trạng việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra và cải tiến các yếu tố đầu ra và kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng bối cảnh.

### **2.2.3. Phương pháp khảo sát và xử lý số liệu**

- Luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu hay nghiên cứu tại bàn (desk research) kết hợp với phương pháp điều tra bằng bảng hỏi.

- Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0 bởi các công cụ: kiểm định Cronbach Alpha, kiểm định EFA, thống kê mô tả Descriptive Statistics

- Luận án lựa chọn mức điểm 3,4 tương ứng với mức độ đáp ứng được nhu cầu, yêu cầu

### **2.2.4. Mẫu và địa bàn khảo sát**

- Địa bàn khảo sát: 9 trường cao đẳng; 30 doanh nghiệp

- Mẫu khảo sát: 90 giảng viên và CBQL; 150 CBQL và NĐT tại DoN; 150 NLD

## **2.3. Thực trạng đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp**

### **2.3.1. Thực trạng các yếu tố đầu vào**

#### **2.3.1.1. Thực trạng về tuyển sinh**

Các trường chưa quan tâm đến vai trò của DoN.

*2.3.1.2. Thực trạng về đội ngũ giảng viên, CBQL của trường cao đẳng và NĐT tại DoN*

Cần phải được nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.

*2.3.1.3. Thực trạng về chương trình đào tạo*

Còn có khoảng cách xa với thực tiễn, DoN chưa hài lòng.

*2.3.1.4. Thực trạng về cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo*

Chưa đáp ứng được yêu cầu để đào tạo

*2.3.1.5. Thực trạng về tài chính*

Chưa đáp ứng được yêu cầu để đảm bảo đào tạo

**2.3.2. Thực trạng các yếu tố quá trình**

*2.3.2.1. Thực trạng về thực hiện mục tiêu đào tạo*

Cần phối hợp toàn diện với DoN

*2.3.2.2. Thực trạng về tổ chức thực hiện nội dung đào tạo*

Nội dung đào tạo vẫn còn bất cập, chưa thỏa mãn SV và DoN

*2.3.2.3. Thực trạng về thực hiện kế hoạch đào tạo*

Kế hoạch đào tạo của nhà trường chưa linh hoạt theo “Cầu”

*2.3.2.4. Thực trạng về phương thức tổ chức đào tạo*

Còn bất cập và hạn chế liên kết đào tạo giữa trường và DoN

**2.3.3. Thực trạng các yếu tố đầu ra**

*2.3.3.1. Thực trạng về đánh giá kết quả học tập:*

Đang được thực hiện tốt tuy nhiên cần cải thiện

*2.3.3.2. Thực trạng về đánh giá mức độ thỏa mãn nhu cầu người học*

Tương đối thỏa mãn với nhà trường

*2.3.3.3. Thực trạng về đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực*

Chưa thực sự đáp ứng hoàn toàn kỳ vọng của DoN

**2.3.4. Thực trạng các yếu tố bối cảnh**

*2.3.4.1. Nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng của doanh nghiệp*

Nhu cầu tuyển mới lao động trình độ cao đẳng là cao nhất

*2.3.4.2. Thực trạng về chính sách tác động đến đào tạo và quản lý đào tạo trình độ cao đẳng*

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện Luật GDNN đã cơ bản đầy đủ để tạo hành lang pháp lý cho các trường cao đẳng thúc đẩy mạnh mẽ sự gắn kết giữa DoN và các cơ sở GDNN

*2.3.4.3. Thực trạng về tác động của khoa học công nghệ đến đào tạo và quản lý đào tạo trình độ cao đẳng*

Nhà trường vẫn coi trọng tiếp cận theo hướng “cung” hơn theo hướng “cầu” lao động

**2.4. Thực trạng quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp**

**2.4.1. Thực trạng lập kế hoạch đào tạo**

*2.4.1.1. Thực trạng lập kế hoạch các yếu tố đầu vào*

Chưa đạt yêu cầu.

*2.4.1.2. Thực trạng việc lập kế hoạch các yếu tố quá trình*

Còn nhiều hạn chế.

*2.4.1.3. Thực trạng việc lập kế hoạch các yếu tố đầu ra*

Không rõ ràng, chưa cụ thể và kém khả thi.

## **2.4.2. Thực trạng quá trình đào tạo**

### **2.4.2.1. Thực trạng thực hiện các yếu tố đầu vào**

Cần có giải pháp quản lý tốt hơn

### **2.4.2.2. Thực trạng triển khai các yếu tố quá trình**

Nhà trường cần có giải pháp để nâng cao chất lượng của việc triển khai thực hiện các yếu tố thuộc quá trình đào tạo.

### **2.4.2.3. Thực trạng tạo lập các yếu tố đầu ra**

Cần phải tăng cường sự tham gia của phía DoN vào hoạt động triển khai kiểm tra, đánh giá hoạt động học tập của SV

## **2.4.3. Thực trạng kiểm tra, giám sát đào tạo**

### **2.4.3.1. Thực trạng kiểm tra, giám sát các yếu tố đầu vào**

Các trường cần tập trung nhiều hơn vào việc nâng cao hiệu quả quản lý

### **2.4.3.2. Thực trạng việc kiểm tra các yếu tố quá trình**

Các trường cần tập trung quản lý các hoạt động này hiệu quả hơn

### **2.4.3.3. Thực trạng kiểm tra các yếu tố đầu ra**

Các trường cần có giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động

## **2.4.4. Thực trạng cải tiến, đổi mới đào tạo**

### **2.4.4.1. Thực trạng việc cải tiến, đổi mới các yếu tố đầu vào**

Các yếu tố được đánh giá chủ yếu ở mức trung bình

### **2.4.4.2. Thực trạng cải tiến, đổi mới các yếu tố quá trình**

Chưa được nhà trường quan tâm hoặc triển khai

### **2.4.4.3. Thực trạng cải tiến, đổi mới các yếu tố đầu ra**

Chưa nhận diện đúng tầm quan trọng dẫn đến chưa quan tâm đúng mức đến việc thu thập, sử dụng thông tin phản hồi, thông tin việc làm của SVTN.

