

## THE OVERVIEW OF RESEARCH ON TRAINING MANAGEMENT IN UNIVERSITIES AND COLLEGES TO MEET THE LABOR MARKET AND LOCAL WORKFORCE DEMANDS

Nguyen Thi Tuyen

Email: nguyentuyen.cdsphy@gmail.com

Hung Yen Community College  
An Tao ward, Hung Yen city,  
Hung Yen province, Vietnam

Received: 21/10/2024

Revised: 19/11/2024

Accepted: 03/01/2025

Published: 20/02/2025

**Abstract:** This article provides an overview of prior research on training management in universities and colleges aimed at meeting labor market and local workforce demands. Existing studies emphasize the importance of and propose solutions for managing training in higher education institutions to align with labor market demands and local workforce requirements. Achieving labor market-responsive training requires educational institutions to collaborate with businesses and employers in defining training objectives, establishing outcome standards, and coordinating scientific research, practical training, and internships. However, the article highlights that despite numerous proposed solutions, there is still a lack of comprehensive and coordinated studies across localities, particularly in regions with similar natural, economic, cultural, and social characteristics. Therefore, the article calls for further in-depth research to enhance the effectiveness of training management in universities and colleges, thereby better addressing local workforce needs in the context of current economic and social development.

**Keywords:** *Training, management, training management, labor market, workforce.*

## TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ NHU CẦU NHÂN LỰC ĐỊA PHƯƠNG

Nguyễn Thị Tuyền

Email: nguyentuyen.cdsphy@gmail.com

Trường Cao đẳng Cộng đồng Hưng Yên  
phường An Tào, thành phố Hưng Yên,  
tỉnh Hưng Yên, Việt Nam

Nhận bài: 21/10/2024

Chỉnh sửa xong: 19/11/2024

Chấp nhận đăng: 03/01/2025

Xuất bản: 20/02/2025

**Tóm tắt:** Bài viết tổng quan các nghiên cứu trước đây về vấn đề quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng nhằm đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và nhu cầu nhân lực ở các địa phương. Các nghiên cứu đã nhấn mạnh tầm quan trọng cũng như các giải pháp quản lý đào tạo ở trường đại học, cao đẳng nhằm đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và nhu cầu nhân lực địa phương. Để đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, các cơ sở đào tạo cần phối hợp với các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động trong việc xác định mục tiêu đào tạo, xây dựng chuẩn đầu ra, phối hợp trong nghiên cứu khoa học, thực hành, thực tập. Tuy nhiên, bài viết chỉ ra rằng, mặc dù có nhiều giải pháp được đề xuất nhưng vẫn còn thiếu các nghiên cứu tổng hợp có tính đồng bộ giữa các địa phương, nhất là những địa phương có đặc điểm tương đồng về điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa, xã hội. Từ đó, bài viết khuyến nghị cần thực hiện các nghiên cứu sâu hơn để cải thiện hiệu quả hoạt động quản lý đào tạo ở các trường đại học và cao đẳng nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực ở các địa phương trong bối cảnh phát triển kinh tế và xã hội hiện nay.

**Từ khóa:** *Đào tạo, quản lý, quản lý đào tạo, thị trường lao động, nguồn nhân lực.*

### 1. Đặt vấn đề

Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội về nguồn nhân lực, hiện nay các trường đại học và cao

đẳng đã chú trọng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước, bên cạnh đó còn đáp ứng

nhu cầu về nguồn nhân lực ở các địa phương. Chính vì vậy, tại Đại hội XIII, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đề ra mục tiêu phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, đột phá góp phần tạo nền tảng quan trọng để Việt Nam thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021).

