

TĂNG CƯỜNG LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

● BÙI THỊ THẢO

TÓM TẮT:

Liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay là giải pháp chiến lược, căn bản, góp phần tạo nên những bước phá vỡ trong phát triển nguồn nhân lực; đồng thời tạo ra cơ hội việc làm bền vững cho người lao động. Trong những năm qua, hoạt động liên kết này bước đầu đã đạt những kết quả đáng ghi nhận, tuy nhiên vẫn còn không ít vướng mắc cần tháo gỡ. Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung nghiên cứu làm rõ 2 vấn đề, đó là: 1) Sự cần thiết tăng cường liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay; 2) Đề xuất một số giải pháp tăng cường sự liên kết này trên thực tế.

Từ khóa: đào tạo, nguồn nhân lực, liên kết, nhà trường, doanh nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Nhà trường và doanh nghiệp là những “cộng đồng” chủ thể lớn trên thị trường lao động Việt Nam; là bộ phận quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực, chất lượng hàng hóa sức lao động trên thị trường. Tăng cường liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực là hoạt động thiết thực, không chỉ mang lại lợi ích to lớn cho cả hai bên tham gia liên kết (là nhà trường và doanh nghiệp), mà còn tạo nên động lực phát triển bền vững cho toàn xã hội và nền kinh tế. Nghiên cứu hoạt động liên kết này trong tình hình hiện nay là yêu cầu cần thiết, cấp bách, trong bối cảnh Việt Nam hội nhập ngày càng sâu, rộng vào nền kinh tế thế giới và chịu tác động mạnh mẽ từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

2. Liên kết nhà trường - doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực

Hoạt động liên kết, hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp lần đầu tiên được nhà triết học Đức Wilhelm von Humboldt (22/6/1767 - 8/4/1835) khởi xướng. Ông cho rằng, các cơ sở giáo dục ngoài hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học phải chú trọng hợp tác với các doanh nghiệp công nghiệp, để từ đó thể hiện được vai trò của mình trong thúc đẩy đổi mới tri thức xã hội. Bản chất sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp là sự tương tác, giao dịch giữa hai bên, vì mục tiêu cùng có lợi. Việc liên kết, hợp tác này có thể thực hiện được trong các lĩnh vực: nghiên cứu và phát triển (R&D); trao đổi nhân sự; thương mại hóa kết quả R&D; xây dựng chương trình đào tạo; quản trị

doanh nghiệp và nhà trường,... Căn cứ vào việc thương lượng, ký kết giữa các bên, việc liên kết, hợp tác có thể thực hiện ở những hình thức đơn giản như: doanh nghiệp đồng ý tiếp nhận sinh viên của các nhà trường đến thực tập, tham quan; hỗ trợ nhà trường về kinh phí, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập. Ngược lại, các nhà trường thực hiện việc trao đổi kiến thức, hỗ trợ doanh nghiệp trong việc đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, bồi dưỡng công tác quản trị,... Ở mức độ cao hơn, việc liên kết, hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp có thể được thực hiện thông qua hình thức: trao đổi chuyên gia; xây dựng chương trình đào tạo chung (nhà trường đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp); nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ; hợp tác cung cấp sản phẩm, dịch vụ cho xã hội,... Trong tất cả các hình thức hợp tác đơn giản hoặc phức tạp đều bao hàm nội dung liên kết trong đào tạo nguồn nhân lực.