## **2.4.5. Thực trạng kiểm soát các yếu tố bối cảnh**

Chưa đáp ứng được nhu cầu, không thường xuyên chủ động tổ chức các cuộc trao đổi thảo luận để nhận diện và phân tích thời cơ, thách thức đối với sự phát triển của nhà trường.

## **2.5. Đánh giá chung về thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp**

### **2.5.1. Điểm mạnh**

+ Các trường cao đẳng đã nhận thức được và rất đề cao vai trò của DoN trong đào tạo và đều đã có nhiều hình thức đến liên kết và phối hợp với DoN trong tất cả các hoạt động từ đầu vào, quá trình và đầu ra.

+ Các trường đều có chiến lược tuyển sinh và công tác tuyển sinh GDNN trình độ cao đẳng có nhiều đổi mới.

+ Đội ngũ CBQL và GV tại trường có chuyên môn tốt.

+ Các trường đều rà soát, cập nhật chương trình đào tạo, nội dung và giáo trình đào tạo theo đúng quy định.

+ DoN đã tham gia tích cực trong xây dựng danh mục thiết bị đào tạo và hỗ trợ CSVC, thiết bị đào tạo, cấp học bổng cho SV.

+ Các trường sử dụng nhiều hình thức thay đổi linh hoạt để kết nối với DoN.

+ Các hoạt động của người học, đặc biệt các hoạt động triển khai và đánh giá kết quả học tập được các trường cao đẳng và DoN chú trọng trong quá trình gắn kết.

+ Công tác lập kế hoạch, kế hoạch chiến lược đã được các trường quan tâm và sẵn sàng chia sẻ với các bên liên quan.

+ Các trường đã quan tâm đến việc thu thập thông phản hồi từ SVTN và đánh giá mức

độ đáp ứng nhu cầu từ DoN. Người học đánh giá tốt về kết quả đào tạo của nhà trường.

+ Năng lực SVTN được DoN đánh giá ở mức độ chấp nhận được khi tuyển dụng.

### **2.5.2. Điểm yếu**

+ Sự phối hợp với DoN để thu hút, phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên, NĐT tại DoN chưa tốt.

+ Công tác tuyển sinh trình độ cao đẳng chỉ tập trung thu hút đối tượng từ các trường THPT, chưa quan tâm thu hút đối tượng học là NLD. Việc tư vấn nghề nghiệp cũng như phối hợp với DoN khi thực hiện kế hoạch tuyển sinh chưa tốt.

+ Nghiệp vụ quản lý của đội ngũ CBQL chưa đáp ứng được yêu cầu.

+ Chương trình đào tạo còn có khoảng cách xa với thực tiễn tại DoN.

+ Tài chính hiện đang chưa đáp ứng được yêu cầu để đảm bảo đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN

+ Sự phối hợp với DoN trong đào tạo chưa tốt, đặc biệt là phối hợp để SV thực hành thực tập. Kế hoạch đào tạo của nhà trường chưa đủ linh hoạt để thay đổi phù hợp với kế hoạch sản xuất kinh doanh của DoN.

+ Các hoạt động cải tiến, đổi mới các yếu tố từ đầu vào - quá trình - đầu ra đều chưa quan tâm đúng mức và chưa có quy trình hiệu quả để áp dụng ở các trường.

+ Việc xác định nhu cầu của DoN chưa tốt. Công tác thu thập thông tin phản hồi của SVTN và đánh giá của DoN chưa thường xuyên, ít cập nhật phương pháp và các chỉ số để có thông tin kịp thời, chính xác và theo kịp với những thay đổi về nhu cầu sử dụng của DoN.

+ Việc nhận diện và phân tích các yếu tố bối cảnh chưa tốt, chưa thường xuyên.

### **2.5.3. Cơ hội**

+ Các văn bản pháp luật đã được ban hành tương đối đầy đủ và tạo hành lang pháp lý thuận lợi để các trường cao đẳng thiết lập mối quan hệ với DoN trong việc quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

+ Chủ trương hình thành mạng lưới trường cao đẳng chất lượng cao phát triển rộng khắp cả nước, đa dạng về mô hình hoạt động.

+ Xu hướng của TTLĐ và nhu cầu sử dụng nhân lực trình độ cao đẳng rất lớn và ngày càng tăng trong những năm tới.

+ Tiên bộ của khoa học công nghệ và CMCN 4.0 làm tăng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao trong đó có nhân lực trình độ cao đẳng.

+ Xu hướng học trình độ cao đẳng đang ngày càng tăng. Đối tượng học trình độ cao đẳng ngày càng mở rộng, số lượng NLD tham gia học trình độ cao đẳng đang ngày càng tăng cao.