Hiện nay, lực lượng lao động ở Việt Nam phần lớn chưa đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp, đặc biệt là trong bối cảnh của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Nguyên nhân chính là do trình độ kỹ năng và kiến thức của người lao động chưa phù hợp với các yêu cầu mới của thị trường lao động. Thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho thấy, trong quý 1 năm 2024, cả nước có 1,05 triệu người thất nghiệp trong độ tuổi lao động (chiếm 2,24%). Quý 1 năm 2024, số người nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp thuộc nhóm có trình độ đại học trở lên có xu hướng tăng, từ 15,4% trong quý 4 năm 2023 lên 17,2% (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này đòi hỏi phải cải tiến chất lượng đào tạo và giáo dục nghề nghiệp để đáp ứng xu hướng phát triển của xã hội.

Trong bối cảnh ấy, việc quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng cần được nhìn nhận lại một cách toàn diện. Đào tạo cần đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt các trường đại học, cao đẳng vùng cần đáp ứng nhu cầu nhân lực tại địa phương. Điều này đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường với các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng và chính quyền địa phương nhằm định hướng cho chương trình đào tạo.

Bài viết tổng quan các nghiên cứu liên quan đến quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng theo hướng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và nhu cầu nhân lực địa phương, từ đó tìm ra những khoảng trống trong các nghiên cứu hiện có để định hướng những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu như làm rõ các xu hướng, phương pháp và chiến lược quản lý đào tạo được áp dụng, đồng thời đánh giá mức độ phù hợp của các chương trình đào tạo với yêu cầu của thị trường lao động và địa phương nghiên cứu những thách thức và đề xuất các giải pháp để cải thiện sự gắn kết giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Các nghiên cứu về quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động

Tác giả Hồ Cảnh Hạnh (2013) cho rằng: Quản lý

đào tạo theo nhu cầu xã hội về thực chất là quản lý cung - cầu về nguồn nhân lực lao động cho xã hội, đảm bảo về số lượng, chất lượng, cơ cấu, trình độ và ngành nghề được đào tạo.

Nghiên cứu của tác giả Trịnh Ngọc Thạch (2008) đã phân tích và lý giải vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, từ đó chỉ ra sự cần thiết phải hình thành các chương trình đào tạo chất lượng cao và mô hình quản lý các chương trình này trong trường đại học. Đồng thời, nghiên cứu cũng làm rõ cấu trúc và chức năng, nhiệm vụ, những nét đặc trưng của mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong một số trường đại học ở nước ta. Từ đó, đề xuất và kiến nghị những biện pháp hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học ở nước ta, gồm bốn nhóm vấn đề: chương trình đào tạo, đội ngũ giáo viên, kết hợp đào tạo với nghiên cứu khoa học và cung cấp tài chính.

Nghiên cứu của Svetlana G. Kashina và cộng sự (2016) đã xác định các đặc điểm quản lý đào tạo nghề cho sinh viên trong điều kiện hợp tác xã hội giữa các trường đại học và doanh nghiệp. Trong đó, nhấn mạnh cách tiếp cận tích hợp cho phép xác định các cơ chế hợp tác xã hội hiệu quả giữa các trường đại học và doanh nghiệp trong việc quản lý đào tạo nghề cho sinh viên. Nghiên cứu cũng chỉ rõ bản chất của hợp tác xã hội trong giáo dục nghề nghiệp, chỉ ra sự tham gia của các doanh nghiệp vào quá trình đào tạo với vai trò "Hướng dẫn nghề nghiệp", quản lý, theo dõi, đánh giá người học giúp nâng cao kỹ năng của người học theo hướng gắn với nhu cầu của doanh nghiệp cụ thể; đưa ra các nguyên tắc quản lý đào tạo nghề cho sinh viên trong điều kiện hợp tác xã hội; xác định các hướng chính của hợp tác xã hội giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp cũng như những vấn đề cản trở sự phát triển hợp tác trong hệ thống "Trường đại học - doanh nghiệp".

