

PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC KỸ THUẬT VÀ DẠY NGHỀ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

• PGS. TS. ĐỖ MINH CƯỜNG
Tổng cục Dạy nghề

1. Nguồn nhân lực cạnh tranh

Gần 20 năm đổi mới và phát triển, kinh tế Việt Nam đã có những bước phát triển vượt bậc và không ngừng khẳng định vị thế trên trường quốc tế và trong khu vực. Những lợi thế của nền kinh tế trong những ngày đầu đổi mới giờ đây không còn nhiều và những khó khăn, thách thức đang xuất hiện. Thời kì đầu đổi mới, những thay đổi về chính sách vĩ mô và môi trường kinh tế trong nước đã khơi dậy nguồn lực và đóng góp cho tăng trưởng, phát triển. Đến nay, các nguồn lực vốn, tài nguyên, công nghệ đang dần được sử dụng hiệu quả hơn và cạnh tranh hơn trong một nền kinh tế mở. Các quốc gia dần nhận ra và đi theo hướng đầu tư cạnh tranh bằng nguồn "vốn nhân lực".

Những thay đổi về sản xuất, công nghệ, xu thế toàn cầu hoá, hội nhập và phân công lao động quốc tế đã tác động vào nền kinh tế, ảnh hưởng đến việc làm và cuộc sống của người lao động. Một số nền kinh tế "con hổ" như Hàn Quốc, Singapore, Thái Lan đã thành công là nhờ phát huy hiệu quả nguồn nhân lực. Để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cho đất nước trong giai đoạn hiện nay, cái mà chúng ta cần là xây dựng một đội ngũ lao động có tri thức, kiến thức, nghề nghiệp và thái độ lao động tích cực. Trong bài viết này, chúng tôi xin trao đổi về phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề để xây dựng được một nguồn nhân lực cạnh tranh đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Hội nhập kinh tế quốc tế - cơ hội và thách thức đối với phát triển nhân lực lao động kỹ thuật của Việt Nam

Hội nhập kinh tế quốc tế bao hàm nhiều nội dung phức tạp, quan hệ chặt chẽ với nhau. Các hoạt động cơ bản là thúc đẩy hoạt động xuất khẩu và tạo môi trường thu hút đầu tư nước ngoài và tựu trung lại là tham gia vào quá trình phân công lao động quốc tế.

Nhiều nghiên cứu đã chứng minh những điểm lợi ích rõ ràng về công ăn việc làm và thu nhập cho người lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế. Nhưng hội nhập kinh tế quốc tế đồng thời cũng tạo ra sự phân hoá và tổn thương nhiều nhóm lao động, trong đó đặc biệt là sự phân hoá theo thái cực các nước giàu sản xuất các chế phẩm có hàm lượng chất xám cao đồng

nghĩa với giá trị gia tăng cao, còn các nước nghèo sản xuất các sản phẩm dựa vào lao động và nguyên liệu thô.

Trong quá trình cạnh tranh lao động quốc tế, các quốc gia đang phát triển có nguồn nhân lực nhiều về số lượng nhưng nghèo về chất lượng sẽ bị thua thiệt nhiều và dần dần sẽ bị dồn vào những lĩnh vực sản xuất đòi hỏi nhiều lao động và thấp về công nghệ, kỹ thuật và vốn. Hàng hoá xuất khẩu ở các nước đó chủ yếu là hàng nông lâm sản như gạo, thủy sản, chè, cà phê, dầu thô và các sản phẩm gia công (dệt may, giày da). Tại Việt Nam, tổng kim ngạch xuất khẩu năm 2004 đạt khoảng 26 tỉ USD trong đó những sản phẩm có tốc độ tăng trưởng mạnh trong xuất khẩu lại chủ yếu là các sản phẩm thô (dầu khí, than đá...) và những mặt hàng gia công cho nước ngoài (giày dép, may mặc...), tăng trưởng xuất khẩu chủ yếu vẫn dựa trên cơ sở phát triển bề rộng, khai thác tài nguyên và sức lao động¹. Đội ngũ lao động đang trở thành lực lượng làm thuê gia công hoặc sản xuất theo công nghệ không cao đáp ứng nhu cầu của thị trường nội địa thay vì công nghệ sản xuất tiên tiến phục vụ xuất khẩu hàng hoá ra thị trường thế giới.