+ Nhà nước, xã hội, cộng đồng DoN đang ngày càng quan tâm và ưu tiên đầu tư phát triển GDNN đặc biệt đối với đào tạo trình độ cao đẳng.

### **2.5.4. Thách thức**

+ Cơ chế chính sách quy định vai trò và trách nhiệm của các bên (DoN, nhà trường và bên thứ ba) chưa rõ ràng và phù hợp với bối cảnh hiện nay.

+ Sự đồng thuận của đội ngũ GV, CBQL, NĐT tại DoN khi áp dụng quy trình quản lý mới và chặt chẽ hơn.

+ Sự khập khiễng giữa kế hoạch đào tạo của trường (thường tính cố định cao) với kế hoạch sản xuất kinh doanh ở DoN (rất linh hoạt, thường xuyên thay đổi).

## **Kết luận chương 2**

Luận án đã tiến hành khảo sát có hệ thống và toàn diện về tất cả các khía cạnh liên quan đến đào tạo trình độ cao đẳng, quản lý đào tạo trình độ cao đẳng và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN, TTLĐ trên địa bàn toàn quốc.

Kết quả khảo sát được khái quát hóa trong mục “2.4. Thực trạng quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp” đã chứng minh “giả thuyết số 2” được nêu trong “mục 5”, “phần mở đầu” của luận án là đúng.

Qua phân tích kết quả khảo sát, đề tài đã nhận diện được điểm mạnh, điểm yếu trong quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN được ở các khâu tại từng giai đoạn từ đầu vào - quá trình - đầu ra. Đồng thời đề tài cũng nhận diện và phân tích được những thời cơ và thách thức về quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN để làm cơ sở đề xuất các giải pháp cụ thể trong chương 3 của luận án.

## **CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP TIẾP CẬN THEO PDCA**

### **3.1. Định hướng của Nhà nước về phát triển GDNN và chủ trương tăng cường liên kết với doanh nghiệp trong GDNN**

Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013, Quan điểm chỉ đạo của Trung ương tại Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4/11/2013, Nghị quyết số 44/NQ-CP, Ban Cán sự đảng Bộ LĐTĐ&XH đã ban hành Nghị quyết 617-NQ/BCSD xác định một số quan điểm đổi mới quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN và TTLĐ trong hệ thống GDNN.

### **3.2. Nguyên tắc đề xuất các giải pháp**

**3.2.1. Đảm bảo phù hợp với định hướng nâng cao chất lượng đào tạo của Đảng và Nhà nước**

**3.2.2. Đảm bảo phù hợp với các nhiệm vụ và quyền hạn của Hiệu trưởng trường cao đẳng**

**3.2.3. Phát huy tối đa sức mạnh tổng hợp các nguồn lực của trường cao đẳng và các nguồn lực của doanh nghiệp**

**3.2.4. Đảm bảo tính khả thi và bền vững tương đối**

### **3.3. Đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp tiếp cận theo PDCA**

#### **3.3.1. Tổ chức xác định nhu cầu của các ngành công nghiệp**

##### **3.3.1.1. Lợi ích tiềm năng**

Đề giải quyết sự khập khiễng trong kỹ năng và sự thiếu hụt kỹ năng từ phía “cung” nhân lực, các trường cao đẳng không những gia tăng đầu tư CSVC - trang thiết bị đào tạo, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, NĐT tại DoN mà còn phải nắm bắt được nhu cầu kỹ năng của nhân lực cần tuyển dụng từ các ngành công nghiệp. Từ đó có định hướng đầu tư, xác định xây dựng mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của DoN.

##### **3.3.1.2. Mục đích của giải pháp**

- Thu thập thông tin về nhu cầu kỹ năng cụ thể
- Dự liệu được các nhu cầu kỹ năng tiềm ẩn hoặc biến động của DoN.

### 3.3.1.3. Nội dung thực hiện

Điểm mấu chốt của việc vận dụng PDCA vào quản lý đào tạo trình độ cao đẳng là sự tương tác thường xuyên với các DoN. Nhu cầu kỹ năng biến động có thể được xác định thông qua sự tương tác giữa các đề xuất từ các trường cao đẳng, phản hồi từ DoN và ngược lại.

### 3.3.1.4. Cách thức thực hiện

Việc xác định chính xác nhu cầu của DoN, các trường cao đẳng cần phải duy trì mối quan hệ tương tác với DoN và thực hiện theo 3 bước

Bước 1: Xác định nhu cầu nhân lực chung của DoN.

Bước 2. Thông tin cụ thể hơn về các khóa học/môn học

Bước 3. Lấy ý kiến góp ý

### 3.3.1.5. Điều kiện thực hiện

Nhà trường cần nhận diện và xác định vai trò quan trọng của sự tương tác thường xuyên với DoN.

