

# ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

• PGS.TS. TRỊNH QUANG TỪ

*Học viện Kỹ thuật quân sự*

Nước ta đang trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH). Nhân tố con người được Đảng ta xác định vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước, đưa nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020. Khi đề cập tới nhiệm vụ phát triển giáo dục và đào tạo, Đại hội Đảng lần thứ X xác định: "Đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao... Đổi mới hệ thống giáo dục đại học và sau đại học, gắn đào tạo với sử dụng, trực tiếp phục vụ chuyển đổi cơ cấu lao động, phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành".

Hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao đang thiếu hụt trầm trọng. Tổng hợp thông tin của nhiều tờ báo gần đây cho thấy, trong tổng số gần 47 triệu người đang tuổi lao động hiện nay (chiếm khoảng 54% dân số cả nước) có trên 70% số người ở độ tuổi 18 - 25 chưa được đào tạo nghề hoặc đã được đào tạo nhưng kỹ năng nghề nghiệp không đáp ứng được các vị trí làm việc trong nền kinh tế. Một điều tra thực hiện tại các doanh nghiệp cho thấy, nhân lực chất lượng cao mới đáp ứng được chưa đến 40% nhu cầu tuyển dụng. Trong khi đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý các doanh nghiệp chưa đạt trình độ đào tạo tương xứng với chức trách của mình cũng chiếm tỉ lệ lớn. Theo điều tra khác của Bộ Kế hoạch và Đầu tư thực hiện tại 63.000 doanh nghiệp ở 36 tỉnh và thành phố thì có tới 30% cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp chưa có học vấn đại học. Các vị trí quản trị viên trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc liên doanh như giám đốc điều hành, giám đốc tài chính, giám đốc tiếp thị, giám đốc nhân sự, trưởng và phó các bộ phận chuyên môn... đang được các nhà quản lý ráo riết tìm kiếm.

Làn sóng đầu tư nước ngoài vào Việt Nam cũng như sự phát triển của các doanh nghiệp trong nước hiện nay cũng tạo thêm sức ép đối với nhu cầu nhân lực chất lượng cao. Hàng năm có trên 30.000 doanh nghiệp mới được thành lập. Tình hình đó càng làm cho sự thiếu hụt nhân lực chất lượng cao thêm trầm trọng, nhưng chưa có cách giải quyết hiệu quả.

Nguồn nhân lực chất lượng cao gồm những người lao động được đào tạo kỹ lưỡng cả về trí lực, thể lực và kỹ năng lao động, có đạo đức và tinh cảm cách mạng trong sáng, ý thức pháp luật cao. Đó là những con người phát triển toàn diện, có năng lực trí tuệ, có khả năng nắm bắt và tích cực áp dụng những thành tựu khoa học tiên tiến trong nền sản xuất công nghiệp hiện đại, nhạy bén với cái mới, có khả năng thích ứng với những thay đổi của công nghệ sản xuất. Các phẩm chất bảo đảm cho người lao động có thể đáp ứng được yêu cầu lao động công nghiệp hiện đại là tính kỷ luật tự giác, ý thức tiết kiệm thời gian, tiền của và công sức của mình và xã hội, có văn hoá lao động công nghiệp. Những phẩm chất và năng lực đó không thể tự có mà phải qua đào tạo, đồng thời được thử nghiệm, rèn luyện trong thực tiễn sản xuất. Vì vậy, yếu tố quyết định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là phải đổi mới cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý giáo dục; đổi mới nội dung và phương pháp dạy học trong mỗi nhà trường, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, thực hiện tốt chủ trương chuẩn hoá, nâng cao chất lượng giáo dục đại học của Việt Nam.