Dutta & Islam (2017) đã nghiên cứu chương trình giảng dạy của ba ngành khoa học tại Đại học Dhaka để đánh giá mức độ đáp ứng của nguồn nhân lực được đào tạo với nhu cầu của nhà tuyển dụng và nhu cầu của thị trường lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, chương trình của khoa Xã hội học không đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động nhất là khu vực doanh nghiệp do thái độ tiêu cực với khu vực tư nhân và thiếu định hướng phát triển phù hợp cho lĩnh vực này. Nghiên cứu đã đề xuất những thay đổi trong chương trình giảng dạy nhằm khắc phục những hạn chế và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

Jeffrey A.Mello (2002) đã phân tích những vấn đề chiến lược đối với việc quản lý đào tạo nghề thông qua quản trị nguồn nhân lực. Nghiên cứu này đã góp phần nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đối với việc sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề. Tuy nhiên, vấn đề quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội, tác giả chưa phân tích kỹ và toàn diện mà chỉ mới đưa ra định hướng.

Trong nghiên cứu về “Quản lý đào tạo nghề ở các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội”, tác giả Nguyễn Thị Hằng (2013) đã xây dựng một khung lý luận về quản lý đào tạo nghề, bao gồm các yếu tố: Quản lý việc xác định nhu cầu đào tạo; Quản lý lập kế hoạch và thiết kế chương trình đào tạo; Quản lý việc triển khai đào tạo; Quản lý quá trình đánh giá đào tạo. Tác giả nhấn mạnh rằng, sự liên kết giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp là yếu tố quan trọng để đảm bảo đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của xã hội trong cơ chế thị trường. Nghiên cứu này đã đề xuất 5 giải pháp quản lý đào tạo nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội, bao gồm: Thành lập Trung tâm khảo sát nhu cầu đào tạo và tư vấn nghề tại các trường dạy nghề; Tái cấu trúc chương trình đào tạo theo định hướng đáp ứng nhu cầu xã hội; Nâng cao năng lực đội ngũ quản lý tại các trường; Cải thiện chất lượng giáo viên; Hoàn thiện mô hình đào tạo liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Tác giả Đỗ Văn Tuấn (2016) đề xuất một loạt các biện pháp nhằm quản lý đào tạo nghề tại các trường Cao đẳng Nghề Giao thông vận tải Trung ương dựa trên mô hình CIPO với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Các biện pháp này bao gồm: Tiến hành khảo sát nhu cầu lao động và cung cấp tư vấn về học nghề cũng như việc làm; Phát triển chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường; Nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý tại trường; Đào tạo và phát triển giáo viên theo tiêu chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu về nguồn nhân lực; Đa dạng hóa các loại hình đào tạo dựa trên nhu cầu của các cơ sở sử dụng lao động; thiết lập quan hệ hợp tác giữa nhà trường và các doanh nghiệp.

Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Hữu Năng (2023) nhấn mạnh rằng, trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra nhanh chóng, việc thiết lập mối liên kết giữa các trường đại học và doanh nghiệp trở thành một giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường lao động. Liên kết đào tạo

không chỉ thể hiện sự hợp tác giữa hai bên mà còn là một phần trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực và đào tạo nhân tài cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm cải thiện quản lý liên kết đào tạo giữa các trường đại học tư thục và doanh nghiệp, bao gồm: Nâng cao nhận thức cho các bên liên quan về tầm quan trọng của liên kết đào tạo; chỉ đạo đổi mới phương pháp giảng dạy để phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động; Xây dựng cơ chế và chính sách liên kết đào tạo giữa trường đại học tư thục và doanh nghiệp; Tổ chức các hoạt động giáo dục và tư vấn nghề nghiệp, hỗ trợ việc làm cho sinh viên.

## 2.2. Các nghiên cứu về quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương

Nghiên cứu của Kerrigan, J. E., & Luke, J. S. (1987) đã tập trung xây dựng và cải thiện các chiến lược quản lý đào tạo ở các quốc gia đang phát triển. Nghiên cứu cũng đã đề cập đến những thách thức đặc trưng mà các nước đang phát triển phải đối mặt khi triển khai các chương trình quản lý đào tạo cũng như cách thức để thiết kế và thực hiện các chiến lược hiệu quả. Trong đó, nhấn mạnh tới việc phân tích các nhu cầu cụ thể của từng quốc gia dựa trên tình hình kinh tế, xã hội và văn hóa để xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp. Đồng thời, cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc điều chỉnh các chương trình đào tạo để phù hợp với bối cảnh văn hóa, kinh tế và chính trị của mỗi quốc gia.

