

# XU THẾ VÀ DỰ BÁO NHU CẦU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC BẬC CAO CỦA VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KHU VỰC CHÂU Á - THÁI BÌNH DƯƠNG

**TS. TRẦN THỊ THÁI HÀ**  
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

## 1. Bối cảnh

Thành lập tháng 11 năm 1989, Diễn đàn Hợp tác Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương (APEC) là một diễn đàn kinh tế mở, nhằm xúc tiến các biện pháp kinh tế, thúc đẩy thương mại và đầu tư giữa các nền kinh tế thành viên trên cơ sở hoàn toàn tự nguyện trong khi thực sự mở cửa đối với tất cả các nước và khu vực khác. Trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, các nhà lãnh đạo APEC nhận thức rõ sự cần thiết phải tập trung vào phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành vốn con người có chất lượng giúp thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các nền kinh tế thành viên, đồng thời thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và nâng cao vị thế cạnh tranh toàn khu vực. Cũng trong khuôn khổ Hội nghị Bộ trưởng APEC lần 6 về Phát triển Nguồn nhân lực năm 2014, một báo cáo có chủ đề "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu chuỗi cung ứng" chỉ ra bức tranh tổng thể tình hình và xu thế phát triển nhân lực bậc cao của 21 nền kinh tế APEC được thảo luận theo 5 nhóm sau: 1/ Các nền kinh tế công nghiệp phát triển; 2/ Các nền kinh tế mới công nghiệp hóa; 3/ Các nền kinh tế mới nổi từ nước chủ yếu dựa vào nông nghiệp; 4/ Các nền kinh tế nói tiếng Tây Ban Nha; 5/ Các nền kinh tế còn lại trong khối APEC (xem bảng 1). Theo đó, tình hình phát triển nhân lực bậc cao của các nhóm nền kinh tế này được thể hiện như sau:

- Hầu hết các nền kinh tế công nghiệp phát triển đã xác định rõ những lĩnh vực thiếu hụt kỹ năng và tìm cách khắc phục vấn đề thông qua một tổ hợp các chương trình từ đào tạo, bồi dưỡng đến vấn đề di cư. Tất cả đều có các hệ thống dạy nghề và kỹ thuật rất phát triển nhưng vẫn có bằng chứng cho thấy sự chênh lệch về thời gian giữa việc xác định thiếu hụt kỹ năng với sự đáp ứng của các cơ sở đào tạo và chương trình di cư.

- Các nền kinh tế mới công nghiệp hóa đều trải qua thời kỳ tăng trưởng kinh tế và chuyển biến công nghiệp. Các quốc gia này đã thúc đẩy các chương trình đào tạo kỹ thuật công nghiệp tại cơ sở đào tạo và tại doanh nghiệp thông qua các chính sách đối với các ngành kinh tế được ưu tiên cao.

- Nhóm các nền kinh tế đang phát triển gồm các nền kinh tế nổi lên từ nền tảng nông nghiệp hiện đang

trong quá trình chuyển đổi từ một nền kinh tế chủ yếu dựa vào nông nghiệp sang sản xuất. Hầu hết các nền kinh tế của nhóm này đều có một sự chênh lệch đáng kể giữa kỳ vọng của các doanh nghiệp trong nước với kỳ vọng của các công ty đa quốc gia nước ngoài về mức độ kỹ năng đối với lao động, đồng thời có nhiều bằng chứng cho thấy sự thiếu hụt nhân lực bậc cao trong các nhóm ngành dịch vụ, nhất là đối với các vị trí lãnh đạo và quản lý tài chính cấp cao. Việt Nam là nền kinh tế được xếp vào nhóm này.

- Ba nền kinh tế thành viên APEC ở khu vực Châu Mỹ - La tinh phản ánh một bức tranh đa dạng về nhu cầu kỹ năng. Mặc dù nông nghiệp vẫn là một ngành quan trọng trong các nền kinh tế này, nhưng ngành công nghiệp khai mỏ, sản xuất và ngành dịch vụ là những ngành có nhu cầu nhân lực bậc cao ngày càng gia tăng.

- Ba nền kinh tế còn lại, đó là Brunei, Papua New Guinea và Nga thường không xác định sự chênh lệch về nhu cầu nhân lực bậc cao một cách hệ thống mà có xu hướng đáp ứng sự thiếu hụt cục bộ bằng cách đưa lao động từ nước ngoài vào.

