

XÃ HỘI HÓA ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

• GS.TS NGUYỄN NGỌC PHÚ

Hội Khoa học Tâm lý - Giáo dục Việt Nam

Xã hội hóa đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao (NNL CLC) được hiểu là việc huy động mọi người dân, các tổ chức và toàn xã hội cùng tham gia đào tạo NNL CLC, có phân cấp trách nhiệm cụ thể cho các đơn vị thực hiện chức năng (chứ không chỉ các đơn vị thuộc cơ quan nhà nước) bằng các luật, thể chế, chính sách phù hợp.

Nước ta có nguồn lao động dồi dào với gần 47 triệu lao động. Đáng lo ngại là có đến gần 80% người lao động trong độ tuổi từ 20 đến 24 khi tham gia thị trường lao động lại chưa được đào tạo nghề, hoặc được đào tạo thì còn rất hạn chế về kĩ năng nghề nghiệp.

NNL CLC lại càng thiếu hụt trầm trọng và chỉ mới đáp ứng được gần 40% nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp trong và ngoài nước.

Theo điều tra của Bộ Kế hoạch và Đầu tư tại 63.000 doanh nghiệp ở 36 tỉnh/thành phố trên cả nước, có tới 1/3 lãnh đạo các doanh nghiệp có trình độ học vấn dưới đại học. NNL CLC có thể tham gia quản lý tại nước ta cũng mới chỉ đáp ứng khoảng 40% nhu cầu. Đây là lí do tại sao Việt Nam có lợi thế là lực lượng lao động trẻ, chi phí lương thấp, nhưng nhiều doanh nghiệp nước ngoài khi đầu tư vào Việt Nam vẫn phải thuê nhân viên đến từ các nước lân cận như Trung Quốc, Philippine, Singapore...

Bà Phạm Chi Lan, Chuyên gia Tư vấn cao cấp của Chính phủ cho biết, sự thiếu hụt NNL CLC đang trở thành một cản trở rất đáng kể. Nếu như có NNL CLC thì chắc chắn những vấn đề về kinh tế, kĩ thuật ở Việt Nam hiện nay sẽ có thể giải quyết được tốt hơn rất nhiều. Điều đó đúng với cả nền kinh tế nói chung và với từng doanh nghiệp, từng nhà đầu tư nói riêng.

Làn sóng đầu tư nước ngoài vào Việt Nam trong những năm gần đây đang đặt cho đất nước một thách thức: Thiếu hụt trầm trọng NNLCLC -

khoảng hơn 60% nhu cầu tuyển dụng nhân sự cao cấp. Một thế hệ trẻ những người đi du học trở về nước đã và đang góp phần tích cực khắc phục tình trạng thiếu hụt này. Nhưng căn bệnh vẫn không thuyên giảm, bởi chúng ta chưa giải quyết được từ gốc.

Vấn đề đặt ra đã rõ ràng. Phải tiến hành xã hội hóa đào tạo NNL CLC. Nhưng con đường nào được coi là khả thi cho bài toán này?

1. Nhà nước và nhân dân cùng đào tạo theo nhu cầu xã hội. Xã hội cần ngành, nghề gì, cần đến đâu thì đào tạo đến đó.

Chúng ta được biết, tại hội thảo đào tạo theo nhu cầu khu vực phía Nam, đã có 17 văn bản được kí kết giữa Bộ GD&ĐT với các bộ, ngành, doanh nghiệp và các cơ quan tuyển dụng. Tiếp đến, hội thảo tại Hà Nội, đã có 37 văn bản thỏa thuận. Trong phiên chất vấn tại kì họp II (Quốc hội khóa XII), Phó Thủ tướng, Bộ trưởng Bộ GD-ĐT Nguyễn Thiện Nhân thông báo đã có 70 hợp đồng được kí kết. Đây là tin vui, có thể nói là bước khởi đầu cho sự đột phá trong đào tạo đại học.

Có một nghịch lí: Trong khi các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế đang cần một lượng lớn lao động có trình độ kĩ thuật cao nhưng đào tạo không đáp ứng được thì nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng ra trường lại không tìm được việc làm.