Việc thu hút vốn đầu tư nước ngoài cũng đã có nhiều tiến bộ, vốn đầu tư trực tiếp năm 2004 đạt 2,85 tỉ USD và tạo ra được khoảng 74 vạn chỗ việc làm. Sau 15 năm mở cửa, chúng ta đã thu hút được hơn 40 tỉ USD vốn đầu tư trực tiếp qua gần 5000 dự án đầu tư, đây là khối lượng vốn FDI khá cao. Tuy nhiên có xu hướng các công ty lớn đầu tư chủ yếu để khai thác thị trường trong nước mà không phải là đầu tư để làm cơ sở sản xuất nhằm tái xuất khẩu ra thế giới (ngoại trừ dệt may và giày da)². Xu hướng sử dụng lao động rẻ và thị trường nội địa của các nhà đầu tư đang dần tác động vào lực lượng lao động của Việt Nam.

Những lợi thế cạnh tranh về nguồn tài nguyên và thu hút đầu tư nước ngoài trong quá trình hội nhập đang dần thu hẹp. Mức cạnh tranh càng ngày càng lớn trong môi trường quốc tế,

¹ Nguyễn Văn Thường, 2005, tr 80, 87 (Xem tài liệu tham khảo)

² Trần Quốc Hùng, 7/2004, www.vneconomy.com.vn

giữa các nước trong khu vực, và đặc biệt với Trung Quốc là nước có nhiều đặc điểm lợi thế tương đồng với Việt Nam như nguồn nhân lực dồi dào, chi phí nhân công rẻ và một thị trường nội địa lớn.

Việt Nam có một lực lượng lao động dồi dào về số lượng. Lực lượng lao động chiếm 71,4% dân số trong độ tuổi lao động, tỉ lệ lao động trẻ và tỉ lệ tham gia lao động chiếm 50% trong lực lượng lao động³. Tuy vậy, lực lượng lao động của Việt Nam lại có tỉ lệ lao động được đào tạo thấp. Tổng số lao động đã qua đào tạo trong lực lượng lao động chiếm 22,6%⁴. Tính trên 10.000 dân, số sinh viên của Việt Nam chỉ là 118 người (năm 2001), trong khi của Thái Lan là 2166 người, Malaysia là 884 người và Trung quốc là 377 người (năm 1999). Hơn thế nữa cơ cấu đào tạo lực lượng lao động còn nhiều bất hợp lí, số lao động có trình độ công nhân kĩ thuật cao còn quá thiếu so với yêu cầu và tập trung nhiều ở các đô thị lớn⁵. Thiếu lao động chất xám cả về số lượng và chất lượng là một tình trạng hiển hiện trong nền kinh tế và trong cạnh tranh thu hút đầu tư trực tiếp của nước ngoài. Ngoài những yếu tố cơ bản về tri thức và tay nghề, thể lực người lao động Việt Nam cũng có nhiều hạn chế, tác phong và kỉ luật lao động công nghiệp chưa cao.

Thị trường lao động kém linh hoạt là một thực tế ở Việt Nam, hàng năm có 1,55 triệu việc làm mới và có gần 1,3 triệu người thay đổi chỗ làm việc (kể cả thay đổi chỗ làm việc trong cùng một doanh nghiệp). Như vậy tổng số sẽ có khoảng 2,8 triệu người có việc làm mới hoặc thay đổi chỗ làm việc (chiếm khoảng 15%) tổng lực lượng lao động. Trong khi ở các nước có thị trường lao động linh hoạt và phát triển, việc làm mới và chuyển đổi việc làm thường chiếm đến 50% lực lượng lao động⁶.

Như vậy lợi thế còn lại gần như duy nhất của lao động Việt Nam là giá nhân công cũng đang ngày một giảm dần. Giá cả sức lao động thấp nhưng nay đang có chiều hướng tăng lên, không thấp hơn nhiều so với chi phí nhân công của lao động Trung Quốc (0,84USD/giờ) và cao hơn giá nhân công của Ấn Độ (0,16USD/giờ) và Pakistan (0,29USD/giờ), (số liệu năm 2000)⁷.