Tác giả Đặng Anh Lực (2021) chỉ ra những hạn chế trong công tác đào tạo và quản lý ngành quản trị kinh doanh tại các trường đại học tư thục nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội, bao gồm các khía cạnh như mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, kết quả đào tạo cũng như môi trường và điều kiện đảm bảo đào tạo. Đồng thời, tác giả cũng làm rõ các nguyên nhân dẫn đến những ưu điểm và nhược điểm trong đào tạo và quản lý đào tạo. Từ đó, ông đề xuất một hệ thống biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong ngành quản trị kinh doanh trong bối cảnh đổi mới công tác quản lý giáo dục.

Tác giả Trần Văn Long (2015) chỉ ra một số điểm hạn chế trong công tác quản lý đào tạo ở các trường Cao đẳng Du lịch nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các doanh nghiệp như: Chất lượng và hiệu quả đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội; Quản lý mục tiêu, chương trình đào tạo chưa có sự gắn kết với doanh nghiệp; Công tác duy trì và phát triển mối quan hệ giữa nhà trường



và doanh nghiệp chưa được triển khai một cách hệ thống; nhà trường chưa có hệ thống thông tin về thị trường lao động. Vì vậy, hoạt động đào tạo chưa gắn kết với nhu cầu của thị trường lao động. Để khắc phục những hạn chế trên, nhà trường cần phải thực hiện các giải pháp quản lý đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các doanh nghiệp như: Quản lý thông tin về nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp; Quản lý việc phát triển chương trình đào tạo; Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên; Quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học; Quản lý quá trình dạy học nghề du lịch theo năng lực thực hiện và quản lý đào tạo liên kết giữa trường và doanh nghiệp; Quản lý việc tư vấn và giới thiệu việc làm cho sinh viên tốt nghiệp.

Nghiên cứu của Nguyễn Ngọc Lan (2017) đã chỉ ra rằng, để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Quảng Ninh, Trường Đại học Ngoại thương (Cơ sở Quảng Ninh) cần thiết phải cải tiến và nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo, đồng thời thực hiện kiểm định chất lượng quốc tế cho các chương trình hiện có. Ngoài ra, nhà trường cần chủ động kí kết các thỏa thuận hợp tác đào tạo với các đối tác tại tỉnh Quảng Ninh nhằm biến Quảng Ninh thành trung tâm đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh và các khu vực lân cận, đặc biệt trong các lĩnh vực Du lịch, Khách sạn, Kinh doanh cao cấp và Logistics đạt tiêu chuẩn quốc tế.

Nghiên cứu của Phạm Nguyễn Ngọc Anh (2014) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp và nông thôn trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở vùng Đồng bằng Sông Cửu Long. Để vùng này phát triển tương xứng với tiềm năng và lợi thế sẵn có, việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp, nông thôn là cần thiết. Cụ thể, cần cải tiến chương trình giáo dục với trọng tâm là đào tạo tay nghề, đa dạng hóa các hình thức dạy nghề, áp dụng các cơ chế ưu đãi cho các tổ chức và doanh nghiệp tham gia vào công tác đào tạo nghề trong lĩnh vực nông nghiệp. Bên cạnh đó, cần xây dựng và thực hiện đồng bộ các cơ chế chính sách liên quan đến đào tạo, đồng thời gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực. Cuối cùng, cần đổi mới và triển khai các chính sách ưu đãi nhằm thu hút những tài năng tham gia vào quá trình phát triển nông nghiệp và nông thôn tại Đồng bằng Sông Cửu Long.