Những năm gần đây, giáo dục chuyên nghiệp nói chung, giáo dục đại học và cao đẳng nói riêng có bước phát triển mạnh mẽ về số lượng. Nhiều trường từ trung học chuyên nghiệp đến đại học được thành lập, nhất là các trường đại học và cao đẳng dân lập, tăng cường tuyển

sinh, tổ chức đào tạo bổ sung cho xã hội số lượng lớn lao động được đào tạo ở trình độ cao. Nhưng vấn đề chất lượng đào tạo vẫn là một khâu yếu chưa có biện pháp khắc phục có hiệu quả. Viện Quản lí nhà nước dân chủ và đổi mới mang tên ASH của Trường công Kennedy thuộc Đại học Harvard vừa công bố bài viết nhan đề: "Giáo dục đại học ở Việt Nam - Cuộc khủng hoảng và phản ứng" phân tích về thực trạng giáo dục ở Việt Nam theo góc nhìn của họ, có nhận xét: "Việt Nam không có trường đại học nào có chất lượng được công nhận. Không có một trường đại học Việt Nam nào được ghi nhận trên bất kì bảng xếp hạng quen thuộc các đại học hàng đầu tại châu Á... Đại học Việt Nam nói chung bị lọt ra ngoài dòng kiến thức quốc tế". Để củng cố thêm nhận xét trên, bài viết đưa ra những dẫn chứng: "Các cuộc khảo sát do các cơ quan có liên hệ với nhà nước cho thấy có tới 50% sinh viên Việt Nam tốt nghiệp đại học đã không thể tìm được việc làm phù hợp với chuyên môn của họ, chứng tỏ có một khoảng cách rất lớn giữa giảng đường và thị trường lao động... Sự kiện công ty Intel đã phải vất vả để tuyển dụng kĩ sư cho cơ sở sản xuất của họ ở TP.Hồ Chí Minh là một ví dụ điển hình. Khi công ty này tiến hành một cuộc thi tuyển cho 2000 sinh viên IT Việt Nam thì chỉ có 90 ứng viên, tức 5% đạt tiêu chuẩn. Và trong nhóm này chỉ có 40 ứng viên vừa hội đủ trình độ Anh ngữ để có thể tuyển dụng. Công ty Intel ghi nhận đây là kết quả tệ nhất mà họ gặp phải tại các nước họ đầu tư vào (Tài liệu tham khảo đặc biệt của Thông tấn xã Việt Nam ngày 14/10/2009). Tuy những nhận xét và những số liệu này phản ánh thái độ chưa thật thiện chí và chưa công tâm, nhưng cũng cảnh báo nhiều vấn đề cần xem xét.

Bất cứ quá trình đào tạo nào cũng phải quan tâm tới hai nhân tố cơ bản là thầy và trò. Để lí giải những yếu kém trong đào tạo nhân lực chất lượng cao cần phải bắt đầu từ phân tích những nhân tố cơ bản đó.

Trước hết, nhân tố người học. Số liệu trong "Những điều cần biết về tuyển sinh đại học và cao đẳng" một số năm gần đây cho thấy, số

lượng các trường đại học và cao đẳng tăng lên nhanh chóng. Năm 2003 có 219 trường đại học và cao đẳng thông báo tuyển sinh. Năm 2009 đã là 422 trường, tăng 203 trường. Trong khi đó, chỉ tiêu tuyển sinh được Bộ Giáo dục & Đào tạo giao cho các nhà trường năm sau cao hơn năm trước, nhưng nhiều trường vẫn chưa thoả mãn mà còn bí mật tuyển sinh vượt chỉ tiêu. Tại buổi giao ban "hai không" lần hai ngày 17/5/2008, Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố danh sách 18 trường đại học tuyển sinh năm học 2007 - 2008 vượt chỉ tiêu Bộ giao từ 20% trở lên. Có trường vượt 97,84% như Trường Cao đẳng Kinh tế - Công nghệ TP. Hồ Chí Minh (Báo Lao động số 111 ngày 19/5/2008). Còn năm học 2009 - 2010, Bộ kiểm tra 13 trường đại học đã có 8 trường tuyển sinh vượt chỉ tiêu, nhất là hệ cao đẳng (Báo Vietnam+.vn, 21/10/2009). Mục tiêu giáo dục đã bị mục tiêu doanh thu lấn át. Nhiều trường lâm vào hoàn cảnh đối sinh viên, dẫn tới tuyển sinh không bảo đảm chất lượng. Trong mùa tuyển sinh 2009 - 2010, hiện tượng tuyển sinh kiểu "vơ bèo vạt tép" xuất hiện khá phổ biến.