Nhà trường sẵn sàng thay đổi và chấp nhận thay đổi, cải tiến chương trình

## 3.3.2. Phát triển mạng lưới đối tác doanh nghiệp

### 3.3.2.1. Lợi ích tiềm năng

Tăng cường phát triển đối tác DoN và kí thỏa thuận hợp tác toàn diện giữa trường cao đẳng và DoN

### 3.3.2.2. Mục đích của giải pháp

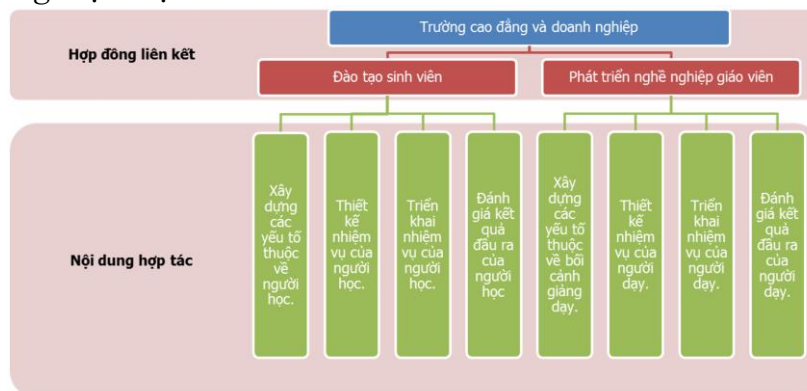
Tìm kiếm đối tác chiến lược

Thúc đẩy sự tham gia hợp tác toàn diện của DoN trong đào tạo.

Tăng cường nguồn lực nâng cao chất lượng đào tạo, quảng bá thương hiệu

Tạo điều kiện cho người học và giảng viên tham gia hiệu quả vào đào tạo.

### 3.3.2.3. Nội dung thực hiện



### 3.3.2.4. Cách thức thực hiện

Bước 1: Xác định nhu cầu hợp tác với DoN trong đào tạo trình độ cao đẳng.

Bước 2: Tìm kiếm và lập danh sách đối tác DoN tiềm năng.

Bước 3: Tìm kiếm và lập danh sách đối tác DoN tiềm năng

Bước 4: Tiến hành thương thảo, thống nhất thỏa thuận hợp tác

Bước 5: Kí thỏa thuận hợp tác

Bước 6: Định kỳ đánh giá tổng kết thỏa thuận hợp tác

### 3.3.2.5. Điều kiện thực hiện

Hiệu trưởng nhà trường và lãnh đạo DoN cần có nhận thức đúng đắn về mối quan hệ hợp tác, có tầm nhìn và trách nhiệm với xã hội, có lòng tin và sự tin tưởng lẫn nhau để tạo dựng hình ảnh, thương hiệu uy tín cho cả hai.

Đề cao những nguyên tắc căn bản trong hợp tác dựa trên cơ sở tự nguyện, bình



đăng, đồng thuận và đúng pháp luật.

Trường phải là bên chủ động, tích cực tìm kiếm đối tác tiềm năng, đồng thời cần phải mềm dẻo, linh hoạt để liên kết đạt hiệu quả cao nhất.

### **3.3.3. Tổ chức tuyển sinh phù hợp nghề đào tạo và gắn kết với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.**

#### **3.3.3.1. Lợi ích tiềm năng**

Cần xây dựng chiến lược tuyển sinh dựa vào cả ba tiêu chí tuyển sinh gồm:

- Điều kiện về kiến thức văn hóa
- Khối lượng môn học phù hợp với từng nghề xét tuyển và
- Tổng điểm các môn xét tuyển đầu vào.

#### **3.3.3.2. Mục đích của giải pháp**

Mở rộng và tuyển sinh đảm bảo chất lượng theo từng nghề và đủ chỉ tiêu

Người học có thể vừa chọn được ngành/ngành yêu thích

Đảm bảo SV sau khi tốt nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

#### **3.3.3.3. Nội dung thực hiện**

Để đổi mới công tác tuyển sinh đầu vào đảm bảo phù hợp với nghề đào tạo và gắn kết với nhu cầu nhân lực của DoN, cần thực hiện những nội dung sau:

- Xác định nhu cầu nhân lực của DoN làm cơ sở để xác định chỉ tiêu tuyển sinh
- Giao lưu thường xuyên với DoN nhằm nắm bắt nhu cầu tuyển dụng của DoN.
- Sử dụng đầy đủ các tiêu chí tuyển sinh
- Xây dựng đội ngũ tư vấn tuyển sinh, hướng nghiệp chuyên nghiệp.
- Xây dựng cơ chế phối hợp với DoN trong tuyển sinh đầu vào đào tạo.

#### **3.3.3.4. Cách thức thực hiện**

Bước 1: Xác định nhu cầu nhân lực của DoN

Bước 2: Xác định những thay đổi năng động trong nhu cầu kỹ năng

Bước 3: Sử dụng các tiêu chí tuyển sinh đầu vào theo hướng linh hoạt

Bước 4: Phối hợp với các đối tác DoN để xây dựng cơ chế cho người học

Bước 5: Xây dựng đội ngũ làm công tác tư vấn tuyển sinh chuyên nghiệp

#### **3.3.3.5. Điều kiện thực hiện**

Hiệu trưởng nhà trường cần nhận thức đúng đắn về công tác tuyển sinh

DoN cần xác định việc đầu tư cho nguồn nhân lực là cần thiết

Các bộ tư vấn tuyển sinh cần hiểu rõ và tư vấn hướng nghiệp phù hợp

### **3.3.4. Tổ chức phối hợp giữa trường cao đẳng và doanh nghiệp để triển khai các hoạt động đào tạo**

#### **3.3.4.1. Lợi ích tiềm năng**

Giải pháp “Tổ chức phối hợp giữa trường cao đẳng và DoN để triển khai các hoạt động đào tạo” là cần thiết

#### **3.3.4.2. Mục đích của giải pháp**

Hoạt động đào tạo tiếp cận chuẩn nghề nghiệp thực tế trong DoN.