Liên kết nhà trường - doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực mang lại lợi ích to lớn cho các bên tham gia và cho toàn xã hội. Trong đó, nhà trường đóng vai trò chính trong thực hiện quy trình đào tạo (xây dựng khung chương trình, đầu tư trang thiết bị, bố trí nhân lực đào tạo, xác định thời gian, cách thức, biện pháp đào tạo, kiểm tra, đánh giá chất lượng và cấp văn bằng, chứng chỉ cho người được đào tạo,...); còn doanh nghiệp đóng vai trò phối hợp thực hiện (tham vấn bổ sung, hoàn thiện chương trình đào tạo, hỗ trợ kinh phí, cơ sở vật chất, cử chuyên gia tham gia giảng dạy, tiếp nhận sinh viên thực tập, tham quan và sử dụng “sản phẩm” đào tạo của các nhà trường,...). Từ sự liên kết này, các nhà trường có thêm nguồn lực, điều kiện để nâng cao chất lượng đào tạo, bảo đảm ngành nghề đào tạo sát với nhu cầu của thị trường. Người học kết thúc chương trình đào tạo có kiến thức, kỹ năng phù hợp, có thể tìm được việc làm phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Vị thế, uy tín của nhà trường trong hoạt động giáo dục, đào tạo và trên thị trường lao động theo đó được nâng lên đáng kể. Về phía doanh nghiệp, tham gia liên kết đào tạo giúp doanh nghiệp giảm

chi phí trong việc tìm kiếm, tuyển dụng, đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Đồng thời, tiếp cận sớm nhất, hiệu quả nhất với nguồn nhân lực chất lượng cao, ổn định; tạo lập được lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Đối với nước ta, quan hệ liên kết, hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực còn có ý nghĩa rất quan trọng trong việc thực hiện triết lý giáo dục “học đi đôi với hành”, “lý luận gắn liền với thực tiễn”; đồng thời góp phần thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động theo hướng chuyên nghiệp, lành mạnh, phục vụ tốt nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

3. Sự cần thiết liên kết nhà trường - doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay

Thứ nhất, xuất phát từ yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hiện nay, dân số trung bình của Việt Nam (quý IV/2021) ước tính 98,51 triệu người, (tăng 922,7 nghìn người, tương đương tăng 0,95% so với năm 2020); trong đó, lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc là 49 triệu người [5]. Chất lượng nguồn nhân lực có sự cải thiện đáng kể và phù hợp hơn với nhu cầu thị trường. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 40% năm 2010 lên 64,5% năm 2020. Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ tăng từ 14,6% năm 2010 lên 24,5% vào năm 2020 [6]. Nhân lực chất lượng cao tăng cả về số lượng và chất lượng, trong đó có một số ngành, lĩnh vực đạt trình độ khu vực và quốc tế như công nghệ thông tin, y tế, công nghiệp xây dựng, cơ khí,... Tuy nhiên, thực tế cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam chưa thực sự đáp ứng tốt yêu cầu phát triển. Việt Nam đang thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Trình độ ngoại ngữ của lao động Việt Nam chưa cao nên gặp nhiều khó khăn trong quá trình hội nhập.... Nguyên nhân chính của thực trạng trên xuất phát từ công tác đào tạo. Việc đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam đang “nặng” về lý thuyết, “nhẹ” thực hành, chưa quan tâm đúng mức các kỹ năng xã hội, kỹ năng sống, kỹ năng sáng tạo, khả năng tự học cho người

lao động.... Cơ cấu đào tạo (giữa đại học, cao đẳng với dạy nghề) chưa thực sự gắn với nhu cầu của thị trường và chưa đáp ứng kịp thời cho cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” diễn ra trong một thời gian dài, chưa khắc phục được triệt để. Trước yêu cầu thực hiện đột phá về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao theo định hướng tại Đại hội XIII của Đảng, cần có những đổi mới căn bản trong công tác đào tạo nguồn nhân lực. Tăng cường liên kết, hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực là giải pháp cần thiết để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới.