Để thu hút được thí sinh, có trường đại học dân lập còn không ngần ngại nhập nhèm tên gọi trường đại học dân lập thành trường quốc tế. Họ lách Luật Giáo dục 2005 bằng cách tiến hành một vài liên kết với một hay một số trường nước ngoài để trình Bộ Giáo dục & Đào tạo đổi thành trường Đại học Quốc tế. Trong khi đó, các cơ sở đào tạo nước ngoài vào làm ăn ở Việt Nam chưa chắc đã cho chúng ta chất lượng quốc tế. Tác giả Neal Koblitz, Khoa Toán, Đại học Oasinhton, Seattle, Mỹ từ phân tích khách quan những khó khăn của Việt Nam trong giáo dục bậc cao đã cảnh báo: "Đừng phung phí tiền của Chính phủ Việt Nam bằng cách chi trả cho cái gọi là "chuyên gia Mỹ", hay chi trả cho các trường đại học của Mỹ để họ dựng lên một đại học ở Việt Nam" (Về vấn đề cải cách giáo dục bậc cao ở Việt Nam. Tài liệu tham khảo đặc biệt, ngày 23/10/2009).

Những nỗ lực tuyển sinh của các trường đại học thực tế vẫn không đạt được kết quả mong

muốn. Trong mùa tuyển sinh năm học 2009-2010, đến 26/9/2009, Trường Đại học dân lập Yersin Đà Lạt vẫn chưa tuyển được 1/2 chỉ tiêu 1.300 sinh viên. Ngay cả tuyển nguyện vọng 3 cũng rất khó khăn đối với nhiều trường. Theo thống kê của Bộ Giáo dục & Đào tạo, cả nước có khoảng 106 trường đại học và cao đẳng cần tuyển nguyện vọng 3 với tổng chỉ tiêu dự kiến khoảng 40.000 sinh viên. Riêng đại học là 17.500. Nhưng thực tế có trường chỉ nhận được hơn một nửa số hồ sơ so với chỉ tiêu nguyện vọng 3 cần tuyển. Ví dụ, Trường Đại học dân lập Kỹ thuật công nghệ TP. Hồ Chí Minh chỉ nhận được 600 hồ sơ so với trên 1000 chỉ tiêu; Trường Đại học Văn Hiến nhận được 1.400 hồ sơ so với 1.700 chỉ tiêu cần tuyển. Trong khi đó, các hồ sơ nguyện vọng 3 này có tỉ lệ ảo rất lớn, tới 40% - 50% (Hải Duyên, VnExpress, 29/9/2009).

Chất lượng thí sinh tuyển theo hồ sơ cũng rất thấp. Theo Hà Vi, báo Sinh viên số 40, ngày 5/10/2009, Trường Đại học dân lập Hùng Vương có 200 chỉ tiêu nguyện vọng 1 và 2, nhưng chỉ có 1 thí sinh trúng tuyển. Ngay đối với lĩnh vực sư phạm tuyển nguyện vọng 2, có ngành phải lấy thí sinh có điểm tương đương điểm nguyện vọng 1 hoặc sát điểm sàn mà vẫn không đủ chỉ tiêu. Từ đó xuất hiện tình trạng lộn xộn trong tuyển sinh.

Tình trạng lộn xộn trong mở trường, tuyển sinh chất lượng thấp không còn là cá biệt. Trong bài: "Nồi cháo loãng" trên báo Hà Nội Mới ngày 27/10/2009, tác giả Hoàng Thu Vân ghi chép nhiều ý kiến trăn trở của các đại biểu Quốc hội tại kì họp thứ sáu, Quốc hội khoá XII về thực trạng giáo dục đại học. Về vấn đề đào tạo tại chức: "Hiện các trường đại học đua nhau mở cơ sở đào tạo tại chức ở các tỉnh, hình thành phong trào đi học vì thi tuyển đầu vào rất thoải mái" và "việc tuyển sinh đại học, cao đẳng hiện nay khiến các trường không khác gì những chuyến đò. Những em nào giỏi, trúng nguyện vọng 1 thì đi chuyển đò đầu tiên và dỏ đến đâu thì cuối cùng cũng có những trường dân lập đưa xe tới đón". Nguồn gốc của tuyển sinh và thí sinh chất lượng kém đó một phần là do: "Việc mở trường