Tóm lại, tất cả các nền kinh tế thành viên APEC đều có một điểm chung là sự chuyển dịch về cơ cấu nền kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Trong bối cảnh hợp tác và phát triển đó, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam phải được đặt lên hàng đầu, hướng tới một khối thịnh vượng dựa trên vốn tri thức bậc cao.

## 2. Thực trạng và nhu cầu nhân lực bậc cao của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập các nền kinh tế APEC

### 2.1. Quan niệm về nhân lực bậc cao

Thuật ngữ "phát triển nhân lực chất lượng cao" được nhắc đến nhiều trong thời gian qua. Trong Báo cáo Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá của tác giả Nguyễn Bá Ngọc và nhóm nghiên cứu (2014), khái niệm này đã được định nghĩa rõ ràng, đảm bảo sự hiểu thống nhất phục vụ công tác dự báo cung - cầu nhân lực bậc cao. Theo đó, lao động/nhân lực bậc cao là một bộ phận của nguồn nhân lực đang làm việc ở những vị trí lãnh đạo, chuyên môn kỹ thuật bậc cao và chuyên môn kỹ thuật bậc trung theo phân loại nghề của Tổng cục Thống kê.

Bảng 1: Các nền kinh tế thuộc khối APEC chia theo nhóm phát triển

Các nền kinh tế công nghiệp phát triển	Các nền kinh tế mới công nghiệp hóa	Các nền kinh tế mới nổi từ nước chủ yếu dựa vào nông nghiệp	Các nền kinh tế nói tiếng Tây Ban Nha	Các nền kinh tế còn lại trong khối APEC
Úc, Canada, Nhật Bản, New Zealand, Mĩ	Hong Kong, Trung Quốc, Hàn Quốc, Singapore, Đài Loan	Trung Quốc, Indonesia, Malaysia, Philippines, Thái Lan, Việt Nam	Chile, Mexico, Peru	Brunei, Papua New Guinea, Nga

(Nguồn: Tổng hợp từ Báo cáo về thị trường lao động khối APEC (2014) do nhóm công tác phát triển nguồn nhân lực APEC thực hiện.



Nhân lực<sup>1</sup> trình độ cao có đặc điểm là thường được đào tạo ở trình độ cao đẳng trở lên; có kiến thức và kỹ năng để làm các công việc phức tạp; có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ và vận dụng sáng tạo những kiến thức, kỹ năng đã được đào tạo trong quá trình lao động sản xuất<sup>2</sup>.

**2.2. Thực trạng nhân lực bậc cao của Việt Nam**

Việt Nam là quốc gia thuộc nhóm các nền kinh tế mới nổi (một trong năm nhóm nền kinh tế của APEC). Là quốc gia đông dân và có đặc thù cơ cấu dân số trẻ, lợi thế lớn nhất của Việt Nam là có lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ<sup>3</sup>. Tỷ trọng người dân trong độ tuổi lao động là lớn nhất, đồng nghĩa với việc Việt Nam đang bước vào thời kỳ dân số vàng cùng với những lợi thế to lớn mà nó mang lại. Số liệu về lực lượng lao động của Việt Nam được thu thập theo Tiêu chuẩn phân loại ngành, nghề của Việt Nam (VISIC) do Tổng cục Thống kê quản lý. Mặc dù không có số liệu thống kê trong toàn bộ nền kinh tế về tình trạng thừa/thiếu nhân lực bậc cao, nhưng có số liệu từ một số khảo sát doanh nghiệp trong toàn bộ nền kinh tế. Khảo sát tình hình thừa/thiếu nhân lực bậc cao năm 2011 của Tập đoàn Manpower Group chỉ ra rằng 1/3 các nhà tuyển dụng cho biết họ không thể tìm được các ứng viên có đủ những kỹ năng mà họ cần. Một nghiên cứu độc lập cũng chỉ ra rằng 40% các nhà quản trị doanh nghiệp ở Việt Nam cho biết họ gặp khó khăn trong vấn đề tìm nhân lực phù hợp cho các vị trí việc làm đang có nhu cầu - ở các cấp, các ngành và các nghề khác nhau (Economic Intelligence Unit, 2012).

