

XÂY DỰNG MÔ HÌNH LIÊN KẾT GIỮA ĐẠI HỌC – THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG – DOANH NGHIỆP TẠI ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Nguyễn Thị Kim Quế, Lê Thị Thùy Dương
Khoa Khoa học Chính trị, xã hội và nhân văn - Đại học Cần Thơ

Tóm tắt: Trong bối cảnh đổi mới mô hình tăng trưởng và hội nhập quốc tế sâu rộng, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trở thành nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học Việt Nam. Các văn kiện gần đây của Đảng, đặc biệt là Kết luận số 91-KL/TW năm 2024 và Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn 2045, nhấn mạnh yêu cầu gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo đại học với thị trường lao động và doanh nghiệp. Tuy nhiên, tại Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) – vùng kinh tế trọng điểm về nông nghiệp và đang chịu tác động mạnh của biến đổi khí hậu – mối liên kết này vẫn còn lỏng lẻo, làm hạn chế hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực được đào tạo. Bài viết phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn của mô hình liên kết giữa đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp tại ĐBSCL, làm rõ những hạn chế chủ yếu trong đào tạo và sử dụng lao động hiện nay. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số định hướng xây dựng mô hình liên kết phù hợp với đặc thù vùng, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Giáo dục đại học; thị trường lao động; doanh nghiệp; liên kết đào tạo; Đồng bằng sông Cửu Long.

BUILDING A LINKAGE MODEL BETWEEN UNIVERSITIES – THE LABOR MARKET – AND ENTERPRISES IN THE MEKONG DELTA IN LINE WITH HIGHER EDUCATION REFORM ORIENTATION

Abstract: In the context of growth model transformation and deep international integration, improving human resource quality has become a central task of Vietnam's higher education system. Recent Party documents, particularly Conclusion No. 91-KL/TW (2024) and the Education Development Strategy to 2030 with a vision to 2045, emphasize the need for stronger linkages between universities, the labor market, and enterprises. However, in the Mekong Delta—a key agricultural region facing significant climate change impacts—such linkages remain weak, limiting the effectiveness of trained human resources. This article analyzes the theoretical and practical foundations of the university–labor market–enterprise linkage model in the Mekong Delta, highlighting major constraints in current training and labor utilization. Based on this analysis, the study proposes orientations for developing a linkage model tailored to regional characteristics, aiming to enhance higher education quality and better meet labor market demands. The findings contribute to policy discussions on higher education reform and human resource development in Vietnam's pursuit of sustainable regional development.

Keywords: Higher education; labor market; enterprises; training linkage; Mekong Delta.

Nhận bài: 22/11/2025

Phản biện: 24/12/2025

Duyệt đăng: 28/12/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xác định là một trong những đột phá chiến lược trong tiến trình phát triển đất nước. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã đặt nền tảng cho đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trong đó nhấn mạnh yêu cầu gắn đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động và sự phát triển kinh tế – xã hội. Tiếp nối tinh thần đó, Kết luận số 91-KL/TW năm 2024 và Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn 2045 tiếp tục khẳng định vai trò trung tâm của giáo dục đại học trong nâng cao chất lượng tăng trưởng và năng lực cạnh tranh quốc gia.

Đối với Đồng bằng sông Cửu Long, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết. Là vùng cung cấp phần lớn sản lượng nông sản xuất khẩu của cả nước, ĐBSCL đang đối mặt với nhiều thách thức về biến đổi khí hậu, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chất lượng lao động. Trong khi đó, mối liên kết

giữa các cơ sở giáo dục đại học với doanh nghiệp và thị trường lao động còn hạn chế, dẫn đến tình trạng mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng nhân lực. Thực tiễn đó đặt ra yêu cầu phải xây dựng mô hình liên kết hiệu quả giữa đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp, phù hợp với định hướng đổi mới giáo dục đại học và điều kiện đặc thù của vùng ĐBSCL hiện nay.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Liên kết giữa đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam

Trong tiến trình đổi mới mô hình tăng trưởng và hội nhập quốc tế sâu rộng, giáo dục đại học ngày càng được xác định không chỉ là lĩnh vực đào tạo tri thức thuần túy mà còn là bộ phận cấu thành quan trọng của hệ thống phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã đặt ra yêu

cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo hướng phát triển năng lực người học, gắn đào tạo với nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội. Tình thần này tiếp tục được khẳng định trong Kết luận số 91-KL/TW năm 2024, trong đó nhấn mạnh yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục đại học, tăng cường mối liên kết giữa cơ sở đào tạo với thị trường lao động và doanh nghiệp, coi đây là điều kiện then chốt để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