Gắn kết việc học tập bằng lao động sản xuất trong thực tế

Kết hợp giữa bài giảng trong lớp học và hoạt động thực hành sản xuất

Tiếp cận thực tiễn sản xuất, hiểu sâu lí thuyết.

#### **3.3.4.3. Nội dung thực hiện**

- Lập kế hoạch thực hiện kế hoạch đào tạo với sự tham gia của DoN cho từng khóa
- Tổ chức và chỉ đạo thiết kế và triển khai học tập với sự phối hợp của DoN
- Kiểm tra, giám sát tiến độ, kết quả thực hiện đào tạo

#### **3.3.4.4. Cách thức thực hiện**

Bước 1: Lập kế hoạch thực hiện kế hoạch đào tạo

Bước 2: Tổ chức và chỉ đạo việc thực hiện thiết kế và triển khai

Bước 3: Phối hợp với DoN kiểm tra, giám sát tiến độ, kết quả thực hiện

#### *3.3.4.5. Điều kiện thực hiện*

Nâng cao tinh thần trách nhiệm của DoN

Chia sẻ chiến lược phát triển của nhà trường với DoN

Trao đổi thẳng thắn trên tinh thần xây dựng

### ***3.3.5. Tổ chức phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp phát triển nghề nghiệp cho giảng viên và NĐT tại DoN***

#### *3.3.5.1. Lợi ích tiềm năng*

Giải pháp “Tổ chức phối hợp giữa nhà trường và DoN phát triển nghề nghiệp cho giảng viên và NĐT tại DoN đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực để đào tạo trình độ cao đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN” là cần thiết.

#### *3.3.5.2. Mục đích của giải pháp*

Thiết kế, triển khai các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp gắn liền sản xuất. Liên tục tiếp cận các kỹ năng nghề mới, cập nhật các kiến thức về công nghệ mới. Nâng cao năng lực giảng dạy từ đó nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

#### *3.3.5.3. Nội dung thực hiện*

- Xây dựng kế hoạch để thiết kế, triển khai nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp
- Tổ chức và chỉ đạo việc thực hiện
- Đánh giá việc thiết kế nhiệm vụ
- Đánh giá hiệu quả mô hình triển khai và kết quả

#### *3.3.5.4. Cách thức thực hiện*

Bước 1: Xây dựng kế hoạch

Bước 2: Tổ chức và chỉ đạo

Bước 3: Đánh giá việc thiết kế

Bước 4: Đánh giá hiệu quả mô hình

#### *3.3.5.5. Điều kiện thực hiện*

- DoN nâng cao tinh thần trách nhiệm và sẵn sàng chia sẻ liên quan đến đào tạo;
- Giảng viên nêu cao tinh thần học hỏi, trao đổi thẳng thắn tiếp thu kiến thức thực tế;
- Việc thu thập thông tin phản hồi tiến hành thường xuyên.

### ***3.3.6. Đánh giá kết quả đầu ra của người học có sự tham gia của doanh nghiệp***

#### *3.3.6.1. Lợi ích tiềm năng*

Cần thiết có giải pháp để thúc đẩy sự tham gia của DoN trong các hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của SV qua đó tác động tích cực đến các kết quả đầu ra của SV.

#### *3.3.6.2. Mục đích của giải pháp*

Hướng tới xây dựng cách thức tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả đầu ra

Quản lý các thông tin về sự hài lòng sau khóa học

Đánh giá kết quả đầu ra

#### *3.3.6.3. Nội dung thực hiện*

- Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả với sự tham gia của DoN.
- Triển khai kiểm tra, đánh giá hoạt động học tập có sự tham gia của DoN.
- Kiểm tra hiệu quả các kỳ đánh giá kết quả học tập của SV.
- Đổi mới nội dung và cách thức phối hợp với DoN trong đánh giá kết quả

#### *3.3.6.4. Cách thức thực hiện*

- Xây dựng kế hoạch đánh giá kết quả đầu ra

- Tổ chức và chỉ đạo đánh giá kết quả đầu ra với sự hỗ trợ của DoN

- Giám sát, kiểm tra quá trình thực hiện đánh giá kết quả đầu ra
- Thực hiện khảo sát thu thập thông tin phản hồi từ SV và DoN.
- Lập kế hoạch, tổ chức thu thập thông tin khảo sát sự hài lòng SV và DoN
- Thu thập thông tin phản hồi của cả SV và DoN trong các khóa học tiếp theo.

#### **3.3.6.5. Điều kiện thực hiện**

- DoN sẵn sàng cử cán bộ kỹ thuật và bố trí CSVC cho hoạt động đánh giá kết quả đầu ra của người học.
- Việc thu thập thông tin phản hồi về sự hài lòng và cam kết với học tập của SV, DoN cần được tiến hành thường xuyên sau mỗi khóa học.

### **3.3.7. Tổ chức phát triển chương trình đào tạo tiếp cận các công nghệ sản xuất thực tế và kỹ năng nghề nghiệp mới**

#### **3.3.7.1. Lợi ích tiềm năng**

Giải pháp “Tổ chức phát triển chương trình đào tạo tiếp cận các công nghệ sản xuất thực tế và kỹ năng nghề nghiệp mới” là cần thiết để có thể thu hẹp khoảng cách đào tạo từ phía các trường cao đẳng đến các tiêu chuẩn chất lượng công nghiệp mới xuất hiện trong DoN.