Về chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam trong quá trình hội nhập, bên cạnh những tiến bộ đạt được, theo một nghiên cứu gần đây đánh giá, chất lượng lao động của lao động Việt Nam đạt 32 điểm (32/100) và theo nhận định chung, nếu dưới 35 điểm lực lượng lao động đang có nguy cơ mất thế cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Tay nghề và trình độ đào tạo của lao động lạc

hậu đang là nguyên nhân góp phần làm hạn chế tiếp nhận công nghệ hiện đại vào sản xuất trong nước, hạn chế chất lượng sản phẩm sản xuất và xuất khẩu cũng như hạn chế thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài.

Nếu chất lượng đội ngũ lao động không đáp ứng yêu cầu sản xuất trên nền công nghệ tiên tiến, sẽ dẫn đến sản xuất ra những hàng hoá chất lượng không cao, không giảm được chi phí sản xuất và gặp khó khăn trong cạnh tranh với hàng nhập khẩu. Hàng hoá nhập khẩu "xâm lấn" chiếm chỗ sản xuất trong nước, dẫn đến thua thiệt và mất công ăn việc làm ngay trong nền kinh tế nội địa.

Trong một thị trường lao động cạnh tranh trực tiếp, nếu lực lượng lao động Việt Nam không đảm nhiệm được các công việc có công nghệ sản xuất hiện đại, kĩ thuật cao, buộc Nhà nước phải cho phép thuê nhân công nước ngoài (kĩ thuật cao, quản lí) vào làm việc ngay trên thị trường lao động trong nước. Trong trường hợp ngược lại, nếu chúng ta có đội ngũ lao động chất lượng cao, không chỉ đáp ứng yêu cầu của sản xuất trong nước mà còn có thể xuất khẩu những lao động này ra thị trường lao động quốc tế. Hiện chúng ta đang có trên 350.000 lao động làm việc trên hơn 40 nước. Hàng năm số lao động đưa đi xuất khẩu lên đến 70 ngàn người, trong đó chỉ có khoảng 27,5% lao động có tay nghề hoặc đã được qua đào tạo.⁸ Xuất khẩu lao động đã và đang mang lại những nguồn lợi lớn cho đất nước, trong đó có cả lợi ích về kiến thức và nghề nghiệp thu được qua thời gian làm việc ở nước ngoài của người lao động. Tuy nhiên, nhìn chung lao động đi làm việc ở nước ngoài không có tay nghề, mức thu nhập còn thấp và chưa có sức cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế.

Những thành công hay thất bại trong cạnh tranh giành việc làm trên thị trường lao động trong nước và quốc tế phụ thuộc chính vào chất lượng lực lượng lao động của chúng ta. Như vậy, cần phải sớm phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng nhu cầu cạnh tranh và hội nhập.

3. Thực trạng giáo dục kĩ thuật và dạy nghề

Theo báo cáo của Tổng cục Dạy nghề, đến nay chúng ta có 1688 cơ sở dạy nghề trong đó có 233 trường (tăng gấp đôi so với năm 1999, 129 trường). Quy mô tuyển sinh đào tạo hàng năm khoảng 1,18 triệu người, trong đó đào tạo dài hạn khoảng 228.000 người. Quy mô dạy nghề trình độ cao trong một số ngành nghề sử dụng kĩ thuật, công nghệ tiên tiến còn nhỏ bé (chiếm khoảng 15%)⁹. Tỉ lệ lao động qua đào tạo

³ Điều tra lao động - việc làm 2003. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

⁵ Dự án VIE 01/025, trang 199

⁶ Dự án VIE 01/025, trang 200

⁷ Trần Quốc Hùng, Thời báo KTSG, 7/2004

⁸ Đề án đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu. Tổng cục Dạy nghề, 2004, trang 2

⁹ Báo cáo của Tổng cục Dạy nghề, trang 4 (Xem tài liệu tham khảo)

nghe nâng dần qua các năm và đạt khoảng 19,2% vào năm 2005 (kế hoạch và dự kiến thực hiện). Tỷ lệ này là sự nỗ lực vượt bậc của hoạt động dạy nghề trong thời gian vừa qua, tuy nhiên còn rất thấp so với nhiều nước trong khu vực.

Trong những năm qua đội ngũ giáo viên dạy nghề đã tăng nhanh về số lượng từ 5200 giáo viên năm 1998 đến nay đã có khoảng 8000 người. Trong đó 70% số giáo viên có trình độ cao đang trở lên. Hệ thống các cơ sở đào tạo giáo viên dạy nghề đang được tăng dần về số lượng và nâng cao về chất lượng.