đại học hiện nay quá dễ dãi, việc gắn mác "quốc tế" cũng quá dễ dãi" mà chất lượng không kiểm soát được. Công cụ điều hành nhà nước là kiểm tra, kiểm định chất lượng thi làm chưa hiệu quả và không đến nơi, đến chốn. Thời gian qua, trong 30 trường mới thành lập, Bộ chỉ kiểm tra được 16 trường. Kết quả kiểm định chất lượng 20 trường đại học cho thấy không trường nào đạt cấp độ cao nhất (cấp độ 3); có 4 trường ở cấp độ thấp nhất (cấp độ 1). Cả hai trường đại học dân lập được kiểm định đều ở cấp độ thấp nhất (Thanh niên Online 8/11/2009), các trường đại học đều còn nhiều khiếm khuyết so với chỉ tiêu về chương trình đào tạo.

Như vậy, đầu vào của quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao kiểu "vơ bèo vạt tép" đã là biểu hiện không nghiêm túc đối với chủ trương xã hội hoá giáo dục trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp CNH, HĐH của Đảng. Thế nhưng, quá trình đào tạo cũng không nghiêm túc, đặc biệt là vấn đề giảng viên của các trường đại học dân lập.

Theo Luật Giáo dục, mỗi trường phải có đội ngũ giảng viên với một cơ cấu về số lượng, chất lượng và chuyên ngành xác định. Thế nhưng, trong khi số lượng các trường đại học tăng lên, chỉ tiêu tuyển sinh tăng lên thì đội ngũ giảng viên được các chuyên gia đánh giá là vừa thiếu lại vừa yếu.

Trước hết là về số lượng và chất lượng giảng viên. Theo Thoại Châu cập nhật từ Vietnamnet.vn., lực lượng giảng viên các trường đại học dân lập hiện nay dựa chủ yếu vào giảng viên thỉnh giảng. Nhìn chung, số lượng giảng viên cơ hữu của các trường dân lập mới đạt 15% tổng số giảng viên đứng lớp. Ở Trường Đại học quốc tế Hồng Bàng có 4/5 số môn học do giảng viên ngoài trường (thỉnh giảng) đảm nhiệm.

Chất lượng giảng viên cũng có nhiều hạn chế. Trong đợt thanh tra hồi tháng 8/2008 ở 59 trường đại học, cao đẳng được thành lập trong vòng 10 năm trở lại đây, Bộ Giáo dục & Đào tạo đã dẫn ra một số ví dụ cụ thể. Có trường chỉ có 1 giảng viên cơ hữu là tiến sĩ, còn lại rất nhiều giảng viên chỉ là cử nhân, tức là tình trạng "cơm

chấm cơm" trong đào tạo nhân lực chất lượng cao là có thật. Nhưng để được Bộ ra quyết định thành lập, nhà trường đã báo cáo không đúng thực chất lực lượng giảng viên của mình. Trường Cao đẳng Kinh tế công nghệ Vạn Xuân báo cáo giảng viên cơ hữu có 20 tiến sĩ. Thực tế chỉ có 1 người (Bảo Anh, Báo Kinh tế đô thị ngày 17/2/2008).

Về nguyên nhân của tình trạng này có thể tham khảo ý kiến bà Dương Hồng Loan, phó chủ tịch Hội đồng quản trị Trường Đại học dân lập Nguyễn Trãi: trong 5 năm, có 200 trường đại học ra đời trong khi chưa chuẩn bị được đội ngũ giảng viên là sai lầm, tổn hại đến chất lượng giáo dục. Khi các trường dân lập làm đề án trình Bộ ra quyết định thành lập trường đã có nhiều người, nhất là các giáo sư, tiến sĩ được đưa vào danh sách cơ hữu, thỉnh giảng của nhiều trường. Nhưng khi họ làm xong vai trò lịch sử là "Giúp cho nhà trường ra đời và đi vào hoạt động thì họ ít, thậm chí không tham gia giảng dạy mà nhường chỗ cho các giảng viên trẻ. Hàng năm, nhiều sinh viên vừa mới tốt nghiệp được nhận vào các trường đại học dân lập đã đứng lớp giảng dạy, không qua đào tạo nâng cao, chưa được bồi dưỡng về chuyên môn và sư phạm" (Hoài Phương, Tuần báo Văn nghệ, 28/12/2007).