Từ góc độ lý thuyết phát triển, mối quan hệ giữa giáo dục đại học và thị trường lao động được nhìn nhận như một cơ chế điều tiết hai chiều. Một mặt, giáo dục đại học cung cấp nguồn nhân lực có trình độ cho nền kinh tế; mặt khác, nhu cầu của thị trường lao động và doanh nghiệp tác động trở lại, định hình nội dung, phương thức và chuẩn đầu ra của đào tạo. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), sự thiếu gắn kết giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng “không phù hợp kỹ năng” (skills mismatch), làm suy giảm năng suất lao động và hạn chế cơ hội việc làm bền vững, đặc biệt ở các nền kinh tế đang phát triển (ILO, 2022).

Tại Việt Nam, yêu cầu tăng cường liên kết giữa đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp xuất phát từ những biến đổi sâu sắc của cơ cấu kinh tế và thị trường việc làm. Dữ liệu của Tổng cục Thống kê cho thấy, giai đoạn 2016–2023, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đã tăng từ khoảng 21% lên trên 26%, song vẫn còn khoảng cách đáng kể so với yêu cầu của nền kinh tế tri thức và mục tiêu phát triển nhanh, bền vững (GSO, 2024). Đồng thời, nhiều khảo sát của Bộ Giáo dục và Đào tạo chỉ ra rằng, không ít sinh viên tốt nghiệp đại học gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm phù hợp, do thiếu kỹ năng thực hành, kỹ năng mềm và kinh nghiệm làm việc thực tế.

Trong bối cảnh đó, doanh nghiệp ngày càng đóng vai trò quan trọng như một chủ thể đồng hành cùng các cơ sở giáo dục đại học trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Theo World Bank (2020), các mô hình hợp tác hiệu quả giữa đại học và doanh nghiệp thường mang lại lợi ích hai chiều: cơ sở đào tạo cập nhật kịp thời yêu cầu của thị trường, trong khi doanh nghiệp có cơ hội tiếp cận sớm với nguồn nhân lực được đào tạo phù hợp, giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo lại. Tuy nhiên, tại Việt Nam, mối quan hệ này nhìn chung vẫn mang tính tự phát, thiếu cơ chế phối hợp ổn định và khung chính sách đủ mạnh để khuyến

khích sự tham gia thực chất của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo.

Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn 2045 đã xác định rõ nhiệm vụ “gắn đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động, thúc đẩy hợp tác giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp” như một trong những định hướng trọng tâm của giáo dục đại học. Theo đó, liên kết đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp không chỉ dừng lại ở việc tổ chức thực tập hay giới thiệu việc làm, mà cần được thể chế hóa thành các cơ chế hợp tác toàn diện, từ xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức giảng dạy, đánh giá kết quả học tập đến nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Tuy nhiên, quá trình triển khai định hướng này trên thực tế còn gặp nhiều rào cản. Một mặt, nhiều cơ sở giáo dục đại học vẫn nặng về đào tạo lý thuyết, chậm đổi mới chương trình và phương pháp giảng dạy theo hướng phát triển năng lực. Mặt khác, không ít doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, chưa sẵn sàng tham gia sâu vào hoạt động đào tạo do hạn chế về nguồn lực và thiếu cơ chế khuyến khích phù hợp. Bên cạnh đó, hệ thống thông tin thị trường lao động chưa thực sự đồng bộ, khiến việc dự báo nhu cầu nhân lực và điều chỉnh quy mô, cơ cấu đào tạo còn gặp khó khăn.

Những hạn chế nêu trên cho thấy, việc tăng cường liên kết giữa đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp cần được tiếp cận như một quá trình cải cách mang tính hệ thống, gắn với đổi mới quản trị giáo dục đại học và hoàn thiện thể chế phát triển nguồn nhân lực. Kết luận số 91-KL/TW đã nhấn mạnh yêu cầu đổi mới cơ chế quản lý, tăng quyền tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình của các cơ sở giáo dục đại học, coi đây là điều kiện quan trọng để thúc đẩy các hình thức hợp tác linh hoạt với doanh nghiệp và xã hội.

