

NÂNG CAO NĂNG LỰC CẠNH TRANH TRONG HỆ THỐNG TRƯỜNG MẦM NON TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN TẬP ĐOÀN AN NÔNG, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Improving competitiveness in the preschool system at An Nong Group Limited Liability Company, Ho Chi Minh City

Trần Thị Trúc Phương¹

¹Học viên cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
trucphuongannong@gmail.com

Tóm tắt — Tác giả nghiên cứu chủ đề nâng cao năng lực cạnh tranh trong hệ thống trường mầm non tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Tập đoàn An Nông Thành Phố Hồ Chí Minh. Từ đó đề ra giải pháp chủ yếu nâng cao năng lực cạnh tranh trong hệ thống trường mầm non. Tác giả thu thập các tư liệu, số liệu có liên quan để đánh giá, phân tích thực trạng năng lực cạnh tranh, tìm ra những ưu điểm, tồn tại hạn chế và nguyên nhân. Tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh trong hệ thống trường mầm non trong hệ thống trường mầm non tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Tập đoàn An Nông Thành Phố Hồ Chí Minh.

Abstract — The author studies the topic of enhancing competitiveness in the preschool system at An Nong Group Limited Liability Company in Ho Chi Minh City. From this, key solutions are proposed to improve competitiveness in the preschool system. The author collects relevant documents and data to evaluate and analyze the current state of competitiveness, identifying strengths, limitations, and their causes. The author proposes several solutions to enhance competitiveness in the preschool system at An Nong Group Limited Liability Company in Ho Chi Minh City.

Từ khóa — Năng lực cạnh tranh (competitiveness), hệ thống trường mầm non (preschool system).

1. Đặt vấn đề

Hệ thống Trường mầm non An Nông (MNAN) đi vào hoạt động từ năm 2014 với 3 điểm trường tại huyện Đức Hòa, huyện Bến Lức tỉnh Long An và quận Bình Tân Thành phố Hồ Chí Minh. Năm học 2021-2022, cả nước cùng chịu ảnh hưởng rất lớn bởi dịch Covid-19, ngành giáo dục nói chung và trường MNAN nói riêng phải dừng hoạt động trong thời gian dài từ tháng 5/2021 đến tháng 02/2022. Nhờ sự quan tâm chỉ đạo kịp thời của lãnh đạo các cấp, các ngành, sự quan tâm sâu sắc và chỉ đạo của ban lãnh đạo Tập đoàn An Nông giúp đỡ và chia sẻ những khó khăn đối với nhà trường, hỗ trợ tiền lương cho toàn thể giáo viên, nhân viên trong suốt mùa dịch. Vì vậy, toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường an tâm công tác. Toàn thể giáo viên hệ thống MNAN tích cực đổi mới phương pháp dạy học, lấy trẻ làm trung tâm, tắt cả vì trẻ mầm non thân yêu, phát huy đạo đức nhà giáo, tích cực tham gia các phong trào thi đua, rèn luyện đạo đức tác phong, hệ thống MNAN đạt các chỉ tiêu đề ra, hoàn thành tốt nhiệm vụ năm học 2023-2024.

Đặc biệt, trong điều kiện hiện nay, với sự xuất hiện của hàng loạt các doanh nghiệp hoạt

động trong lĩnh vực giáo dục cùng với sự phát triển như nhanh của khoa học công nghệ, thế giới đang bước vào thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0. Trong điều kiện hiện nay, việc nâng cao năng lực cạnh tranh cho hệ thống MNAN là vô cùng cần thiết để có thể tồn tại và phát triển mạnh mẽ hơn, không bị lấn át bởi các đối thủ cạnh tranh trong nước cũng như nước ngoài có sức cạnh tranh mạnh về nguồn vốn, nguồn nhân lực.

2. Năng lực cạnh tranh

Trong cạnh tranh sẽ có doanh nghiệp có khả năng cạnh tranh mạnh, cũng doanh nghiệp có khả năng cạnh tranh yếu hoặc sản phẩm có khả năng cạnh tranh mạnh, sản phẩm có khả năng cạnh tranh yếu, khả năng cạnh tranh này gọi là năng lực cạnh tranh hay sức cạnh tranh.