Mặc dù là nước có tỉ lệ biết chữ cao, nhưng tình trạng thiếu hụt nhân lực bậc cao ở Việt Nam luôn là vấn đề dai dẳng do thiếu chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn. Đây là một trong những “điểm nghẽn” cản trở sự phát triển. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2012), lao động phổ thông không có chuyên môn kỹ thuật chiếm 83,28% tổng số lao động; lao động đã qua đào tạo nghề chỉ chiếm tỉ lệ 4,84%; lao động có trình độ trung cấp chuyên nghiệp là 3,61% và lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên chiếm 8,26%. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, lao động qua đào tạo nghề (gồm cả dạy nghề chính quy và thường xuyên, phi chính quy, dạy nghề dưới 3 tháng và dạy nghề tại doanh nghiệp) chiếm khoảng 34% tổng số lao động trong cả nước.

Trên thực tế, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam còn thấp và có khoảng cách khá lớn so với các nước trong khối APEC. Ngân hàng Thế giới đánh giá Việt Nam đang thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ

thuật bậc cao. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm, xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của Ngân hàng Thế giới (trong khi Hàn Quốc đạt 6,91 điểm; Ấn Độ đạt 5,76 điểm; Malaysia đạt 5,59 điểm... Do vậy, năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp ở Châu Á - Thái Bình Dương (thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Nhật Bản 11 lần và thấp hơn Hàn Quốc 10 lần). Năng suất lao động của Việt Nam bằng 1/5 Malaysia và 2/5 Thái Lan.

Ngoài ra, hiện nay quy mô và cơ cấu nhân lực bậc cao còn khá nhỏ và chưa hợp lý. Theo Bản tin ILO (số 9, tháng 9, năm 2014, Việt Nam có gần 5,4 triệu nhân lực bậc cao, bao gồm 585 nghìn lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị (chiếm 10,9% nhân lực bậc cao); 3.165 nghìn lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao (chiếm 58,7%) và 1.638 nghìn lao động chuyên môn kỹ thuật bậc trung (chiếm 30,4%).

Bất cập giữa đào tạo và sử dụng nhân lực bậc cao cũng là một vấn đề cần giải quyết trong thời gian tới. Mặc dù rất thiếu nhân lực bậc cao nhưng hiện nay Việt Nam vẫn có rất nhiều người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên hiện làm những công việc bậc thấp. Chỉ trong 6 tháng đầu năm 2014, có 1160 nghìn người có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng trở lên đang làm công việc thấp hơn so với trình độ trong đó có 631 nghìn người trình độ đại học trở lên, chiếm 55,8%<sup>4</sup>.

Nguyên nhân chủ yếu của hiện trạng chất lượng nguồn nhân lực thấp là do công tác đào tạo hiện nay chưa phù hợp, chất lượng đào tạo còn hạn chế, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu sử dụng nhân lực và nhu cầu của người học, chưa theo kịp sự chuyển biến của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng,... Việt Nam chưa có cơ chế đào tạo và sử dụng hợp lý để tạo được động lực cho lực lượng này làm trụ cột dẫn dắt nền kinh tế phát triển đúng hướng, cạnh tranh và hiệu quả. Quy mô, chất lượng nhân lực bậc cao nhỏ bé đồng thời với sử dụng lãng phí nguồn lực quan trọng nhất của đất nước đã khiến cho năng suất lao động xã hội và sức cạnh tranh của nền kinh tế trở nên yếu kém. Việt Nam có ưu thế là lực lượng lao động dồi dào, song nếu không có chiến lược và kế hoạch phát triển nhân lực bậc cao thì sẽ không tận dụng được ưu thế này, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

**2.3. Xu thế phát triển nhân lực bậc cao của Việt Nam trong thời gian tới**

Theo Nguyễn Bá Ngọc (2015) trong báo cáo “Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa”[2] chỉ ra mối liên quan đến tác động của lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao tới tăng trưởng kinh tế, kết quả nghiên cứu cho thấy vai trò của lao động như là một nguồn lực quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế. Về kết quả dự báo, mô hình dự báo cung - cầu nhân lực bậc cao được áp dụng và cho ra kết quả dự báo cung - cầu lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao giai đoạn 2012-2020. Về tổng cầu, năm 2015, tổng lao động qua đào tạo là 30,5 triệu người, chiếm 55% trong tổng cầu lao động và đạt 43,8 triệu người, chiếm 70% tổng cầu. Lao động có trình độ cao đẳng nghề vào các năm 2015 và 2020 lần lượt là 0,8

4. Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động Việc làm 6 tháng đầu năm 2014.