Từ góc độ phát triển bền vững, liên kết hiệu quả giữa giáo dục đại học và thị trường lao động còn góp phần nâng cao chất lượng tăng trưởng, giảm thất nghiệp trong thanh niên có trình độ cao và hạn chế lãng phí nguồn lực xã hội. UNESCO (2021) khẳng định rằng, giáo dục đại học chỉ thực sự phát huy vai trò động lực của phát triển khi gắn chặt với nhu cầu thực tiễn của xã hội, đồng thời trang bị cho người học năng lực thích ứng trước những biến đổi nhanh chóng của khoa học – công nghệ và thị trường việc làm.

Như vậy, trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay, liên kết giữa đại học

– thị trường lao động – doanh nghiệp không chỉ là yêu cầu mang tính kỹ thuật, mà là vấn đề có ý nghĩa chiến lược đối với phát triển nguồn nhân lực và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Việc nhận diện đầy đủ nội hàm, vai trò và những thách thức của mối liên kết này là cơ sở quan trọng để đề xuất các mô hình và giải pháp phù hợp, đặc biệt đối với các vùng kinh tế đặc thù như Đồng bằng sông Cửu Long.

2.2. Thực trạng liên kết giữa đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp tại Đồng bằng sông Cửu Long

Đồng bằng sông Cửu Long là vùng kinh tế có vai trò đặc biệt quan trọng đối với an ninh lương thực và xuất khẩu nông sản của Việt Nam, song đồng thời cũng là khu vực đang đối mặt với nhiều thách thức về chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chất lượng lao động và tác động ngày càng gia tăng của biến đổi khí hậu. Trong bối cảnh đó, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua giáo dục đại học và tăng cường liên kết với thị trường lao động, doanh nghiệp trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết.

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2023, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ tại ĐBSCL chỉ đạt khoảng 20,8%, thấp hơn đáng kể so với mức bình quân cả nước là trên 26%. Cơ cấu lao động của vùng vẫn tập trung chủ yếu ở khu vực nông nghiệp, trong khi lao động có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ khiêm tốn và phân bố không đồng đều giữa các địa phương. Thực trạng này phản ánh hạn chế trong khả năng cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời cho thấy sự chưa tương thích giữa đào tạo đại học và nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội của vùng.

Hệ thống giáo dục đại học tại ĐBSCL trong những năm qua đã có bước phát triển đáng kể về quy mô, với Trường Đại học Cần Thơ giữ vai trò trung tâm đào tạo và nghiên cứu của vùng. Trường cung cấp nguồn nhân lực cho nhiều lĩnh vực then chốt như nông nghiệp công nghệ cao, thủy sản, môi trường, kinh tế và sư phạm. Tuy nhiên, các báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho thấy, mức độ tham gia của doanh nghiệp vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức giảng dạy và đánh giá kết quả học tập còn hạn chế. Phần lớn các mối liên kết hiện nay mới dừng lại ở việc tiếp nhận sinh viên thực tập hoặc tuyển dụng sau tốt nghiệp, chưa hình thành được cơ chế hợp tác dài hạn và có tính ràng buộc.

Về phía thị trường lao động, nhu cầu tuyển dụng tại ĐBSCL đang có sự thay đổi theo hướng gia tăng yêu cầu về kỹ năng tổng hợp, khả năng thích ứng và hiểu biết liên ngành, đặc biệt trong các lĩnh vực liên quan đến chuyển đổi nông nghiệp, kinh tế xanh và quản lý tài nguyên. Tuy nhiên, theo khảo sát việc làm sinh viên tốt nghiệp do các cơ sở giáo dục đại học trong vùng thực hiện, một bộ phận sinh viên còn thiếu kỹ năng thực hành, kỹ năng làm việc nhóm và năng lực giải quyết vấn đề trong bối cảnh thực tiễn. Điều này dẫn đến tình trạng doanh nghiệp phải đào tạo lại hoặc ưu tiên tuyển dụng lao động có kinh nghiệm, làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực được đào tạo.