Tác giả Cô Huy Lệ (2021) chỉ ra các biện pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực trình độ cao cho tỉnh Nam Định trong bối cảnh công nghiệp hóa và

hiện đại hóa đến năm 2030. Các biện pháp này bao gồm: Xây dựng và hoàn thiện hệ thống giáo dục và đào tạo tại địa phương; Thu hút, tuyển dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với nguồn nhân lực trình độ cao để bổ sung cho quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa của tỉnh; Cải cách và nâng cao chất lượng giáo dục đại học và cao đẳng; Cải thiện kỹ năng và năng lực làm việc của nguồn nhân lực trình độ cao; Quy hoạch và điều chỉnh các ngành trọng điểm và lĩnh vực ưu tiên của tỉnh; Phát triển nguồn nhân lực cho các lĩnh vực như Công nghiệp - Xây dựng, Dịch vụ - Thương mại và Nông - Lâm - Ngư nghiệp; Cụ thể hóa quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trình độ cao; Triển khai các chính sách quản lý nhà nước đồng bộ liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong tiến trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đến năm 2030.

Nghiên cứu của Nguyễn Tuyết Lan (2015) xây dựng hệ thống lý luận và đánh giá thực trạng hoạt động liên kết đào tạo và quản lý liên kết đào tạo giữa trường cao đẳng nghề với doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp quản lý liên kết đào tạo giữa trường cao đẳng nghề với doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc như: Đổi mới và tăng cường công tác quản lý trong việc xây dựng mối liên kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo, lựa chọn mô hình quản lý liên kết đào tạo; Thống nhất các tiêu chí và phân định rõ ràng trách nhiệm trong việc liên kết đào tạo cũng như quản lý liên kết giữa trường cao đẳng nghề và doanh nghiệp; Quản lý việc liên kết nhằm đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập theo nhu cầu của doanh nghiệp; Tổ chức và quản lý hoạt động thực tập nghề tại các doanh nghiệp; Xây dựng chính sách nhấn mạnh trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc sử dụng nhân lực sau khi sinh viên tốt nghiệp...

Nghiên cứu của Nguyễn Hồng Tây (2014) đưa ra 12 vấn đề quan trọng của quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, trong đó tập trung vào việc quản lý tổng thể các yếu tố nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng tài nguyên, mở rộng quy mô đào tạo nghề, đồng thời cải thiện chất lượng giáo dục nghề nghiệp để phù hợp với nhu cầu nhân lực của khu vực này. Nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung như: Hoàn thiện chính sách và cơ

chế phát triển các trường cao đẳng nghề; Quy hoạch phát triển mạng lưới các trường cao đẳng nghề; Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và thị trường lao động; Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý của nhà trường; Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng thị trường lao động; Tăng cường công tác kiểm định chất lượng dạy nghề; Xây dựng văn hóa nhà trường.

Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Hữu Văn (2022) đã làm rõ khái niệm về quản lý đào tạo nghề nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội và chỉ ra mối liên hệ giữa đào tạo nghề với các yêu cầu xã hội. Nghiên cứu cũng xác định một số yêu cầu mà các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần đạt được trong công tác đào tạo, từ đó xây dựng nội dung quản lý dựa trên mô hình đào tạo CIPO để phù hợp với nhu cầu xã hội. Bên cạnh đó, tác giả cũng phân tích thực trạng quản lý đào tạo nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất 6 biện pháp quản lý cùng với quy trình quản lý thích hợp nhằm giúp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại vùng Đồng bằng Sông Cửu Long thực hiện hiệu quả công tác đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội.

Trong đề tài nghiên cứu của mình, tác giả Lê Minh Hiền (2021) đã xây dựng khung lý thuyết về đào tạo và quản lý đào tạo của các trường đại học địa phương nhằm đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực các khu công nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Trong nghiên cứu này, tác giả nhận thấy, đào tạo và quản lý đào tạo của các trường đại học địa phương nhằm đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực các khu công nghiệp, đào tạo và quản lý đào tạo cần được tiếp cận theo năng lực và kết hợp hữu cơ giữa trường đại học địa phương với các doanh nghiệp ở khu công nghiệp. Từ đó, vận dụng mô hình CIPO trong đào tạo và quản lý đào tạo, nhằm kiểm soát đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu ra và điều tiết các yếu tố của tổ bối cảnh tác động đến chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo.