Theo Porter, năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp là khả năng duy trì, mở rộng thị phần và đạt được lợi nhuận cao của doanh nghiệp. Đây là quan niệm khá phổ biến hiện nay, theo đó năng lực cạnh tranh là khả năng tiêu thụ hàng hóa, dịch vụ so với đối thủ và khả năng thu lợi của các doanh nghiệp.

<https://doi.org/10.63783/dla.2025.035>

Ngày nộp bài: 14/02/2025; **Ngày nhận bản chỉnh sửa:** 03/06/2025; **Ngày duyệt đăng:** 18/06/2025

Theo Wikipedia thì năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp là sự thể hiện thực lực và lợi thế của doanh nghiệp so với đối thủ cạnh tranh trong việc thỏa mãn tốt nhất các đòi hỏi của khách hàng để thu lợi nhuận ngày càng cao, bằng việc khai thác, sử dụng thực lực và lợi thế bên trong, bên ngoài nhằm tạo ra những sản phẩm, dịch vụ hấp dẫn người tiêu dùng để tồn tại và phát triển, thu được lợi nhuận ngày càng cao và cải tiến vị trí so với các đối thủ cạnh tranh trên thị trường.

Về cơ bản, năng lực cạnh tranh được phân thành 4 cấp độ, bao gồm:

- Năng lực cạnh tranh quốc gia có thể hiểu, năng lực cạnh tranh quốc gia là toàn bộ các chính sách, thể chế và các nhân tố quyết định đến năng suất, sự phát triển và tính bền vững của một nền kinh tế.
- Năng lực cạnh tranh ngành, cạnh tranh giữa các ngành, giữa doanh nghiệp trong các ngành sản xuất khác nhau nhằm mục đích đầu tư có lợi hơn.
- Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp là tổng hợp năng lực nắm giữ và nâng cao thị phần trong sản xuất hàng hóa, dịch vụ và đáp ứng được các yêu cầu của thị trường. Nói cách khác, năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp chính là khai thác thực lực và lợi thế bên trong và bên ngoài của doanh nghiệp để tối đa hóa lợi ích của mình vừa thỏa mãn tốt nhu cầu của khách hàng. Đồng thời cải tiến vị thế của doanh nghiệp so với đối thủ.
- Năng lực cạnh tranh của sản phẩm, dịch vụ thể hiện năng lực của sản phẩm, dịch vụ đó thay thế một sản phẩm, dịch vụ khác dựa trên các yếu tố như: Giá cả, đặc tính, chất lượng. Có thể nói, năng lực cạnh tranh của sản phẩm, dịch vụ là một yếu tố xây dựng nên năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

Ở cấp độ doanh nghiệp, năng lực cạnh tranh có thể được hiểu là việc doanh nghiệp sử dụng các thế mạnh của các nguồn lực (vốn, nguồn nhân lực, sản phẩm) để tạo ra các lợi thế cạnh tranh, từ đó vượt qua các đối thủ cạnh tranh, giành lấy thị phần và khách hàng.

3. Nâng cao năng lực cạnh tranh

Theo Tổ chức hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD) thì nâng cao năng lực cạnh tranh là khả năng của doanh nghiệp, ngành, quốc gia, khu vực trong việc tạo ra việc làm và thu nhập cao hơn trong điều kiện kinh tế quốc tế.

Một doanh nghiệp được coi là có năng lực cạnh tranh khi doanh nghiệp đó có thể đứng vững trên thị trường và ngày càng phát triển.

Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp là thực lực và lợi thế mà doanh nghiệp có thể huy động để duy trì và cải thiện vị trí so với các doanh nghiệp khác trên thị trường lâu dài và thu được lợi ích ngày càng cao.

Theo nhà quản trị chiến lược Porter thì nâng cao năng lực cạnh tranh là khả năng chiếm lĩnh thị trường tiêu thụ các sản phẩm cùng loại (hay sản phẩm thay thế) của doanh nghiệp đó. Năng lực chiếm lĩnh thị trường tiêu thụ cao thì doanh nghiệp đó có năng lực cạnh tranh cao. Porter không bỏ hẹp ở các đối thủ cạnh tranh trực tiếp mà mở rộng ra cả các đối thủ cạnh tranh tiềm ẩn và các sản phẩm thay thế.