Đầu tư cho dạy nghề hàng năm đều đã tăng theo chương trình mục tiêu quốc gia và các dự án quốc tế đầu tư cho 50 trường dạy nghề, gần 100 trung tâm dạy nghề. Ngoài ra các địa phương và các doanh nghiệp nhà nước cũng tham gia đầu tư cho dạy nghề. Trong cơ cấu đầu tư chung của giáo dục đào tạo, chi phí đầu tư cho dạy nghề tăng từ 4,7% năm 2000 lên 6,5% trong năm 2004 đã là một cố gắng tuy còn hạn chế chưa tương ứng với tốc độ tăng đào tạo nghề hàng năm. Theo kinh nghiệm của nhiều quốc gia khác, mức đầu tư chung cho đào tạo nghề thường lên đến khoảng 9-10% trong ngân sách giành cho giáo dục và đào tạo¹⁰. Các nguồn lực trong dân và từ các tổ chức quốc tế thông qua các dự án (khoảng 160 triệu USD) đã đóng góp vào mức đầu tư chung của xã hội cho dạy nghề trong thời gian qua. Những đầu tư về cơ sở vật chất, đào tạo đội ngũ giáo viên, đổi mới chương trình đào tạo đã giúp cho đào tạo nghề Việt Nam dần khắc phục được các nhược điểm cố hữu là dạy và học "chay", nặng lý thuyết và thiếu kỹ năng thực hành.

Các mô hình dạy nghề đã được mở rộng về tổ chức, phương thức và đối tượng thực hiện như dạy nghề cho nông dân, cho bộ đội xuất ngũ, cho thanh niên dân tộc nội trú, cho lao động để cung cấp cho các khu công nghiệp và khu chế xuất. Những mô hình dạy nghề này đã chứng minh tính hiệu quả về mặt xã hội rất lớn, hàng trăm ngàn lượt người được đào tạo để nhanh chóng lấp vào chỗ thiếu hụt, số lượng lao động được đào tạo nghề hàng năm tăng nhanh. Tuy nhiên, những thiếu hụt về lao động đào tạo dài hạn, chính quy lành nghề đang là đòi hỏi bức xúc nhằm đáp ứng yêu cầu của sản xuất kinh doanh, của nền kinh tế và hội nhập thu hút đầu tư nước ngoài.

Một bước tiến trong cải cách hệ thống dạy nghề là đổi mới các mục tiêu, định hướng đào tạo nghề theo nhu cầu thị trường, dự báo thị trường và tiếp cận thị trường dựa trên nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tương lai.

Đánh giá chất lượng đào tạo và cấp văn bằng chứng chỉ còn nhiều hạn chế và chưa đáp ứng hội nhập thị trường lao động. Hệ thống hiện tại đang

thừa nhận và dựa trên những hệ thống đánh giá tiêu chuẩn nghề nghiệp quốc gia cũ (Ví dụ: hệ thống tiêu chuẩn kỹ thuật 7 bậc của công nhân). Hệ thống tiêu chuẩn quốc gia về nghề nghiệp chưa có sự thay đổi làm cho hệ thống đánh giá và cấp văn bằng chứng chỉ gặp nhiều bất cập và đặc biệt chưa tiệm cận với tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia và khu vực. Một số trường dạy nghề thuộc hệ thống nghiệp đang áp dụng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và đánh giá theo hệ thống ISO 9002 (Ví dụ: Trường đào tạo của công ty May 10) để làm cơ sở đánh giá kỹ năng nghề của người lao động và đào tạo dựa trên yêu cầu công việc. Hiện tại, với Dự án Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề, Tổng cục dạy nghề đang tiến hành xây dựng hệ thống tiêu chuẩn áp dụng nghề cho 48 nghề cơ bản, phổ biến, và hệ thống đánh giá cấp văn bằng chứng chỉ. Các tiêu chuẩn này phản ánh yêu cầu năng lực mỗi nghề vào trong hệ thống đào tạo, giúp cho đào tạo gắn với việc làm và nhu cầu của thị trường lao động.