Theo quy định của Bộ Giáo dục & Đào tạo, nhà giáo, nhà khoa học tham gia thỉnh giảng phải đạt chuẩn giảng viên đại học: có chức danh giáo sư, phó giáo sư; tốt nghiệp đại học sư phạm trình độ đại học trở lên; có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm theo quy định. Số giờ được thỉnh giảng phải trong giới hạn là không quá 40% số giờ chuẩn quy định cho chức danh giảng dạy trong một năm. Thế nhưng, một số trường đại học dân lập ào ạt tuyển sinh đã tạo áp lực lớn đến tình trạng thiếu giảng viên. Và, giảng viên thỉnh giảng trở thành nghề trong xã hội (Hải Duyên, VnExpress, ngày 25/9/2009).

Trong điều kiện đời sống kinh tế còn nhiều khó khăn, các trường dân lập thực hiện thu hút giảng viên đại học bằng mức thù lao giảng dạy hấp dẫn làm cho không ít giảng viên các trường quốc lập vui vẻ đáp ứng các yêu cầu của họ. Điều

đó ảnh hưởng không ít đến nhiệm vụ giảng dạy ở các trường quốc lập. Trong khi đó, chất lượng giảng dạy của các trường dân lập dựa chủ yếu vào đội ngũ giảng viên thỉnh giảng cũng khó kiểm soát. Chương trình đào tạo là hệ thống kiến thức, kĩ năng được tính toán, thiết kế cho một mục tiêu đào tạo xác định. Chương trình đào tạo của trường nào được thiết kế cho mục tiêu đào tạo của trường đó vừa phản ánh yêu cầu của xã hội đối với năng lực, phẩm chất của người lao động tương lai, vừa phải phù hợp với điều kiện cụ thể, đặc điểm tổ chức thực hiện quá trình đào tạo của nhà trường. Do đó, cùng ngành chuyên môn nhưng đào tạo ở các cơ sở khác nhau, năng lực, phẩm chất của người được đào tạo không như nhau.

Mặt khác, từng môn học có cấu trúc riêng, nhưng nhất định phải được xây dựng phù hợp với lôgic của chương trình. Số lượng các đơn vị kiến thức, chiều sâu và hướng khai thác nội dung môn học trong mỗi chương trình phải hướng vào mục tiêu đào tạo. Những yêu cầu đó được phản ánh ở sự phù hợp giữa cấu trúc, thành phần kiến thức, kĩ năng, cách thức tổ chức quá trình dạy và học. Sự không đồng bộ giữa các môn học, các phần kiến thức trong chương trình sẽ ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

Việc thực hiện chương trình đào tạo ở các trường đại học dân lập chủ yếu dựa vào đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có kinh nghiệm, có chuyên môn cao và uy tín sư phạm lớn được mời từ các trường quốc lập. Việc chi trả thù lao cho các giảng viên thỉnh giảng này có thể cao, nhưng các trường dân lập đã không phải bỏ chi phí đào tạo, bảo đảm các chế độ ưu đãi khác cho nhà giáo như các giảng viên cơ hữu. Tuy nhiên, cũng có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng do sử dụng nhiều giảng viên thỉnh giảng. Thời khoá biểu do đa số giảng viên thỉnh giảng đảm nhiệm có thể phải chấp nhận không thực hiện nghiêm chỉnh lôgic các môn học trong chương trình. Có những môn học phải thực hiện cuốn chiếu, dạy dồn tiết trong một buổi học. Tính ổn định của thời khoá biểu cũng hạn chế. Có nhiều tình huống cần phải đổi giờ, chậm tiết mà cán bộ quản lí đào tạo các trường dân lập phải

chấp nhận. Môn học do giảng viên thỉnh giảng đảm nhiệm đôi khi khó kiểm soát việc thực hiện đề cương chi tiết, đánh giá kết quả hoàn thành môn học khó chính xác và đồng bộ với toàn bộ chương trình. Đây là những tác động rất lớn đến chất lượng đào tạo.