Theo Lesca nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp là khả năng, năng lực mà doanh nghiệp có thể tự duy trì lâu dài một cách có ý chí trên thị trường cạnh tranh và tiến triển bằng cách thực hiện một mức lợi nhuận ít nhất cũng đủ để trang trải cho việc thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp.

Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trước hết phải được tạo ra từ khả năng, thực lực của doanh nghiệp. Một doanh nghiệp được coi là có năng lực cạnh tranh khi doanh nghiệp đó chấp nhận việc giành được những điều kiện có lợi. Doanh nghiệp cần phải có tiềm lực đủ mạnh để đảm bảo đứng vững trong cạnh tranh.

Nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp dựa trên nhiều yếu tố như giá trị sử dụng và chất lượng sản phẩm cao, điều kiện sản xuất ổn định do sản xuất dựa chủ yếu trên cơ sở kỹ thuật hiện đại, công nghệ tiên tiến, quy mô sản xuất lớn nhờ đó làm giảm giá thành sản phẩm. Các yếu tố xã hội như giữ được tín nhiệm trên thị trường, hướng dẫn tiêu dùng, quảng cáo có ảnh hưởng nhất định. Các nhà sản xuất còn sử dụng một số hình thức như bán hàng trả chậm để kích thích tiêu dùng, trên cơ sở đó giúp tăng năng lực cạnh tranh của hàng hóa, dịch vụ.

Tuy nhiên, để đánh giá năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp thì không chỉ đơn thuần đánh giá các yếu tố thuộc bản thân doanh nghiệp mà điều quan trọng là phải đánh giá, so sánh với các đối tác cạnh tranh hoạt động trên cùng một lĩnh vực, cùng thị trường. Muốn nâng cao năng lực cạnh tranh, đòi hỏi doanh nghiệp phải tạo lập được lợi thế so sánh với đối tác. Nhờ lợi thế này, doanh nghiệp có thể thỏa mãn tốt hơn các đòi hỏi

của khách hàng mục tiêu cũng như lôi kéo được khách hàng của đối thủ cạnh tranh.

Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp cũng chịu ảnh hưởng bởi yếu tố môi trường kinh doanh và sự thay đổi nhanh của thị trường, môi trường kinh doanh có thể là cơ hội phát triển cho doanh nghiệp này và ngược lại có thể là nguy cơ các doanh nghiệp khác.

4. Thực trạng năng lực hệ thống trường mầm non An Nông

4.1. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại hệ thống trường mầm non An Nông

Căn cứ vào kế hoạch phát triển giáo dục và quy định về biên chế bậc học mầm non, MNAN

đã chủ động xây dựng kế hoạch biên chế hàng năm, trình Phòng Giáo dục và Đào tạo phê duyệt nhằm đảm bảo và duy trì đủ số lượng cán bộ quản lý, đội ngũ giáo viên, nhân viên, số trẻ trong lớp và số lớp tại trường.

Từ Bảng 1 số lượng trẻ và số lớp học trong hệ thống có số lượng thay đổi qua các năm học nhưng không nhiều. Điều này cho thấy sự phân bổ số lượng trẻ nhập học tại các khu vực mà hệ thống MNAN hoạt động. Để nâng cao năng lực cạnh tranh trong việc thu hút số lượng trẻ nhập học trong thời gian tới cần phải có những chiến lược vượt trội trong vấn đề tổ chức dạy và học của hệ thống MNAN.

Bảng 1. Số lượng trẻ và lớp trong hệ thống

Lớp	2021 - 2022		2022 - 2023		2023 - 2024	
	Số trẻ	Số lớp	Số trẻ	Số lớp	Số trẻ	Số lớp
24 - 36 tháng	66	4	60	4	66	5
3 tuổi	220	11	225	11	228	11
4 tuổi	290	15	270	15	278	16
5 tuổi	360	15	390	16	381	15

(Nguồn: Hệ thống Trường Mầm non An Nông)

Tổng số trẻ qua các năm có xu hướng tăng nhẹ cụ thể là:

- 2021 - 2022: $66 + 220 + 290 + 360 = 936$ trẻ.
- 2022 - 2023: $60 + 225 + 270 + 390 = 945$ trẻ.
- 2023 - 2024: $66 + 228 + 278 + 381 = 953$ trẻ.