Chương trình giảng dạy trong thời gian qua đã có những đổi mới tiếp cận theo phương pháp mô đun, đào tạo dựa trên năng lực thực hiện trong dạy nghề phần nào đã đáp ứng được yêu cầu của những thay đổi về công nghệ và cho phép người lao động cập nhật kiến thức và học tập liên tục. Hiện tại, 76 chương trình dạy nghề bậc trung cấp nghề và cao đẳng nghề, 42 chương trình dạy nghề sơ cấp đang được biên soạn theo tinh thần đổi mới.

Với mục tiêu đến năm 2010 nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo trong toàn bộ lực lượng lao động lên 40%, trong đó đào tạo nghề lên 26%, quy mô đào tạo hàng năm từ 2005-2010 khoảng 1,5 triệu người, trong đó trình độ đào tạo trung cấp nghề và cao đẳng nghề khoảng 30%, cần thiết phải có sự tập trung đầu tư nguồn lực của mọi thành phần kinh tế, mọi đối tác xã hội tham gia vào dạy nghề.

4. Một số gợi mở phương hướng phát triển dạy nghề đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế

Những nỗ lực về chính sách sử dụng lao động và đầu tư cho đào tạo nghề cần phải được sự hậu thuẫn về nhiều mặt để thay đổi nhận thức và quan điểm của xã hội, các bậc phụ huynh và bản thân người lao động. Một xã hội học tập phải được bắt nguồn từ một xã hội lao động. Những giá trị đích thực từ việc làm cần phải được khuyến khích để tạo nên một xã hội hàng sầy lao động. Trong đó mọi người dân đều chăm chỉ làm việc và từ đó nảy sinh nhu cầu học tập đáp ứng yêu cầu công việc và hình thành một xã hội mà mọi người dân mong muốn học tập suốt đời.

Theo kinh nghiệm quốc tế, trong giai đoạn đầu của xây dựng nguồn nhân lực kỹ thuật này, Nhà nước nên là chủ thể chính cải cách và phát triển nhân lực. Vai trò của nhà nước thể hiện ở sự lãnh đạo, đầu tư mạnh mẽ vào xây dựng nguồn nhân lực "kích cung", đáp ứng những đòi hỏi và

¹⁰ GS. Jie Tae Hong, tr15 (Xem tài liệu tham khảo)

nhu cầu nhân lực có trình độ tay nghề cao phục vụ công nghiệp hoá, cạnh tranh và thu hút đầu tư nước ngoài¹¹. Nhà nước cần đầu tư xây dựng hoặc củng cố nâng cấp thêm nhiều trường dạy nghề chính quy từ bậc trung cấp nghề, cao đẳng nghề, chú trọng đào tạo đội ngũ nhân lực trình độ cao cho phát triển công nghiệp. Nguồn nhân lực kỹ thuật lành nghề là yếu tố then chốt cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Vì vậy, đầu tư của Nhà nước cho dạy nghề trong ngân sách đầu tư cho giáo dục và đào tạo phải được nâng lên mức bình quân 8%/năm và 10-12% vào năm 2010.

Các chính sách (đặc biệt Luật Dạy nghề sắp ban hành) rất cần phải khuyến khích những người sử dụng lao động và các thành phần kinh tế tư nhân, tập thể, các tổ chức chính trị xã hội, các hiệp hội, đoàn thể tham gia xây dựng thêm nhiều trường dạy nghề. Các chính sách vĩ mô về quy hoạch, kế hoạch đào tạo, phát triển và đổi mới quản lý dạy nghề cần xuất phát từ nhu cầu của thị trường lao động.

Phát triển dạy nghề theo hướng hội nhập khu vực và quốc tế có thể thông qua các nội dung chủ yếu sau:

- Đa dạng hoá các loại hình cơ sở dạy nghề, phương thức đào tạo, tổ chức quá trình đào tạo nhằm tạo điều kiện thuận lợi để người lao động được thụ hưởng các dịch vụ dạy nghề trong suốt cuộc đời lao động (lựa chọn nghề học, chương trình học, phương thức học, thời gian và địa điểm học v.v.).

- Đổi mới phương pháp dạy và học, phát huy tính chủ động, sáng tạo, khả năng tự học, tự đánh giá và năng lực tìm và tạo việc làm của học sinh học nghề.

- Áp dụng phương pháp tiên tiến trong việc xây dựng chương trình học liệu nhằm đổi mới chương trình, giáo trình đào tạo theo hướng "hướng đích" việc làm cho người học và đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động.