Thứ hai, xuất phát từ yêu cầu phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại và hội nhập ở Việt Nam. Phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại và hội nhập ở Việt Nam hiện nay là hoạt động cần thiết, góp phần huy động, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng hiện đại, bảo đảm kết nối thị trường lao động trong nước với thị trường lao động của các nước trong khu vực và trên thế giới. Để thực hiện được các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển thị trường lao động Việt Nam trong thời gian tới cần có giải pháp hỗ trợ phát triển cung - cầu lao động phù hợp. Theo đó, cần tiếp tục hoàn thiện chính sách giáo dục quốc dân theo hướng mở, đa dạng hóa các loại hình đào tạo và học tập theo Khung trình độ quốc gia Việt Nam; xây dựng và cung cấp các chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề phù hợp với tính chất đặc thù của từng đối tượng lao động. Tăng cường liên kết, hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp là giải pháp căn bản “khuyến khích người sử dụng lao động tham gia vào quá trình giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp” [3], nhằm thu hút đông đảo các chủ thể sử dụng lao động tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực, tạo tiền đề cần thiết cho sự phát triển bền vững của thị trường lao động Việt Nam.

Thứ ba, xuất phát từ thực trạng hoạt động liên

kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực. Thời gian gần đây, hoạt động liên kết, hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam được triển khai rộng rãi với sự tham gia đông đảo của hệ thống trường đại học, cao đẳng, trường dạy nghề và cộng đồng doanh nghiệp. Đặc biệt, trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp ngày càng tham gia sâu hơn vào quá trình đào tạo của các nhà trường, từ khâu phát triển chương trình đào tạo, tham gia đào tạo, thi, kiểm tra đánh giá người học, tuyển dụng người học sau khi tốt nghiệp. Nhiều doanh nghiệp, tập đoàn lớn như Mường Thanh, VinGroup, FLC,... đã xây dựng các cơ sở đào tạo cho riêng mình, để chủ động nguồn nhân lực lâu dài cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực bước đầu, việc liên kết, hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân ở nước ta còn bộc lộ nhiều bất cập. Đó là: 1) Thiếu hành lang pháp lý đồng bộ để khuyến khích, điều chỉnh, quản lý việc liên kết, hợp tác đào tạo nguồn nhân lực. Thực tế nhiều doanh nghiệp không muốn nhận sinh viên thực tập vì pháp luật quy định làm việc từ 1 đến 3 tháng, công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, ký hợp đồng lao động. Người ở các trường được phân công giảng dạy ở doanh nghiệp chưa có quy định chế độ rõ ràng,... 2) Việc liên kết, hợp tác giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, về cơ bản vẫn mang tính ngắn hạn, thời vụ và phần nhiều tồn tại ở dạng “tiềm năng”, chưa thực sự bức thiết, chưa ảnh hưởng tới lợi ích sống còn của cả hai phía; 3) Nội dung liên kết, hợp tác đào tạo nguồn nhân lực chủ yếu là các nhà trường đào tạo, cung ứng lao động cho doanh nghiệp; còn chiều ngược lại, doanh nghiệp tham vấn, hỗ trợ cho các trường trong việc hoàn thiện chương trình đào tạo, đổi mới trang thiết bị dạy học còn hạn chế.

4. Một số giải pháp cần thực hiện

4.1. Về phía các cơ quan quản lý nhà nước

Với chức năng, nhiệm vụ được giao, các cơ quan quản lý nhà nước các cấp cần thực hiện đồng bộ hệ thống giải pháp nhằm định hướng, khuyến

khích và hỗ trợ việc liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa nhà trường với doanh nghiệp. Cụ thể, cần thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Từ chiến lược chung của Chính phủ, các cấp, ngành, các lĩnh vực xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực đặc thù làm cơ sở triển khai các hình thức, biện pháp liên kết, hợp tác đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp. Hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các trường đại học, các cơ sở giáo dục dạy nghề theo hướng mở, bảo đảm quy mô, cơ cấu, hợp lý về ngành, nghề, trình độ đào tạo (đa ngành, chuyên ngành), vùng miền, chuẩn hóa, hiện đại hóa, có phân tầng chất lượng,... gắn với sự phát triển của cộng đồng doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Hoạt động này nhằm tạo ra môi trường liên kết thuận lợi cho các nhà trường và doanh nghiệp.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách pháp luật về giáo dục, đào tạo, dạy nghề, luật doanh nghiệp,... nhằm điều chỉnh, quản lý, khuyến khích hoạt động liên kết, hợp tác giữa các nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực. Tiếp tục hoàn thiện các quy định về tự chủ của các nhà trường (đại học, cao đẳng, trường nghề); các quy định nhằm khuyến khích, hỗ trợ các doanh nghiệp tham gia đào tạo nguồn nhân lực; các quy định ràng buộc về quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên tham gia liên kết. Hoàn thiện cơ chế tổ chức và hoạt động của các tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo, nhằm giám sát chặt chẽ việc liên kết đào tạo của các trường và doanh nghiệp.