1. Nhân lực chất lượng cao và Lao động chất lượng cao có thể sử dụng thay thế cho nhau, đều tham chiếu tới nhóm đối tượng có trình độ cao đẳng trở lên, xét về mặt bằng cấp, gồm giáo dục, đào tạo và dạy nghề.
2. Chương trình khoa học và công nghệ trọng điểm cấp Nhà nước, KX.01/11-15, Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động Chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, ILSSA 2013.
3. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến giữa năm 2014, quy mô lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ở Việt Nam là 53,8 triệu người, trong đó số người trong độ tuổi lao động là 47,52 triệu người. Tỷ lệ lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 47,1%; khu vực công nghiệp và xây dựng 20,8%; khu vực dịch vụ là 32,1%. Chất lượng lao động cũng đã từng bước được nâng lên; tỉ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 30% lên 40% trong vòng 10 năm trở lại đây (theo số liệu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội), trong đó lao động qua đào tạo nghề đạt 30%.

triệu người và 1,8 triệu người. Lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên có khoảng 4,5 triệu người và là 6,7 triệu người vào năm 2020. Cụ thể, dự báo nhân lực trình độ cao theo các tiêu chí như sau:

- *Dự báo theo ngành nghề:* Năm 2015, lao động chuyên môn kĩ thuật trình độ cao là các nhà lãnh đạo là 423 nghìn người và đạt 669 nghìn người vào năm 2020, tăng 9,6% năm. Nhóm nghề lao động giản đơn có xu hướng giảm trong giai đoạn 2015-2020. Xu hướng các nghề bậc cao đòi hỏi lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên càng cao, và nhóm nghề lao động giản đơn có xu hướng giảm dần.

- *Dự báo đội ngũ công nhân kĩ thuật trình độ cao:* Đội ngũ công nhân kĩ thuật trình độ cao chiếm khoảng 6,5% trong tổng lao động chuyên môn kĩ thuật trình độ cao vào năm 2015 và khoảng 10,2% vào năm 2020.

- *Dự báo đội ngũ doanh nhân:* Theo dự báo của Tổng cục Thống kê trên cơ sở số liệu tổng điều tra doanh nghiệp thì năm 2015, số doanh nhân đạt khoảng 1,8 triệu người và tăng lên là 2,9 triệu vào năm 2020, tốc độ tăng doanh nhân hàng năm là 10%. Tỷ lệ doanh nhân có trình độ từ cử nhân, thạc sĩ trở lên chiếm 78% vào năm 2015 và là 80% vào năm 2020.

- *Dự báo đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ:* Theo Quy hoạch phát triển nhân lực ngành khoa học công nghệ giai đoạn 2011-2020 của Bộ Khoa học và Công nghệ thì năm 2015, đội ngũ khoa học, công nghệ nước ta có khoảng 103 nghìn người. Trong đó, số người có trình độ trên đại học là 28 nghìn người. Đến năm 2020, có khoảng 154 nghìn cán bộ khoa học, công nghệ, trong đó, 40 nghìn người có trình độ trên đại học.

- *Dự báo đội ngũ giáo viên, giảng viên:* Theo Đề án Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo thì đến năm 2020, số giáo viên, giảng viên cao đẳng khoảng 44,2 nghìn người, trong đó tỉ lệ giáo viên, giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên đạt 8%; Số giáo viên, giảng viên ở bậc đại học là 75,8 nghìn người, trong đó số lượng giảng viên/giáo viên có trình độ đào tạo từ tiến sĩ trở lên đạt 30%. Số giáo viên, giảng viên dạy nghề bậc cao đẳng nghề là 28 nghìn người;

- *Dự báo đội ngũ công chức, viên chức:* Giai đoạn 2015-2020, đội ngũ cán bộ công chức chiếm bình quân từ 15,5% đến 16%, đội ngũ cán bộ công chức, viên chức là 848 nghìn người vào năm 2015 và là 930 nghìn người vào năm 2020. Trong đó, số lượng công chức có trình độ từ đại học trở lên là 520 nghìn người, chiếm 62% trong tổng số đội ngũ công chức của cả nước. Đến năm 2020, con số này khoảng 675 nghìn người, tăng 155 nghìn người so với năm 2015.