- Đối với đội ngũ quản lý và giáo viên dạy nghề, phải không ngừng đào tạo, bồi dưỡng tăng về số lượng, chuẩn hoá theo tiêu chuẩn quốc gia và tiệm cận với chuẩn khu vực và quốc tế.

- Xây dựng được một hệ thống các tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp quốc gia với yêu cầu tiệm cận với quốc tế và khu vực làm cơ sở cho đào tạo sát với yêu cầu thị trường lao động trong nước và quốc tế.

- Xây dựng một hệ thống kiểm định chất lượng để đánh giá chất lượng và quá trình đào tạo đáp ứng các tiêu chuẩn quốc gia và quốc tế.

- Xây dựng hệ thống đánh giá và cấp văn bằng chứng chỉ quốc gia theo sát với yêu cầu của thị trường lao động trong nước, đạt các chuẩn của khu vực và quốc tế tiến tới hoà nhập và ngang bằng/chuyển đổi linh hoạt trong khu vực.

- Tăng cường các hoạt động giao lưu đào

tao nghề quốc tế bằng cách tích cực tham gia các triển lãm kỹ thuật, các hội thi tay nghề quốc tế và khu vực, đào tạo nghề ở ngoài nước và xuất khẩu lao động.

5. Kết luận

Nỗ lực phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực là để "bứt phá" và "chiếm chỗ" trong phân công lao động quốc tế và khu vực. Ngoài ra, trong sự phát triển và cung cấp nhân lực cho phát triển kinh tế trong nước luôn phải chú trọng đến hội nhập, mở cửa và cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế và khu vực. Nhiệm vụ của các quốc gia trong việc cải cách hệ thống đào tạo và cung ứng lao động kỹ thuật cho nền kinh tế là để tạo dựng một hệ thống cung đúng hướng, dẫn dắt định hướng cho sự phát triển của nguồn nhân lực quốc gia. Để đáp ứng yêu cầu nhân lực cho hội nhập kinh tế quốc tế thì điều quan trọng là phải tiến hành cải cách hệ thống quản lý, xây dựng các chuẩn và tăng cường trao đổi, học tập, quốc tế hoá dạy nghề và đưa bản thân hoạt động dạy nghề hội nhập vào khu vực và thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. GS. Jie Tae Hong. *Xây dựng nguồn nhân lực Hàn Quốc: Những bài học kinh nghiệm*, Đại học Bách Khoa Hàn Quốc, 2001.
2. *Báo cáo thực trạng & đổi mới công tác dạy nghề*, Tổng cục Dạy nghề - 2005
3. GS.TS. Nguyễn Văn Thường, GS. TS. Nguyễn Kế Tuấn. *Kinh tế Việt Nam năm 2004 - Những vấn đề nổi bật*, NXB Lí luận chính trị, HN 2005.
4. TS. Nguyễn Bá Ngọc & KS. Trần Văn Hoan. *Toàn cầu hoá: Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam*, NXB Lao động - Xã hội, 2002.
5. GS.TS. Dương Phú Hiệp. *Toàn cầu hoá kinh tế*, NXB Khoa học xã hội 2001.
6. *Đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế*, Hội đồng Quốc gia giáo dục Việt Nam, NXB Giáo dục 2005.
7. *Nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia*, Dự án VIE 01/025, NXB Giao thông vận tải 2004.
8. PGS.TS. Đỗ Minh Cương & TS. Mạc Văn Tiến. *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam - Lí luận và Thực tiễn*, NXB Lao động - Xã hội 2004.
9. Bruno Palier. *Chính sách xã hội và quá trình toàn cầu hoá, Diễn đàn kinh tế - tài chính Việt Pháp*, NXB Chính trị quốc gia, 2003.
10. TS. Đinh Quý Xuân. *Kinh tế xã hội Việt Nam trước thềm hội nhập*, NXB Thống kê, 2005.

SUMMARY

The article analyzes some opportunities and challenges to technical and vocational education development in Vietnam in the years to come to meet the needs of international economic integration while presenting the status quo of technical and vocational education in Vietnam on which basis to suggest orientations to technical and vocational education development to meet what is required by international economic integration.

¹¹ GS. Jie Tae Hong, tr14 (Xem tài liệu tham khảo)