#### **3.3.7.2. Mục đích của giải pháp**

- Cập nhật mục tiêu và chương trình đào tạo theo hướng hiện đại
- Giúp DoN nâng cao nhận thức trách nhiệm trong việc đào tạo nhân lực
- Giúp quản lý hiệu quả đánh giá, cập nhật mục tiêu, chương trình đào tạo.

#### **3.3.7.3. Nội dung thực hiện**

- Lập kế hoạch phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu
- Tổ chức và chỉ đạo phát triển chương trình đào tạo với sự tham gia của DoN.
- Kiểm tra, giám sát quá trình phát triển chương trình với sự tham gia của DoN.
- Đổi mới chương trình đào tạo với sự tham gia của DoN.

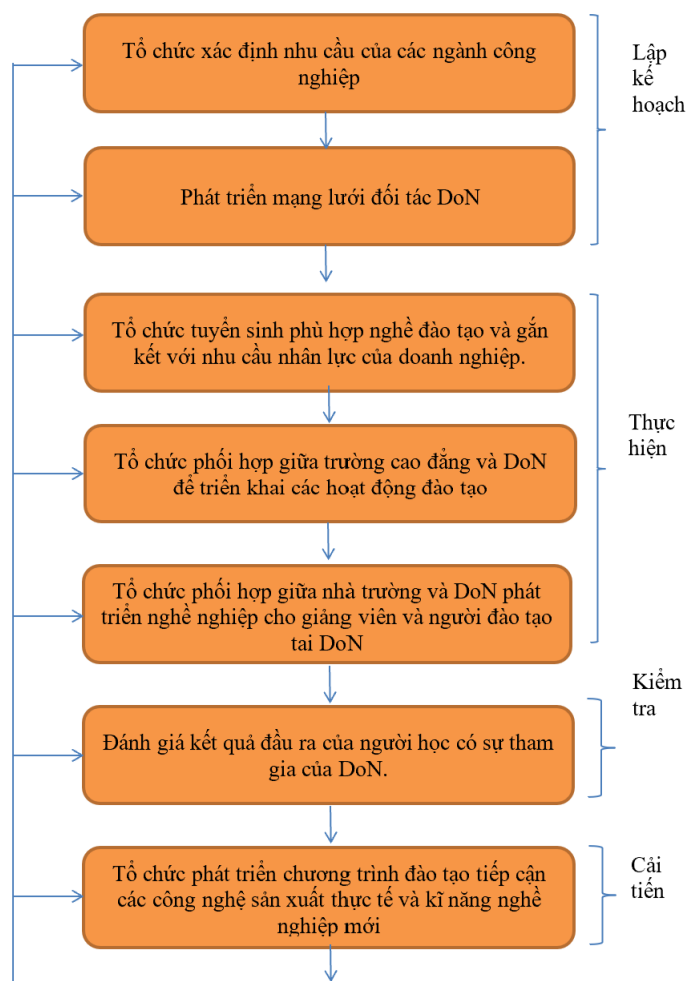
#### **3.3.7.4. Cách thức thực hiện**

Bước 1: Xây dựng kế hoạch đánh giá, cập nhật mục tiêu và chương trình đào tạo

Bước 2: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện

Bước 3: Kiểm tra, đánh giá kết quả cập nhật mục tiêu và chương trình đào tạo.

### **3.3.8. Mối quan hệ giữa các giải pháp**



Tất cả giải pháp có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại với nhau.

Tất cả các giải pháp là một hệ thống thống nhất của quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

### 3.4. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp

#### 3.4.1. Mục đích khảo nghiệm

Đánh giá tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN bằng phương pháp chuyên gia.

#### 3.4.2. Nội dung khảo nghiệm

Lấy ý kiến của chuyên gia về tính cần thiết và tính khả thi về 7 giải pháp

#### 3.3.3. Thiết kế phương pháp chuyên gia

(1) Thành phần chuyên gia: thu thập từ hai nhóm chuyên gia gồm nhóm DoN (lãnh đạo DoN, cán bộ kỹ thuật) và nhóm trường cao đẳng (ban giám hiệu, quản lý phòng đào tạo, giảng viên dạy trình độ cao đẳng)

(2) Phương pháp và kỹ thuật tiến hành: Bảng hỏi. Thời gian bắt đầu khảo sát là ngày 15 tháng 9 năm 2019.

(3) Kỹ thuật xử lý số liệu: SPSS 22.0 (Mann-Whitney, Descriptive Statistics, Friedman, Spearman)

3.3.4. Kết quả lấy ý kiến chuyên gia: Đề tài thu thập được 85 phiếu hợp lệ với dữ liệu được trả lời đầy đủ, không có đối tượng bị bỏ trống.

#### 3.3.5. Thảo luận về ý kiến chuyên gia

Kết quả cho thấy các chuyên gia đều nhận định các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN là cần thiết và khả thi.

### **3.5. Thử nghiệm giải pháp**

#### **3.5.1. Mục đích thử nghiệm**

Nghiên cứu tiên hành thử nghiệm giải pháp 2: “Phát triển mạng lưới đối tác DoN” bởi tính quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến tất cả các giải pháp khác.

Mục đích thử nghiệm giải pháp này là để đánh giá tác động của giải pháp “Phát triển mạng lưới đối tác DoN” đến hiệu quả hợp tác với DoN.