Tổng số lớp dao động nhẹ:

- 2021 - 2022: $4 + 11 + 15 + 15 = 45$ lớp.
- 2022 - 2023: $4 + 11 + 15 + 16 = 46$ lớp.
- 2023 - 2024: $5 + 11 + 16 + 15 = 47$ lớp.

Bảng 1 cho thấy hệ thống MNAN có xu hướng tăng trưởng nhẹ về số trẻ và số lớp qua 3 năm, với sự điều chỉnh linh hoạt theo nhu cầu. Tuy nhiên, tỷ lệ trẻ/lớp cao ở nhóm 5 tuổi và sự biến động ở nhóm 24-36 tháng, 4 tuổi là những điểm cần cải thiện. Để nâng cao năng lực cạnh tranh, trường cần tập trung vào giảm tải lớp học, cải thiện chất lượng dịch vụ, và xây dựng chiến lược thu hút phụ huynh hiệu quả hơn.

Số lượng đội ngũ quản lý, giáo viên của các trường trong hệ thống MNAN cụ thể là Trường mầm non Đức Hòa có tổng số cán bộ giáo viên công nhân viên: 18/17 nữ, trong đó có:

- Hiệu trưởng: 01/1 nữ có trình độ chuyên môn đại học mầm non.
- Hiệu phó: 01/1 nữ có trình độ chuyên môn cao đẳng mầm non.
- Giáo viên mầm non: 12/12 giáo viên nữ có trình độ chuyên môn: 3 đại học, 5 cao đẳng, 4 trung cấp sư phạm.
- Giáo viên tiếng Anh: 01/01 giáo viên nữ, MNAN thuê giáo viên có chuyên môn.
- Giáo viên Aerobic 01/01 giáo viên nữ, MNAN thuê giáo viên có chuyên môn.
- Công nhân viên 02/01 nữ.

Đội ngũ nhân sự ở hệ thống MNAN tại Trường mầm non Bến Lức có tổng số cán bộ giáo viên công nhân viên: 39/38 nữ, trong đó có:

- Hiệu trưởng: 01/01 nữ có trình độ chuyên môn đại học mầm non.
- Hiệu phó: 01/01 nữ có trình độ chuyên môn cao đẳng mầm non.
- Giáo viên mầm non: 29/29 giáo viên nữ có trình độ chuyên môn: 3 đại học, 12 cao đẳng, 12 trung cấp sư phạm.
- Giáo viên tiếng Anh: 01/01 giáo viên nữ, MNAN thuê giáo viên có chuyên môn cao đẳng sư phạm tiếng Anh.
- Giáo viên Aerobic 01/01 giáo viên nữ, MNAN thuê giáo viên có chuyên môn.

- Công nhân viên 06/05 nữ.

Đội ngũ nhân sự trong hệ thống MNAN tại Trường mầm non Bình Tân có tổng số cán bộ giáo viên công nhân viên: 37/36 nữ. Trong đó bao gồm:

- Hiệu trưởng: 01/01 nữ có trình độ chuyên môn đại học mầm non.
- Hiệu phó: 01/01 nữ có trình độ chuyên môn cao đẳng mầm non.
- Giáo viên mầm non: 26/26 giáo viên nữ có trình độ chuyên môn: 3 đại học, 11 cao đẳng, 12 trung cấp sư phạm.
- Giáo viên tiếng Anh: 01/01 giáo viên nữ, MNAN thuê giáo viên có chuyên môn cao đẳng sư phạm tiếng Anh.
- Công nhân viên 08/07 nữ.

MNAN bố trí, sắp xếp sử dụng hợp lý đội ngũ CB, GV, NV các trường thuộc hệ thống theo năng lực, trình độ phù hợp với tình hình thực tế của trường. MNAN có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ, hỗ trợ kinh phí, tạo điều kiện cho CB, GV, NV được học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn theo yêu cầu quy định của ngành.