Lực lượng lao động nước ta đông đảo nhưng tỉ lệ lao động qua đào tạo còn thấp. Thực tế cho thấy, chúng ta đang thừa lao động phổ thông nhưng lại thiếu lao động kĩ thuật lành nghề, thiếu chuyên gia, nhà quản lí, cán bộ khoa học và công nghệ có trình độ cao. Mỗi năm chúng ta có khoảng 200.000 sinh viên tốt nghiệp các trường cao đẳng, đại học và có thêm hàng trăm người bổ sung vào danh sách đạt trình độ sau đại học. Tuy nhiên, không phải các doanh nghiệp có thể sử dụng được tất cả lực lượng này mà chỉ một

phần nhỏ đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của thị trường lao động. Đối với các doanh nghiệp hiện nay nỗi lo lớn nhất là tìm đâu ra người tài, nhân viên giỏi? Nhu cầu tuyển lao động cao cấp, nhất là các vị trí quản trị, lao động có trình độ chuyên môn, kĩ thuật tăng vọt trong năm 2006. Hiện nay, chỉ có khoảng 30% ứng viên đáp ứng nhu cầu tuyển lao động chất lượng cao trên thị trường lao động. Lí giải điều này, một chuyên gia nhân sự cho rằng các chương trình đào tạo ở các trường cao đẳng, đại học đã quá nặng về lí thuyết, nhẹ về thực hành nên phần đông cử nhân, kĩ sư ra trường đều thiếu kĩ năng thực hành, tiếp cận công việc chậm, hiệu quả làm việc thấp; khả năng sáng tạo, làm việc độc lập mờ nhạt.

Việc chuyển sang đào tạo theo nhu cầu xã hội có thể được xem là bước nhảy vọt mới của ngành đào tạo đại học, vượt bỏ kiểu đào tạo bao cấp đã tồn tại khá lâu trong hệ thống các trường đại học ở ta, làm cho chất lượng không được nâng cao, không đáp ứng với nhu cầu xã hội.

2. Đổi mới toàn diện hệ thống giáo dục và đào tạo trong cả nước, trong đó đặc biệt chú ý đến chất lượng đào tạo đại học, đào tạo nghề, tất cả phải hướng vào phát triển NNL CLC - Đây là điểm mấu chốt hiện nay

Việc đổi mới giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng có ý nghĩa tất yếu không phải xuất phát từ bản thân ngành giáo dục mà phải bắt đầu từ bên ngoài, từ thực tiễn. Nhu cầu của đất nước hiện nay đang đòi hỏi giáo dục, đào tạo phải đổi mới, thậm chí, nhiều ý kiến đã yêu cầu phải chấn hưng lại nền giáo dục nước nhà, phải làm một cuộc cách mạng thực sự trong giáo dục. Gần đây, vấn đề này đã được bàn luận khá nhiều, và đã có nhiều ý kiến rất gay gắt.

Trong đổi mới giáo dục - đào tạo hiện nay, phải đặc biệt chú ý đến đào tạo nghề.

Theo ông Chu Shiu Kee, Trưởng đại diện UNESCO tại Hà Nội thì trong quá trình toàn cầu hóa và nhất là gia nhập WTO, Việt Nam đang chịu một sức ép rất lớn đối với hệ thống giáo dục và đào tạo. Việt Nam cần tích cực cải thiện chất lượng, nâng cao năng lực, kiến thức và kĩ năng cho nguồn nhân lực phục vụ sản xuất, trao đổi hàng hóa và dịch vụ.

Theo thống kê, trong năm 2006, cả nước đã có 38 trường dạy nghề và 99 trung tâm dạy nghề mới được thành lập. Đến cuối 12-2006, cả nước có 262 trường dạy nghề, 599 trung tâm dạy nghề và khoảng 1.000 cơ sở khác có dạy nghề.

Tuy nhiên, theo Bộ GD-ĐT thì hiện nay, số đông các trường chưa xây dựng được chiến lược và tạo lập mối quan hệ với doanh nghiệp trong việc trao đổi thông tin, nắm bắt nhu cầu đào tạo. Các doanh nghiệp cũng cho rằng, nhiều trường mở hệ tại chức, nhưng không chú trọng tới chất lượng. Do khan hiếm nguồn nhân lực có năng lực và trình độ chuyên môn người Việt, nhiều công ty trong nước phải tìm đến sự giúp đỡ của các cơ quan tuyển dụng chuyên nghiệp nhằm tìm kiếm nhân lực nước ngoài.