#### **3.5.2. Nội dung thử nghiệm**

Tuyển sinh đầu vào; nhu cầu nguồn nhân lực; thu hút, phát triển nghề nghiệp; tổ chức thực hiện đào tạo, phát triển chương trình đào tạo; tổ chức đào tạo lý thuyết tại trường và tổ chức thực tập, thực hành cho sinh viên tại DoN; triển khai kiểm tra, đánh giá hoạt động học tập của sinh viên có sự tham gia của DoN; thu thập thông tin phản hồi, thông tin việc làm của SVTN và mức độ đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của SVTN. Từ đó, đánh giá sự sẵn sàng hợp tác của DoN trong đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

#### **3.5.3. Thiết kế phương pháp thử nghiệm**

3.5.3.1. *Đối tượng thử nghiệm*: Trung tâm Tư vấn Tuyển sinh và Hỗ trợ việc làm, Trường Cao đẳng Cơ Điện Hà Nội.

#### **3.5.3.2. Phương pháp tiến hành**

Bước 1: Nghiên cứu đề trình xin chủ trương thử nghiệm.

Bước 2: Bồi dưỡng cộng tác viên

Bước 3: Cố vấn cho giám đốc trung tâm tiến hành thực hiện giải pháp

#### **3.5.4. Kết quả thử nghiệm**

##### **3.5.4.1. Về phát triển mối quan hệ hợp tác toàn diện với doanh nghiệp**

Kết quả cho thấy chênh lệch giữa nội dung hợp tác trước và sau khi thử nghiệm giải pháp. Cụ thể, sau khi thực hiện giải pháp, số lượng nội dung hợp tác tăng đáng kể qua các cam kết thực hiện của DoN.

##### **3.5.4.2. Về nhận thức của cán bộ làm công tác kết nối doanh nghiệp**

Kết quả cho thấy sau thời gian tham gia thử nghiệm kiến thức, quy trình, trách nhiệm, thái độ về phát triển đối tác DoN của cán bộ chuyên trách tăng lên đáng kể. Điều này thể hiện giải pháp thử nghiệm đã có tác động sâu sắc đến nhận thức, hành vi và thái độ của cán bộ chuyên trách về quan hệ doanh nghiệp

Nói chung, kết quả thử nghiệm đã khẳng định giả thuyết của luận án này là đúng. Kết quả này cũng củng cố và ủng hộ những kết luận của phương pháp chuyên gia về tính khả thi và hiệu quả của các giải pháp quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

### **Kết luận chương 3**

Dựa vào khung lý thuyết quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp theo tiếp cận PDCA (bảng 1.1) cùng với cơ sở chính sách đào tạo và kết quả khảo sát thực trạng, Luận án đã đề xuất 07 giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp bao gồm: Tổ chức xác định nhu cầu của các ngành công nghiệp; Phát triển mạng lưới đối tác DoN; Tổ chức tuyển sinh phù hợp nghề đào tạo và gắn kết với nhu cầu nhân lực của DoN; Tổ chức phối hợp giữa trường cao đẳng và DoN để triển khai các hoạt động đào tạo; Tổ chức phối hợp giữa nhà trường và DoN phát triển nghề nghiệp cho giảng viên và người đào tạo tại DoN; Đánh giá kết quả đầu ra của người học có sự tham gia của DoN; Tổ chức phát triển chương trình đào tạo tiếp cận các công nghệ sản xuất thực tế và kỹ năng nghề nghiệp mới.

Các giải pháp này có mối quan hệ chặt chẽ, hỗ trợ lẫn nhau để hướng tới mục đích

chung về quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN. Nếu thiếu hoặc thực hiện không đồng bộ một trong những giải pháp trên thì hiệu quả sẽ không đạt như mong muốn.

Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất bằng phương pháp chuyên gia cho thấy các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN là cần thiết và khả thi. Kết quả thử nghiệm giải pháp 2 “Phát triển mạng lưới đối tác DoN” bước đầu khẳng định về tính khả thi và hiệu quả của các giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN. Đây là tiền đề quan trọng để lan tỏa và phát triển mối quan hệ hợp tác với DoN, đồng thời là cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc thực hiện tất cả các giải pháp do đề tài này đề xuất.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu tổng quan đã cho thấy, vấn đề đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN đã được nhiều tác giả bàn luận dưới nhiều phương diện khác nhau cho các lĩnh vực đào tạo, trình độ đào tạo khác nhau. Về mặt vĩ mô, vấn đề này luôn thu hút sự quan tâm của cơ sở đào tạo, cấp quản lý cũng như toàn xã hội, tuy nhiên chưa nghiên cứu nào đề cập đến cách tiếp cận hệ thống trong quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN.

Cả ba giả thuyết nghiên cứu được đưa ra trong “mục 5, phần mở đầu” của luận án này đã được chứng minh là đúng.

Điểm bắt đầu của nghiên cứu này, luận án tiếp cận khái niệm đào tạo là quá trình đào tạo, rèn luyện liên tục các kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp nhằm cung cấp cho người học khả năng nhận diện vị trí việc làm, tìm và định hướng được nghề nghiệp. Điều này đã dẫn dắt nghiên cứu tìm kiếm một mô hình mô hình đào tạo và mô hình quản lý để làm cơ sở lý luận cho luận án. Bằng cách tiếp cận và PDCA dựa trên mô hình CIPO, luận án đã xây dựng khung lý thuyết quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN, đồng thời xác định rõ các nội dung quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN đặt trong bối cảnh nhu cầu nguồn nhân lực của TTLĐ, trong đó lớn nhất là nhu cầu của DoN đối với trình độ cao đẳng đang ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng, đồng thời phối hợp với DoN là vấn đề mấu chốt của đào tạo đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của TTLĐ trong đó DoN có nhu cầu lớn nhất.