Từ góc độ doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm tỷ trọng lớn tại ĐBSCL, việc tham gia sâu vào hoạt động đào tạo đại học còn gặp nhiều rào cản. Nhiều doanh nghiệp chưa có bộ phận chuyên trách về nhân sự và đào tạo, trong khi chi phí và lợi ích của việc hợp tác với cơ sở giáo dục đại học chưa được lượng hóa rõ ràng. Báo cáo của World Bank (2020) về phát triển kỹ năng tại Việt Nam chỉ ra rằng, ở các vùng kinh tế ngoài hai trung tâm lớn, sự kết nối giữa doanh nghiệp và trường đại học thường thiếu các cơ chế trung gian hỗ trợ, dẫn đến hợp tác mang tính ngắn hạn và manh mún.

Bên cạnh đó, hệ thống thông tin thị trường lao động tại ĐBSCL chưa thực sự hoàn thiện, gây khó khăn cho việc dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành, nghề và trình độ. Việc thiếu dữ liệu cập nhật và chia sẻ thông tin giữa các cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp khiến quá trình điều chỉnh quy mô, cơ cấu đào tạo đại học chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn. ILO (2022) nhấn mạnh rằng, tình trạng không phù hợp giữa kỹ năng được đào tạo và kỹ năng thị trường cần là một trong những thách thức lớn đối với phát triển bền vững của các vùng kinh tế nông nghiệp chịu tác động mạnh của biến đổi khí hậu.

Nhìn chung, thực trạng liên kết giữa đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp tại ĐBSCL cho thấy khoảng cách đáng kể giữa đào tạo và sử dụng lao động. Mặc dù đã có những nỗ lực bước đầu từ phía các cơ sở giáo dục đại học, trong đó có Trường Đại học Cần Thơ, song mối liên kết này vẫn chưa phát huy được vai trò như một động lực thúc đẩy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng. Việc nhận diện rõ những hạn chế và nguyên nhân của thực trạng này là cơ sở quan trọng để đề

xuất mô hình liên kết phù hợp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và phát triển bền vững của ĐBSCL trong giai đoạn tới.

2.3. Định hướng xây dựng mô hình liên kết giữa đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp tại Đồng bằng sông Cửu Long theo tinh thần Nghị quyết số 71

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học, việc xây dựng mô hình liên kết hiệu quả giữa đại học, thị trường lao động và doanh nghiệp tại Đồng bằng sông Cửu Long cần được tiếp cận như một chiến lược phát triển dài hạn, gắn với yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh vùng. Nghị quyết số 71 của Trung ương đã nhấn mạnh yêu cầu tăng cường mối liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và thị trường lao động, coi đây là một trong những giải pháp then chốt nhằm khắc phục tình trạng lệch pha cung – cầu lao động và nâng cao hiệu quả đào tạo. Trên tinh thần đó, mô hình liên kết tại ĐBSCL cần được xây dựng theo hướng linh hoạt, thích ứng với đặc thù kinh tế – xã hội và điều kiện sinh thái của vùng.

Một định hướng quan trọng là chuyển từ mô hình liên kết mang tính hình thức sang mô hình hợp tác thực chất, trong đó doanh nghiệp và thị trường lao động tham gia sâu vào toàn bộ chu trình đào tạo. Điều này đòi hỏi các trường đại học, đặc biệt là Đại học Cần Thơ với vai trò trung tâm đào tạo và nghiên cứu của vùng, phải thiết lập cơ chế đối thoại thường xuyên với doanh nghiệp, hiệp hội ngành nghề và cơ quan quản lý lao động. Thông qua các kênh đối thoại này, nhu cầu kỹ năng, tiêu chuẩn nghề nghiệp và xu hướng việc làm của thị trường lao động được phản ánh kịp thời vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, từ đó bảo đảm tính cập nhật và thực tiễn của nội dung giảng dạy.

Bên cạnh đó, việc phát triển mô hình đào tạo gắn với thực hành, thực tập và trải nghiệm nghề nghiệp cần được coi là trụ cột của liên kết đại học – doanh nghiệp. Trong điều kiện ĐBSCL, nơi doanh nghiệp chủ yếu hoạt động trong các lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao, chế biến nông sản, thủy sản, logistics và kinh tế xanh, chương trình đào tạo cần tích hợp các học phần thực hành tại doanh nghiệp, dự án học tập gắn với vấn đề thực tiễn và các mô hình đào tạo theo đơn đặt hàng. Cách tiếp cận này không chỉ giúp sinh viên hình thành kỹ năng nghề nghiệp, mà còn góp phần rút ngắn khoảng cách chuyển tiếp từ nhà trường sang thị trường lao động.