Ba là, nâng cao hiệu quả tổ chức, vận hành thị trường lao động theo hướng đồng bộ, hiện đại, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Chú trọng xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại, thống nhất, minh bạch, giúp các nhà trường và doanh nghiệp nắm bắt kịp thời sự vận động của thị trường lao động, chủ động xây dựng các chương trình liên kết, hợp tác đào tạo nguồn nhân lực một cách hiệu quả.

4.2. Về phía các nhà trường

Là chủ thể cơ bản của hoạt động liên kết, cần cứ vào nội dung chương trình đào tạo, mỗi nhà trường cần chủ động thực hiện các hoạt động liên kết đào tạo nguồn nhân lực cùng doanh nghiệp với các biện pháp cụ thể:

Một là, cần nhận thức rõ tính tất yếu và những lợi ích to lớn khi tham gia liên kết đào tạo nguồn nhân lực cùng với doanh nghiệp. Từ đó, chủ động xây dựng, hoàn thiện khung chương trình đào tạo phù hợp với chuẩn quốc gia, quốc tế và nhu cầu của thị trường lao động, làm cơ sở thiết lập các chương trình liên kết đào tạo cùng doanh nghiệp có ngành nghề sản xuất, kinh doanh phù hợp.

Hai là, đầu tư thích đáng các nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực) để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực theo yêu cầu của thị trường lao động. Thành lập bộ phận chuyên trách để giải quyết vấn đề liên kết trong đào tạo cùng doanh nghiệp. Xây dựng cơ chế phù hợp để thu hút đội ngũ doanh nhân, chủ doanh nghiệp, lao động lành nghề của các doanh nghiệp trực tiếp tham gia giảng dạy, truyền đạt kinh nghiệm trong chương trình đào tạo của nhà trường.

Ba là, tổ chức đa dạng các hình thức thực hành, thực tập, ngoại khóa cho người học tại các doanh nghiệp liên kết. Định kỳ tiếp xúc, tìm hiểu nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp để hoàn thiện chuẩn đầu ra cho quá trình đào tạo. Đồng thời, tăng cường thu thập và sử dụng tốt những phản hồi từ phía doanh nghiệp về trình độ, năng lực của “sản phẩm đào tạo” đang làm việc trong doanh nghiệp; từ đó bổ sung, hoàn thiện chương trình đào tạo.

4.3. Về phía doanh nghiệp

Các doanh nghiệp cần chủ động trong thực hiện việc liên kết đào tạo nguồn nhân lực với các nhà trường bằng các biện pháp cụ thể sau:

Một là, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn theo yêu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Đánh giá đúng thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực của doanh nghiệp trước mắt và lâu dài để có biện pháp phát

triển phù hợp. Xây dựng khung năng lực phù hợp với từng vị trí việc làm của người lao động; từ đó có biện pháp tìm kiếm nguồn nhân lực với trình độ, kỹ năng mong muốn từ phía các nhà trường.

Hai là, tăng cường tìm kiếm, đánh giá đúng thực lực, chất lượng đào tạo của các nhà trường trước khi thực hiện các loại hình liên kết đào tạo nguồn nhân lực. Căn cứ vào yêu cầu thực tiễn của hoạt động sản xuất, kinh doanh để xây dựng các chương trình, xác định hình thức, biện pháp liên kết đào tạo. Chủ động “thâm nhập” một cách toàn diện vào trường đại học (bộ máy lãnh đạo, giáo trình, nội dung, phương pháp, phương tiện giảng dạy, chất lượng tuyển sinh đầu vào,...) để góp ý điều chỉnh chương trình đào tạo của các nhà trường cho “khớp” với nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội.