### 3. Một số giải pháp về chính sách

**Thứ nhất, đổi mới mạnh mẽ quản lí nhà nước về phát triển nhân lực:** Cần tập trung vào việc hoàn thiện bộ máy quản lí phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lí, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lí về phát triển nhân lực. Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ phát triển nhân lực (bao gồm các nội dung về môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư, chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao, nhân tài). Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể tham gia phát triển nhân lực.

**Thứ hai, bảo đảm nguồn lực cho phát triển nhân lực:** Ngân sách nhà nước cần được xác định là nguồn lực chủ yếu để phát triển nhân lực quốc gia. Theo đó, cần phải tăng đầu tư phát triển nhân lực cả về giá trị tuyệt đối và tỉ trọng trong tổng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội. Cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách nhà nước theo hướng tập trung chi để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội (hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực ở các vùng sâu, vùng xa cho các đối tượng là người dân tộc thiểu số, đối tượng chính sách,...). Nghiên cứu đổi mới cơ chế phân bổ và hỗ trợ bằng ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực từ hỗ trợ cho các đơn vị cung ứng sang hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng và bảo đảm công bằng giữa các cơ sở công lập và ngoài công lập.

**Thứ ba, đổi mới giáo dục và đào tạo:** Đây là nhiệm vụ then chốt, giải pháp chủ yếu để phát triển nhân lực Việt Nam trong giai đoạn từ nay đến năm 2020 và những năm tiếp theo, do vậy cần:

- Hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, thúc đẩy phân tầng, phân luồng, khuyến khích học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Tổ chức lại mạng lưới giáo dục đào tạo, sắp xếp lại hệ thống giáo dục quốc dân ở quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, cơ sở đào tạo, quy hoạch lại mạng lưới giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, vùng, miền và địa phương.

- Đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông, khung chương trình đào tạo ở bậc đại học và giáo dục nghề nghiệp theo hướng phát huy tư duy sáng tạo, năng lực tự học, tự nghiên cứu, tăng thời gian thực hành, tập trung vào những nội dung, kĩ năng người học, doanh nghiệp và xã hội cần, đảm bảo liên thông giữa các bậc học, cấp học, giữa giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học. Đa dạng hoá các phương thức đào tạo. Có cơ chế để tổ chức, cá nhân người sử dụng lao động tham gia xây dựng, điều chỉnh, thực hiện chương trình đào tạo và đánh giá năng lực người học.

- Đổi mới phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp học, bậc học. Cải cách mục tiêu, nội dung, hình thức kiểm tra, thi và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin. Từng bước áp dụng kiểm định, đánh giá theo kết quả đầu ra của giáo dục và đào tạo.

- Đổi mới chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục; nâng cao chất lượng nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ vào giáo dục và đào tạo. Đặc biệt chú trọng việc tổ chức sắp xếp lại và hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với các trường sư phạm trên phạm vi cả nước.

**Thứ tư, chủ động hội nhập quốc tế để phát triển nguồn nhân lực Việt Nam:** Xây dựng hệ thống pháp luật về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam phù hợp với thông lệ và luật pháp quốc tế; Thiết lập khung trình độ quốc gia phù hợp với khu vực và thế giới; Xây dựng nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục và đào tạo theo định hướng phù hợp chuẩn quốc tế và đặc thù Việt Nam; Tăng cường quan hệ liên thông chương trình đào tạo giữa các cơ sở giáo dục và các ngành đào tạo của Việt Nam và quốc tế; Thực hiện công nhận lẫn nhau chương trình đào tạo giữa các cơ sở giáo dục và đào tạo của Việt Nam và của thế giới; Thỏa thuận về việc công nhận văn bằng, chứng chỉ đào tạo giữa Việt Nam với các nước; Tham gia kiểm định quốc tế chương trình đào tạo; Thực hiện đánh giá và quản lí chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế, liên kết, trao đổi về

(Xem tiếp trang 58)