Tác giả Đỗ Thị Thanh Toàn (2019) đã làm sáng tỏ lý luận về đào tạo và quản lý đào tạo ngành công nghệ kỹ thuật theo tiếp cận năng lực ở các trường đại học địa phương trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Nghiên cứu vận dụng mô hình CIPO nhằm kiểm soát đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu ra và tính đến cả yếu tố môi trường tác động đến chất lượng nhân lực được đào tạo. Nghiên cứu chỉ ra những điểm mạnh và những điểm hạn chế trong thực tiễn quản lý

đào tạo, đồng thời xác định nguyên nhân của những điểm hạn chế trong đào tạo và quản lý đào tạo ngành Công nghệ kỹ thuật theo tiếp cận năng lực trong các trường đại học địa phương ở Việt Nam. Từ đó, đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo ngành công nghệ kỹ thuật theo tiếp cận năng lực trong các trường đại học địa phương nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa địa phương trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

Trong lĩnh vực đào tạo nhân lực cho ngành Giáo dục, tác giả Lê Hồng Hạnh (2018) đã làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và đánh giá thực trạng quản lý đào tạo nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên các trường đại học vùng Đồng bằng Sông Hồng trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Tác giả đã đề xuất một số giải pháp quản lý đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo tiếp cận năng lực nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho sinh viên tại các trường đại học có đào tạo giáo viên trình độ đại học vùng Đồng bằng Sông Hồng, đáp ứng yêu cầu đào tạo giáo viên phổ thông thích ứng chương trình đổi mới phổ thông hiện nay.

Như vậy, các nghiên cứu trên đã đề cập đến vấn đề quản lý đào tạo, quản lý đào tạo nghề ở các trường đại học, cao đẳng nhằm đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và nhu cầu nhân lực ở các địa phương khác nhau. Các nghiên cứu đã đề xuất nhiều giải pháp phong phú và đa dạng để quản lý đào tạo ở các nhà trường nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cũng như đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là nhu cầu về nguồn nhân lực cho các lĩnh vực ngành nghề cụ thể ở mỗi địa phương. Tuy nhiên, các nghiên cứu này chỉ mới được tiến hành tại từng địa phương riêng lẻ và hầu như chưa xem xét việc áp dụng những biện pháp này cho các địa phương có điều kiện tương đồng về đặc điểm tự nhiên, cơ sở hạ tầng, trình độ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Đồng thời, các nghiên cứu cũng chưa làm rõ được cách thức mà các trường đại học, cao đẳng vùng sẽ thực hiện để hoạt động đào tạo đáp ứng được nhu cầu nhân lực của mỗi địa phương.

### ***2.3. Đánh giá chung các nghiên cứu về quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và nhu cầu nhân lực địa phương***

Các nghiên cứu về quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động được tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau nhưng đều có chung mục tiêu là cải thiện chất lượng đào tạo để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội và thị trường lao động. Các nghiên cứu đều tập trung nhấn mạnh

và khẳng định rõ vị trí, vai trò quan trọng của quản lý đào tạo trong các trường đại học và cao đẳng nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho xã hội. Các nghiên cứu đều nhấn mạnh quản lý đào tạo theo nhu cầu xã hội chính là việc quản lý cung - cầu về nguồn nhân lực, đảm bảo các yếu tố quan trọng như số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề đào tạo. Các nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò của hợp tác xã hội giữa trường đại học và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo giúp sinh viên nâng cao kỹ năng thực hành và phù hợp với yêu cầu cụ thể của doanh nghiệp.