TS. Vũ Tiến Lộc, Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam cho biết, trong 5 năm tới, sẽ có xu hướng nhập khẩu nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực quản lí trung cấp và cao cấp. Nắm bắt được điều này, Bộ LĐ-TB và XH đang thực hiện một loạt các giải pháp nhằm cải thiện tình hình, huy động các nguồn lực đầu tư cho các cơ sở dạy nghề theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa.

Ngân sách đầu tư cho dạy nghề từ Chương trình mục tiêu quốc gia đến năm 2010 dự kiến khoảng 7.000 tỉ đồng. Phấn đấu đến năm 2010, 60% số trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề đạt chuẩn về trang thiết bị, nhà xưởng, phòng học, kí túc xá và khu rèn luyện thể chất; 50% số trường cao đẳng, trung cấp nghề sẽ thực hiện kiểm định chất lượng dạy nghề và công nhận các điều kiện bảo đảm chất lượng; tăng cường thanh tra, kiểm tra các cơ sở dạy nghề và đình chỉ hoạt động dạy nghề đối với các cơ sở dạy nghề không đủ các điều kiện bảo đảm chất lượng dạy nghề.

Được biết, Tổng cục Dạy nghề đang hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển dạy nghề phù hợp với tiến trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế; nâng cao chất lượng dạy nghề nhằm góp phần tăng sức cạnh tranh của nguồn nhân lực; đổi mới công tác quản lí dạy nghề thích ứng với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế; và huy động nguồn nhân lực đầu tư cho dạy nghề.



Các trường phải bảo đảm về cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, chương trình, giáo trình theo tiêu chuẩn quy định hiện hành. Đặc biệt, phải có cam kết của các doanh nghiệp tiếp nhận số học sinh sau khi tốt nghiệp vào làm việc.

Theo dự kiến, đến năm 2010 sẽ có 90 trường cao đẳng nghề, 270 trường trung cấp nghề (trong đó có 40 trường chất lượng cao, ba trường tiếp cận trình độ tiên tiến trong khu vực và thế giới) và 750 trung tâm dạy nghề.

Nhà nước, nhà trường phải sớm hướng nghiệp cho học sinh

Chọn nghề là một quyết định quan trọng trong cuộc đời mỗi con người. Ai cũng phải chọn lựa cho mình một công việc, không chỉ để kiếm sống mà còn để thấy mình có ích, có đóng góp cho xã hội. Trong thời gian gần đây, khi kinh tế Việt Nam hòa nhập với nền kinh tế thế giới, chúng ta đã có nhiều nghề mới, cũng như quan điểm về chọn nghề cũng có nhiều thay đổi, so với thời gian trước đây.

Đối tượng chính để được hướng nghiệp là học sinh THPT. Thực ra, ở độ tuổi này mới được hướng nghiệp là hơi muộn. Ngoài ra, do quan điểm về giáo dục cũng như nhận thức xã hội còn quá hạn hẹp nên hiện nay, các bạn trẻ dường như chỉ có nhắm đến một con đường là vào đại học để trở thành bác sĩ, kĩ sư; dẫn đến việc đất nước ta đang thiếu trầm trọng đội ngũ công nhân kĩ thuật lành nghề.

Ngoài ra, đội ngũ nhân lực trẻ, tốt nghiệp từ các trường đại học cũng chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội, dẫn đến tình trạng "làm thầy cũng dở mà làm thợ cũng chẳng xong", gây lãng phí cho xã hội. Vì vậy, các chương trình hướng nghiệp cần đưa vào nhà trường sớm hơn, không nên muộn như hiện nay.