Ba là, đa dạng hóa việc lựa chọn đối tác và nội dung, hình thức liên kết đào tạo nguồn nhân lực. Trong cùng một ngành nghề, doanh nghiệp có thể lựa chọn nhiều nhà trường khác nhau để liên kết; trong một nhà trường có thể lựa chọn nhiều chương trình liên kết đào tạo mà doanh nghiệp có nhu cầu. Doanh nghiệp cần có những “đơn hàng” cụ thể cho các nhà trường, đồng thời trực tiếp tham gia xây dựng chương trình, cử chuyên gia, kỹ thuật viên đến đào tạo tại trường, tham gia vào

quá trình đánh giá người học, đánh giá cuối khóa học, nhận người làm việc trong doanh nghiệp... Cần có các chính sách hỗ trợ tài chính, cơ sở vật chất (khu thực hành, giảng đường, phòng thí nghiệm trang thiết bị cho giảng dạy và học tập,...) cho các nhà trường.

5. Kết luận

Trong bối cảnh hiện nay, liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực là xu thế tất yếu trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia. Ở Việt Nam, liên kết trong đào tạo nguồn nhân lực mang lại lợi ích thiết thực, nâng cao vị thế, uy tín cho các bên tham gia, đồng thời, tạo hiệu ứng xã hội tích cực, góp phần giải quyết tốt bài toán về chất lượng nguồn nhân lực, lao động, việc làm của quốc gia. Mức độ (nông - sâu, rộng - hẹp) của sự liên kết này tùy thuộc nhiều vào sự định hướng, quản lý, dẫn dắt của các cơ quan quản lý nhà nước, sự lựa chọn cách thức, biện pháp và thỏa hiệp của các chủ thể tham gia. Do đó, để tăng cường liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực cần có hệ giải pháp đồng bộ từ phía cơ quan quản lý nhà nước, hệ thống các nhà trường (đại học, cao đẳng, trường nghề) và cộng đồng doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hà Văn Hoàng (2011). *Hợp tác phát triển khoa học và công nghệ giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập*. Kỷ yếu Hội thảo quốc tế tại Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, ngày 15/11/2011.
2. Trần Anh Tài, Trần Văn Tùng (2009). *Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 176/QĐ-TTg, ngày 05/2/2021, Ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030*. Hà Nội.
4. Đinh Văn Toàn (2016). *Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam*. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, Tập 32, Số 4, 69-80.

5. Tổng cục Thống kê (2021). Thông cáo báo chí về tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2021. Truy cập tại: <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/12/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-quy-iv-va-nam-2021/>

6. Ban Chấp hành Trung ương (2020). Báo cáo tổng kết thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2011 - 2020, xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030. Truy cập tại: <https://nhandan.vn/tin-tuc-su-kien/bao-cao-tong-ke-thuc-hien-chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2011-2020-xay-dung-chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-621156/>.

Ngày nhận bài: 18/1/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/2/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 28/2/2022

Thông tin tác giả:

TS. BÙI THỊ THẢO

Phòng Quản lý đào tạo Đại học

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

STRENGTHENING THE LINK BETWEEN SCHOOLS AND ENTERPRISES IN HUMAN RESOURCE TRAINING ACTIVITIES IN VIETNAM

● **Ph.D BUI THI THAO**

Department of University Training Management

HaNoi University of Home Affairs

ABSTRACT:

Developing links between schools and enterprises in human resource training activities is a strategic and fundamental solution to make breakthroughs in human resource development in Vietnam. These links also create sustainable employment opportunities for employees. In recent years, the school - enterprise partnership in human resource training has achieved initial remarkable results but there are still many problems to be solved. This paper clarifies and researches two issues: 1) The need to strengthen links between schools and enterprises in human resource training in Vietnam; and 2) Some solutions to strengthen this partnership in practice.

Keywords: training, human resources, links, schools, enterprises.