Một định hướng khác là tăng cường vai trò của nhà nước và chính quyền địa phương trong việc điều phối và hỗ trợ liên kết. Nghị quyết số 71 đã khẳng định trách nhiệm của các cấp quản lý trong việc tạo lập khung thể chế, cơ chế khuyến khích và môi trường pháp lý thuận lợi cho hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Đối với ĐBSCL, điều này có ý nghĩa đặc biệt khi phần lớn doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, năng lực tham gia đào tạo còn hạn chế. Sự hỗ trợ của nhà nước thông qua các chính sách ưu đãi, quỹ hợp tác đào tạo, hay chương trình kết nối cung – cầu lao động sẽ góp phần giảm chi phí và rủi ro cho doanh nghiệp khi tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực.

Song song với đó, cần chú trọng phát triển năng lực nội sinh của các trường đại học trong việc thiết kế và vận hành mô hình liên kết. Điều này bao gồm nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát triển năng lực, và tăng cường nghiên cứu ứng dụng gắn với nhu cầu phát triển vùng. Đối với Đại học Cần Thơ, việc phát huy thế mạnh nghiên cứu trong các lĩnh vực nông nghiệp, thủy sản, môi trường và biến đổi khí hậu sẽ tạo nền tảng quan trọng để gắn kết đào tạo với giải quyết các bài toán phát triển bền vững của ĐBSCL.

Ngoài ra, mô hình liên kết cần được đặt trong mối quan hệ với chiến lược phát triển nguồn nhân lực vùng, hướng tới mục tiêu phát triển bao trùm và bền vững. Điều này đòi hỏi sự quan tâm đến các nhóm lao động dễ bị tổn thương, khu vực nông thôn và vùng sâu, vùng xa, thông qua các chương trình đào tạo linh hoạt, học tập suốt đời và chuyển đổi kỹ năng. Khi giáo dục đại học không chỉ phục vụ nhu cầu trước mắt của doanh nghiệp mà còn góp phần nâng cao năng lực thích ứng của người lao động trước biến đổi kinh tế và môi trường, liên kết đại học – thị trường lao động – doanh nghiệp mới thực sự phát huy vai trò là động lực của phát triển bền vững.

Tóm lại, xây dựng mô hình liên kết giữa đại học, thị trường lao động và doanh nghiệp tại ĐBSCL theo tinh thần Nghị quyết số 71 là một quá trình phức tạp, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa nhà trường, doanh nghiệp và nhà nước. Chỉ khi các chủ thể này cùng chia sẻ trách nhiệm, lợi ích và tầm nhìn phát triển, mô hình liên kết mới có thể đóng góp hiệu quả vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy đổi mới giáo dục đại học và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của vùng trong giai đoạn mới.

III. KẾT LUẬN

Liên kết giữa đại học, thị trường lao động và doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu trong tiến trình đổi mới giáo dục đại học và phát triển bền vững ở Việt Nam hiện nay. Phân tích bối cảnh chính sách và thực tiễn vùng Đồng bằng sông Cửu Long cho thấy, mối liên kết này không chỉ góp phần giải quyết vấn đề việc làm cho sinh viên tốt nghiệp mà còn giữ vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế vùng.

Thực tiễn cho thấy, dù đã có những nỗ lực nhất định từ các trường đại học, đặc biệt là Đại học Cần Thơ, song liên kết với doanh nghiệp và thị trường lao động vẫn còn thiếu tính hệ thống và chiều sâu. Vì vậy, việc xây dựng mô hình liên kết theo tinh thần Nghị quyết 71 cần được triển khai đồng bộ, trong đó nhà nước giữ vai trò kiến tạo thể chế, doanh nghiệp là đối tác thực chất, và đại học là trung tâm phát triển nguồn nhân lực, góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của vùng trong giai đoạn mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2018). *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Hà Nội.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2023). *Nghị quyết số 71-NQ/TW về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững*. Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). *Báo cáo tổng kết giáo dục đại học giai đoạn 2011–2021*. Hà Nội.
- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2023). *Báo cáo thị trường lao động Việt Nam*. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2023). *Niên giám thống kê Việt Nam 2022*. Nxb Thống kê.
- World Bank. (2020). *Vietnam: Enhancing enterprise competitiveness and workforce skills*. Washington, DC.
- International Labour Organization. (2021). *Skills for a greener future: A global view*. Geneva.
- OECD. (2019). *Education and skills for inclusive growth*. Paris.