3. Gắn kết: Nhà nước - Địa phương - Nhà trường - Doanh nghiệp để đào tạo thống nhất và tạo hiệu quả sử dụng tối đa NNL CLC

Một công trình nghiên cứu về thị trường lao động của Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh cho thấy, hai năm gần đây, nhu cầu tuyển dụng trên thị trường lao động tại TP. Hồ Chí Minh tăng cao (khoảng 10% /năm). Có được điều này là do một số nhà trường trên địa bàn thành phố

đã tích cực gắn kết với doanh nghiệp. Chẳng hạn, ĐH Kinh tế TP.HCM và công ty SSC* đã xây dựng một chương trình huấn luyện và đào tạo chuyên nghiệp để phát triển những hạt giống tài năng quản lí trẻ đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Ông Phạm Minh Cảnh, Tổng giám đốc SSC nói, ngay từ bây giờ, SSC tổ chức tìm kiếm NNLCLC ở trường ĐH Kinh tế TP.HCM và sẽ tiến hành nhân rộng ở các trường ĐH trên địa bàn thành phố.

Về phần mình, các doanh nghiệp cũng có trách nhiệm chủ động tiếp cận với các trường tìm nguồn nhân lực cho tương lai, nếu cần, doanh nghiệp chuẩn bị đầu tư trước 2 - 3 năm để đào tạo nhân lực theo yêu cầu của chính mình.

Ông Phạm Phú Ngọc Trai, Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc Công ty Pepsico Việt Nam nói: "Đã đến lúc doanh nghiệp phải đầu tư vào các trường ĐH, tạo môi trường ứng dụng tốt cho sinh viên với mục đích tìm kiếm nhân sự sau này".

Bằng kinh nghiệm nghề nghiệp của mình, ông Hà Xuân Trùng, chuyên viên tư vấn và đào tạo quản lí Advisor nhân mạnh, một mặt, vừa tiến hành đào tạo SV kiến thức quản lí tại trường, mặt khác phải có chương trình thực tập quản lí tại doanh nghiệp thì mới đem lại hiệu suất cao thực sự cho đào tạo.

Theo bà Hải Liễu, TGD Công ty Gỗ Đức Thành, điều quan trọng là nhà trường và doanh nghiệp phải gắn bó với nhau. Hiện nay, SV thường chọn những đề tài nghiên cứu to tát, tất yếu dẫn đến sao chép. Vì vậy, nên giao đề tài nghiên cứu trong học tập cho sinh viên như thế nào cho phù hợp. Nên chăng, giao các vấn đề lí luận xuất hiện ngay trong khi học và chỉ ra cách giải quyết thực tiễn của mình. SV nên lựa chọn đề tài đi thực tập một cách thiết thực hơn, không quá sức mình.

4. Gắn đào tạo NNL CLC với việc xây dựng Xã hội học tập, trong đó phát huy tính chủ động tự đào tạo của các địa phương, các ngành, nghề, doanh nghiệp, gia đình, dòng họ và của từng người, không chờ đợi, không ỷ lại vào nhà nước, tự tìm kiếm con đường đào tạo NNL CLC thích hợp theo khả năng của mình

*Southern Seed Company - Công ty cổ phần Giống cây trồng miền Nam

Xã hội luôn vận động phát triển không ngừng, đòi hỏi con người phải có tri thức và khả năng thích ứng nhanh với một xã hội luôn biến đổi. Mỗi người trong đó phải luôn luôn được cập nhật những tri thức mới nhất, phải được đào tạo và tự đào tạo, và điều này chỉ có thể thực hiện được trong một Xã hội học tập. Nói đến xã hội học tập, tất yếu phải gắn với vấn đề xã hội hóa giáo dục - đào tạo.

Thực tế hiện nay tìm một cán bộ làm công tác quản lý với chức danh từ Phó Giám đốc Công ty trở lên, hoặc cán bộ kỹ thuật để giao nhiệm vụ chủ nhiệm tổng thể một công trình lớn là rất khó khăn.

Tại sao vậy? Có rất nhiều lí do, song sẽ dễ thống nhất rằng, khâu quy hoạch và đào tạo - rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ còn yếu kém. Nói rộng ra là "Chiến lược phát triển nguồn nhân lực" ở các doanh nghiệp chưa tốt hoặc chưa có.