Rõ ràng, đào tạo đại học và cao đẳng với sự tham gia của các trường dân lập hiện nay chưa kiểm soát được chất lượng. Sinh viên nhiều trường đại học dân lập bị thua thiệt khi tìm chỗ làm việc, cũng như cơ hội thăng tiến. Tốc độ gia tăng các trường dân lập càng lớn; chỉ tiêu tuyển sinh càng phóng khoáng, càng khó kiểm soát thì sự ảnh hưởng tới nguồn nhân lực chất lượng cao càng nhiều. Như vậy, vấn đề quản lý tuyển sinh, hoạt động đào tạo, các quy định về giảng viên thỉnh giảng đối với các trường dân lập cũng như quy định chế độ làm việc và phương thức quản lý giảng viên cơ hữu các trường quốc lập có nhiều vấn đề cần cải tiến để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp CNH, HĐH.

Để hạn chế những ảnh hưởng không tốt tới đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, trước hết, phải điều chỉnh các quy định quản lý nhà nước về giáo dục đại học; rà soát, điều chỉnh, bổ sung các quy định về tiêu chuẩn đánh giá, điều kiện tham gia đào tạo của các trường đại học và cao đẳng dân lập. Cần phải xem xét thực chất những báo cáo, có biện pháp phát hiện và xử lý nghiêm túc, kịp thời báo cáo sai sự thật đánh lừa cơ quan chức năng về những khả năng và thực trạng của các trường đại học, cao đẳng không trung thực.

Thứ hai, cần phải tiến hành thanh tra, thực hiện nghiêm túc quy trình đánh giá trường và có biện pháp khắc phục dứt điểm những trường làm sai, có tính chất lừa dối dư luận và cơ quan quản lý. Kiên quyết đình chỉ tuyển sinh và đào tạo, thậm chí rút lại quyết định thành lập đối với những trường không đủ điều kiện, chuyển sinh viên sang trường khác tiếp tục đào tạo.

Thứ ba, phải xem xét lại chế độ và những quy định về quản lý giảng viên cơ hữu của các trường. Phải làm sao cho giảng viên đại học của các trường quốc lập không muốn và không thể

dễ dàng sử dụng thời gian dành cho nghiên cứu khoa học và học tập nâng cao trình độ để kiếm thêm nhờ thỉnh giảng.

Thứ tư, cần có biện pháp quy hoạch, kiểm soát sự phát triển các trường đại học và cao đẳng cả nước; tính toán lại chỉ tiêu đào tạo, nhất là đối với các trường dân lập để phù hợp với nhu cầu nhân lực của xã hội. Nhu cầu nhân lực của xã hội phản ánh ở nguyện vọng của thí sinh là chưa chính xác. Thông thường, nguyện vọng của thí sinh trễ so với nhu cầu lao động của xã hội nhiều lần. Do đó, hiện nay sinh viên của nhiều ngành ra trường khó tìm được việc làm phù hợp với chuyên môn đào tạo.

Như vậy, xu hướng phát triển của các trường đại học, cao đẳng ở nước ta hiện nay thể hiện truyền thống hiếu học của dân tộc Việt Nam. Đây phải là lợi thế đối với đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, việc quá nhấn mạnh yếu tố thị trường, coi trọng quá mức lợi nhuận đã làm giảm chất lượng nhân lực được đào tạo ở trình độ cao. Nhận thức đúng, có chủ trương, giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước một cách tích cực mới khắc phục được xu hướng chưa phù hợp hiện nay.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 95 - 96
2. Về tình trạng giáo dục đại học tại Việt Nam, Tài liệu tham khảo đặc biệt, Thông tấn xã Việt Nam, số 238, ngày 14/10/2009.
3. Về vấn đề cải cách giáo dục bậc cao ở Việt Nam, Tài liệu tham khảo đặc biệt, Thông tấn xã Việt Nam. Số 246 TTX ngày 23/20/2009.
4. Báo Hà Nội mới, ngày 27/20/2009 và các báo điện tử tháng 9 và tháng 10/2009.

#### SUMMARY

*Quality manpower relates closely to the quality of education in colleges, universities. The rapid expansion of higher education is not corresponding to the investment into teaching staff and infrastructure, passive, inefficient admission allows non-public institutions focus on profit, de-emphasize education quality has made strong impact on the quality manpower for industrialization-modernization.*