Các nghiên cứu về quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương chủ yếu tập trung vào việc quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng, với mục tiêu đáp ứng nhu cầu nhân lực của từng địa phương. Mỗi nghiên cứu đều chỉ ra những bất cập trong hệ thống đào tạo hiện tại và đưa ra các giải pháp cải tiến để phù hợp với tình hình cụ thể của từng vùng. Hầu hết các tác giả đều nhấn mạnh tầm quan trọng của việc gắn kết giữa nhà trường và thị trường lao động, đồng thời xem việc đào tạo nhân lực là yếu tố then chốt trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Các nghiên cứu đã đề xuất đa dạng các giải pháp từ cải thiện cơ sở vật chất, chương trình đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, đến quản lý thông tin về nhu cầu thị trường lao động. Mỗi nghiên cứu đều đưa ra các biện pháp mang tính khả thi và chi tiết cho từng địa phương, giúp tối ưu hóa hoạt động đào tạo.

#### 2.4. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

*Về phương diện đào tạo:* Cần tiếp tục có các nghiên cứu để làm rõ hơn về cơ chế, phương pháp triển khai và cách thức theo dõi, đánh giá hiệu quả của mô hình/mối liên hệ giữa nhà trường và địa phương, đặc biệt là trong bối cảnh công nghiệp 4.0 và sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động và yêu cầu về nguồn nhân lực ở các vùng miền và địa phương. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu điều chỉnh chương trình đào tạo để phù hợp với các ngành nghề mới trong xã hội hiện nay và đặc biệt là những ngành nghề đặc trưng của từng địa phương. Nghiên cứu về việc xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng phù hợp với bối cảnh giáo dục Việt Nam, đặc biệt là trong lĩnh vực đào tạo nghề và đào tạo liên kết với doanh nghiệp. Ngoài ra, cần tập trung nghiên cứu thêm về cách thức xây dựng chính sách hỗ trợ toàn diện cho sinh viên từ quá trình học tập đến khi bước vào thị trường lao động, bao gồm việc định hướng nghề nghiệp, tư vấn và phát triển kỹ năng thực tế.

Nghiên cứu thêm về các mô hình đào tạo đặc thù cho từng khu vực khác nhau nhằm khai thác tối đa tiềm năng và phù hợp với yêu cầu kinh tế - xã hội của từng địa phương.

*Về phương diện quản lý đào tạo:* Cần có các nghiên cứu để hệ thống hóa và làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về quản lý đào tạo và các hình thức quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng, đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương. Các nghiên cứu cần tập trung để xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, nội dung quản lý đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng để đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương. Từ đó điều tra, khảo sát, phác họa bức tranh thực trạng về hoạt động quản lý đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương.

### 3. Kết luận

Đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động đã và đang trở thành xu hướng chung của các trường đại học và cao đẳng trong nước và trên thế giới. Việc quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội là một hướng đi tất yếu nhằm đưa giáo dục nghề nghiệp thực hiện tốt sứ mệnh cung cấp lao động qua đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng. Qua tổng quan các nghiên cứu cho thấy: Quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng là yếu tố then chốt trong việc đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động và nhu cầu nhân lực ở các địa phương. Sự hợp tác chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo mà còn định hướng cho chương trình giảng dạy phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Các nghiên cứu đã làm nổi bật tầm quan trọng của việc điều chỉnh nội dung và phương pháp đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cụ thể của từng địa phương, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và tăng cường sự kết nối giữa nhà trường và thị trường lao động. Mặc dù có nhiều giải pháp đã được đề xuất nhưng các nghiên cứu hiện tại chủ yếu tập trung vào từng địa phương riêng lẻ mà chưa xem xét đến sự áp dụng các biện pháp này cho các địa phương có đặc điểm tương đồng. Điều này đặt ra thách thức trong việc xây dựng một hệ thống đào tạo nhân lực đồng bộ và hiệu quả. Để phát triển nguồn nhân lực một cách bền vững, cần thiết phải có các nghiên cứu tiếp theo để đánh giá cách thức mà các trường đại học, cao đẳng có thể thực hiện các hoạt động đào tạo một cách hiệu quả, đồng thời kết hợp chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực trong bối cảnh phát triển kinh tế và xã hội hiện nay.