Sử dụng khung lý thuyết quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN (bảng 1.1) cùng với chủ trương, chính sách phát triển GDNN và kết quả khảo sát thực trạng, luận án này đề xuất 07 giải pháp quản lý mang tính hệ thống chặt chẽ nhằm giúp hiệu trưởng nhà trường bao quát toàn diện mọi nội dung quản lý học tập và quản lý giảng dạy ở cả 3 giai đoạn trước, trong và sau quá trình đào tạo. Mỗi giải pháp có vai trò như một phần tử quan trọng cấu thành nên hệ thống tổng thể để hướng tới một mục đích chung về quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của DoN. Nếu thiếu hoặc thực hiện không đồng bộ thì hiệu quả sẽ không đạt như mong muốn. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất bằng phương pháp chuyên gia kết hợp với kết quả thử nghiệm giải pháp 2: “Phát triển mạng lưới đối tác DoN” đã bước đầu khẳng định về tính cần thiết, tính khả thi và hiệu quả của các giải pháp đã đề xuất. Điều này khẳng định các giả thuyết được đưa ra là đúng.

## **2. Khuyến nghị**

Những khuyến nghị dưới đây được đưa ra nhằm thúc đẩy và góp phần hiện thực hóa 07 giải pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng đã đề xuất trong luận án này.

### **2.1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước về GDNN**

Nhà nước tạo cơ chế khuyến khích và quy định mức độ ràng buộc DoN phải tham gia hoạt động đào tạo với các quy định về tổ chức, tài chính, thuế, phúc lợi xã hội.

Tăng quyền tự chủ cho các cơ sở GDNN có thể chủ động về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng các chuẩn đầu ra, xây dựng chương trình đào tạo, thu chi nguồn tài chính.

Xây dựng cơ quan dự báo có hiệu quả nhu cầu nhân lực trong từng vùng, và cả nước gắn với từng ngành nghề cụ thể.

### **2.2. Đối với doanh nghiệp**

Nâng cao tinh thần trách nhiệm, tạo điều kiện tối đa để tiếp nhận sinh viên thực tập, giảng viên đến trao đổi kinh nghiệm và tiếp thu những kỹ năng, công nghệ mới.

Cần có cơ chế, chính sách khuyến khích nhà giáo có trình độ chuyên môn và tay nghề cao trong các cơ sở GDNN tham gia vào các hoạt động sản xuất của DoN.

DoN sẵn sàng cử các chuyên gia, kỹ sư, tham gia trực tiếp giảng dạy, hướng dẫn thực hành tại thực địa hoặc cơ sở GDNN .

### **2.3. Đối với cơ sở GDNN**

Chủ động mời DoN tham gia vào hoạt động đào tạo của nhà trường, đặc biệt là các học phần liên quan đến sản xuất thực tế.

Quan tâm sâu sắc đến vấn đề phát triển nghề nghiệp nhà giáo.

Thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác DoN.

Thiết lập mối quan hệ bền vững giữa cựu sinh viên với nhà trường, tạo cơ chế để cựu sinh viên đang làm việc tại DoN liên hệ thường xuyên với nhà trường, tổ chức hội thảo trao đổi kinh nghiệm giữa lý thuyết với thực tiễn với nhìn nhận cựu sinh viên là cầu nối vững chắc, hiệu quả, thiết thực giữa nhà trường và DoN.

## DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Pham Xuan Thu, Vo Thi Nhu Uyen, *The Fact of Training management at Associate Level in Meeting Human Resource Requirements of Enterprises in Vietnam*, World journal of vocational education and training, Vol. 3, No. 1, pp 18-35, 29 June 2021.
2. Pham Xuan Thu, Vo Thi Nhu Uyen, *The Fact of Training at Associate Level in Meeting Human Resource Requirements of Enterprises in Vietnam*, International Journal of Science and Research (IJSR), Volume 10 Issue 3, pp 488 – 498, March 2021.
3. Pham Xuan Thu, *The impact of covid on vocational education and training in Vietnam*, Yushan forum online to share about Covid's impact on Vocatonal education and training, October 8, 2020, Hanoi.
4. Phạm Xuân Thu, “*Mô hình quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp*”, Tạp chí Giáo dục nghề nghiệp, số 78 tháng 3/2020, trang 2-8.
5. Pham Xuan Thu, *Viet Nam's VET system*, TVET Workshop on Regional Industry-Academia Collaboration for Talent Development, September 16-18, 2019, Taipei.
6. Phạm Xuân Thu, Nguyễn Quang Hưng, Phùng Lê Khanh (2019), “*Vocational Training, Orientation and Employment for Children and Teenagers from 15 to 18 years old*”, Tạp chí Giáo dục nghề nghiệp, số 12/2019.
7. Phạm Xuân Thu, Bùi Thị Thanh Nhân (2016), *Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề cho người khuyết tật, thực trạng và thách thức*, Tạp chí Khoa học dạy nghề, tháng 10, 2016
8. Phạm Xuân Thu (2013) “*Chất lượng nhân lực Việt Nam trong so sánh một số yếu tố với một số nước trong khu vực*”, Tạp chí Khoa học dạy nghề, 2013.
9. Phạm Xuân Thu, Nguyễn Quang Việt (2011 đồng chủ biên), “*Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp vừa và nhỏ*”, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.