Trường tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, phát huy kết quả cuộc vận động, rèn luyện tác phong mẫu mực, lối sống lành mạnh, phát huy kết quả cuộc vận động “tiết kiệm, lãng phí” của cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong hệ thống.

Có 100% giáo viên không bệnh thành tích trong giáo dục và chăm sóc bé tốt, đánh giá đúng thực lực của bé.

Có 100% quản lý, giáo viên không vi phạm đạo đức nhà giáo, không đánh, phạt và la mắng trẻ.

Tiếp tục triển khai có chiều sâu phong trào thi đua “xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực” ở các cơ sở giáo dục mầm non, đảm bảo môi trường sư phạm, xanh, sạch, đẹp, an toàn, , giữ mối quan hệ ứng xử thân thiện giữa các thành viên trong trường. MNAN tăng cường đổi mới phương pháp giáo dục nhằm phát huy tính tích cực của trẻ, hình thành ở trẻ các phẩm chất mạnh dạn, tự tin trong mọi hoạt động, thân thiện với mọi người xung quanh, lễ phép trong giao tiếp, ứng xử. MNAN đầu tư xây dựng nhà vệ sinh an toàn, sạch sẽ cho trẻ, duy trì việc thực hiện đưa các nội dung giáo dục văn hóa truyền thống thông qua các trò chơi dân gian phù hợp với điều kiện cụ thể của từng lớp. MNAN thực hiện tốt các chuyên đề nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho trẻ.

Thực hiện quản lý, đánh giá chất lượng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.

Từng bước đổi mới công tác quản lý, tổ chức học tập và thảo luận quy chế dân chủ trong trường học và thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ xây dựng khối đoàn kết nhất trí trong tập thể sư phạm.

MNAN tiếp tục thực hiện tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng, xây dựng môi trường thân thiện trong nhà trường (chú trọng mối quan hệ ứng xử giữa cán bộ quản lý với giáo viên và nhân viên; giữa giáo viên với trẻ) cụ thể gồm:

- Giảm bớt cường độ lao động cho tập thể.
- Phân công cụ thể lịch sinh hoạt trong ngày.
- Thực hiện nội dung hội họp đầy đủ, phù hợp và hiệu quả.
- Thực hiện hồ sơ sổ sách theo đúng qui định của ngành.
- Đổi mới tổ chức hoạt động tạo hình trong trường mầm non.
- Đổi mới tổ chức các hoạt động vận động cơ bản của trẻ tại phòng thể dục.
- Tăng cường tổ chức giáo dục phát triển vận động ngoài trời cho trẻ.
- Xây dựng môi trường vui chơi trong lớp cho trẻ mẫu giáo.
- Hoạt động khám phá khoa học trong trường mầm non.

4.2. Thực trạng các dịch vụ giáo dục mầm non

Dịch vụ giáo dục mầm non đang đáp ứng 2 nhóm nhu cầu: Một là nhóm có yêu cầu cao, đặc biệt là dịch vụ hỗ trợ trẻ mầm non tăng cường một số yêu cầu vượt trội mà các trường công lập không thể đảm trách. Đây là nhóm do các trường có đầu tư lớn về hạ tầng, đội ngũ, chất lượng dịch vụ. Thường các trường này mức thu cao hơn nhiều so với các trường công lập. Hai là nhóm các gia đình có nhu cầu gửi trẻ nhưng không có cơ hội xin vào các trường công hoặc do xa xôi, trẻ còn nhỏ bất tiện cho việc đến trường. Nhóm này thường là các trường nhỏ, nhóm lớp độc lập tự thực phần lớn có khoản thu thấp, nằm rải rác trong các khu dân cư, khu có nhiều công nhân trọ.