## Tài liệu tham khảo

- Cồ Huy Lệ. (2021). *Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Luận án Tiến sĩ Quản lý kinh tế, Trường Đại học Thương Mại.
- Dutta, B., & Islam, K. M. (2017). Responsiveness of higher education to changing job market demand in Bangladesh. *Higher Education for the Future*, 4(1), 60-81.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (tập 1)*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Đặng Anh Lực. (2021). *Quản lý đào tạo ngành quản trị kinh doanh ở các trường đại học tư thục trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng nhu cầu xã hội*. Luận án Tiến sĩ ngành Quản lý giáo dục, Học viện Chính trị.
- Đỗ Văn Tuấn. (2016). *Quản lý đào tạo ở các trường Cao đẳng Nghề Giao thông Vận tải Trung ương đáp ứng nhu cầu thị trường lao động*. Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Đỗ Thị Thanh Toàn. (2019) *Quản lý đào tạo ngành công nghệ kỹ thuật ở các trường đại học địa phương theo tiếp cận năng lực*. Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Hồ Cảnh Hạnh. (2012). Quản lý đào tạo theo nhu cầu xã hội. *Tạp chí Giáo dục*, 286, 13-16.
- Jeffrey A.Mello. (2002). *Vocational Training Management-Strategic Human Resources Management*, Town University Publisher, USA.
- Kashina, S. G., Chudnovskiy, A. D., Aleksandrova, N. S., Shamov, I. V., & Borovaya, M. A. (2016). Management of students' vocational training in conditions of social partnership between the university and industry. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, Volume 11, Issue 3, tr. 447-456.
- Kerrigan, J. E., & Luke, J. S. (1987). *Management training strategies for developing countries*. Lynne Rienner Publishers.
- Lê Hồng Hạnh. (2018). *Quản lý đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo tiếp cận năng lực cho sinh viên các trường đại học vùng Đồng bằng sông Hồng*. Luận án Tiến sĩ. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Lê Minh Hiền. (2021). *Quản lý đào tạo của trường đại học địa phương đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực các khu công nghiệp Bắc Trung Bộ*. Luận án Tiến sĩ. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Nguyễn Hữu Năng. (2023). Giải pháp quản lý liên kết đào tạo của trường đại học tư thục với doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu thị trường lao động. *Tạp chí Giáo dục*, số 23(24), tr. 25-29.
- Nguyễn Hữu Văn. (2022). *Quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp vùng Đồng bằng sông Cửu Long*. Luận án Tiến sĩ Quản lý Giáo dục. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Nguyễn Hồng Tây. (2014). *Quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*. Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn Ngọc Lan. (2017). Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Quảng Ninh và khả năng đáp ứng của Trường Đại học Ngoại thương. *Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế*. Trường Đại học Ngoại thương, số 93, tr. 1-17.
- Nguyễn Thị Hằng. (2013). *Quản lý đào tạo nghề ở các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*. Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục. Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn Tuyết Lan. (2015). *Quản lý liên kết đào tạo giữa trường cao đẳng nghề với doanh nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực*. Luận án Tiến sĩ Quản lý Giáo dục. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Phạm Nguyễn Ngọc Anh. (2014). Đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp, nông thôn trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Đồng bằng Sông Cửu Long, *Tạp chí Khoa học*. Trường Đại học Cần Thơ. Phần D: Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật, số 33, tr. 102-108.
- Trần Văn Long. (2015). *Quản lý đào tạo của các trường Cao đẳng Du lịch đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các doanh nghiệp khu vực Đồng bằng Bắc Bộ*. Luận án Tiến sĩ Khoa học giáo dục. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Tổng cục Thống kê. (2024). *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2024*.
- Trịnh Ngọc Thạch. (2008). *Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục. Đại học Quốc gia Hà Nội.