Dịch vụ giáo dục mầm non của MNAN trong thời gian qua đã phát triển nhanh chóng, mạng lưới mở rộng. Đội ngũ và cơ sở vật chất trang thiết bị được quan tâm đầu tư, đáp ứng chất lượng ngày càng cao, cùng với dịch vụ giáo dục mầm non công lập, dịch vụ giáo dục mầm non đã thỏa mãn phần lớn nhu cầu học tập của con em

nhân dân ở mọi tầng lớp. Song bên cạnh đó còn gặp một số hạn chế lớn như:

- Chưa hoàn thành kế hoạch chuyển đổi trường bán công sang tư thục.
- Số lượng dịch vụ phát triển không đảm bảo chỉ tiêu xã hội hóa ở bậc học mầm non theo đề án xã hội hóa giáo dục của MNAN đến năm 2024.
- Chất lượng dịch vụ chăm sóc và giáo dục ở các nhóm trẻ gia đình còn nhiều hạn chế, thiếu sự giám sát, bất cập trong việc quản lý.

5. Giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh của hệ thống Trường mầm non An Nông

5.1. Nâng cao chất lượng, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên mầm non trong hệ thống

Để xác định chính xác nhu cầu tuyển dụng cần xây dựng bản kế hoạch tuyển dụng cụ thể. Trong bản kế hoạch tuyển dụng nhân lực của MNAN mới chỉ đưa ra được số lượng nhân sự còn thiếu, chưa đưa ra được những thông tin cụ thể.

Bản kế hoạch cần đưa ra dự báo, khả năng nhân viên cần đào tạo, từ đó mới có con số chính xác nhân sự cần tuyển, để làm được điều đó thì phải thực hiện tốt công tác đánh giá thực hiện công việc. Công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực nên được thực hiện theo chu kỳ, đảm bảo tính ổn định trong sắp xếp nhân sự. Đặc biệt, cần có định hướng phát triển trong dài hạn, thuận tiện cho việc lập kế hoạch tuyển chọn, đào tạo về sau.

5.2. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý giáo dục

Hệ thống MNAN đã tổ chức triển khai kịp thời các văn bản, chính sách về GDMN, bảo đảm các điều kiện để thực hiện chương trình giáo dục mầm non.

Thực hiện đúng, đủ các quy định tại Nghị định số 105/2020/NĐ-CP quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non; tăng cường công tác tham mưu đầu tư cơ sở vật chất xây dựng trường lớp, đáp ứng nhu cầu đến trường của trẻ.

Thực hiện nghiêm túc các quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật và văn bản chỉ đạo của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục mầm non.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] B. N. H. Ánh, “*Ảnh hưởng của nhân tố năng lực cạnh tranh đến kết quả hoạt động kinh doanh của trường mầm non*”, Luận án tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, 2020.
- [2] Hệ thống trường mầm non Công ty trách nhiệm hữu hạn Tập Đoàn An Nông, *Báo cáo tổng kết hoạt động kinh doanh năm 2020, 2021 và 2023 của hệ thống Trường mầm non An Nông*, 2024.
- [3] Đ. Q. Bảo, *Quản lý giáo dục, quản lý nhà trường - một số hướng tiếp cận*, Trường cán bộ Quản lý giáo dục Trung ương 1: Hà Nội, 2021.
- [4] N. T. L. Diệp, *Chiến lược và chính sách kinh doanh*, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam: Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, , 2021.
- [5] P. T. Châu và T. T. Sinh, *Một số vấn đề quản lý giáo dục mầm non*, Hà Nội, Việt Nam: Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, 2021.
- [6] N. T. Hiền, “*Nâng cao năng lực cạnh tranh của các ngân hàng thương mại nhà nước Việt Nam trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế*”, Luận án tiến sĩ, Trường đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam, 2020.
- [7] V. T. Lâm, *Nâng cao sức cạnh tranh của các trường mầm non trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế*, Hà Nội, Việt Nam: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, 2021.
- [8] Chính phủ, *Nghị định số 105/2020/NĐ-CP Quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non*, 2020. Truy cập tại: <https://thuvienphapluat.vn/>
- [9] N. T. Loan, “*Nâng cao chất lượng tín dụng tại Sở Giao dịch Ngân hàng Công thương Việt Nam - Thực trạng và giải pháp*”, Đề án thạc sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, Việt Nam, 2020.