Đã đến lúc, các địa phương, các ngành, nghề, doanh nghiệp không nên chờ đợi, ỷ lại vào nhà nước, phải chủ động tự tìm kiếm con đường đào tạo NNL CLC thích hợp theo khả năng và điều kiện của mình. Chúng ta phải thay đổi mạnh mẽ công tác nhân sự. Trước hết, phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực, trong đó có chiến lược công tác cán bộ quản lý doanh nghiệp và cán bộ chuyên môn ngành nghề có trình độ cao. Từ chiến lược này, xây dựng quy hoạch cán bộ, quy hoạch lao động cho từng thời kì 2 năm, 3 năm, 5 năm và 10 năm, đồng thời phải duy trì, kiểm tra, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch hàng năm; đào tạo bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong quá trình thực hiện quy hoạch và sản xuất kinh doanh trên thị trường.

Trong thời đại ngày nay, nhất là khi hội nhập với thế giới, cán bộ chỉ có đạo đức và kinh nghiệm thôi chưa đủ, mà phải có kiến thức khoa học cơ bản, kiến thức nghề nghiệp tương xứng với vị trí mình phụ trách...

Đối với doanh nghiệp, "đức và tài" vẫn là tiêu chí chung, trong đó phải xem đức là gốc (Bác Hồ). "Đức" của con người phải gắn với cái "tài" của nghề nghiệp. Từ những đòi hỏi chung, với mỗi loại cán bộ cần cụ thể hóa các tiêu chí theo ngành hẹp.

Chẳng hạn, nếu cán bộ làm giám đốc thì

phải biết quản lí doanh nghiệp, biết tổ chức điều hành, ra các quyết định cần thiết, biết sử dụng lao động, nắm chắc pháp luật, chính sách, hiểu biết đối tác... Nếu cán bộ chuyên môn kỹ thuật là chủ nhiệm tổng thể thì phải lập được các đề cương tổng quát của dự án, phê duyệt được các đề cương đồ án thành phần, biết điều hành khớp nối các tổ nhóm theo kế hoạch tiến độ chung, có khả năng thuyết trình bảo vệ dự án trước các cơ quan thẩm định, xét duyệt...

Cần nghiên cứu để có phương án hữu hiệu thích ứng với quy mô hình thức tổ chức và chiến lược phát triển của đơn vị, kể cả việc thỏa mãn các yêu cầu thay thế khi cán bộ nào đó, do yêu cầu chung được điều chuyển, nghỉ chế độ...

Trong phạm vi liên quan này, gia đình, dòng họ, cá nhân chủ động tìm kiếm con đường tự đào tạo thích hợp là điều nên hết sức khuyến khích.

Vì vậy, cần khuyến khích mọi tổ chức, gia đình, dòng họ, cá nhân đầu tư thành lập các cơ sở dạy nghề tư thục, dạy nghề truyền thống địa phương, dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài hoặc tham gia các hoạt động dạy nghề; mở rộng hình thức hợp đồng liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề của Việt Nam với cơ sở dạy nghề của nước ngoài. Các cá nhân, theo khả năng của mình và theo nhu cầu của xã hội, tự đào tạo chuyển đổi, trau dồi tri thức cần thiết đáp ứng nhu cầu xã hội

5. Nhà nước phải có chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam từ nay đến năm 2020 và tầm nhìn 2030

Đây là điều đặc biệt quan trọng. Nội dung và cách thức triển khai chiến lược phải bảo đảm tính toàn diện phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam. Trong đó:

- Nhà nước phải có kế hoạch đầu tư cụ thể với tầm nhìn xa, lựa chọn người có năng lực thực sự gửi đi nước ngoài học tập để có thể trực tiếp tiếp thu sự phát triển khoa học, công nghệ mới nhất, hiện đại nhất về ứng dụng trong nước.

- Cần đề ra và thực hiện các mục tiêu theo lộ trình cụ thể, chẳng hạn, đã có một kế hoạch đưa ra (đương nhiên cần phải xem xét tiếp tính khả thi của kế hoạch này) như sau: đến năm 2010 có nguồn nhân lực với cơ cấu đồng bộ và chất lượng cao; tỉ lệ lao động trong khu vực nông

ng nghiệp còn dưới 50% lực lượng lao động xã hội; đến năm 2020 phải bảo đảm 75% - 80% số lao động được đào tạo phục vụ trong tất cả các ngành công nghiệp, dịch vụ và nông nghiệp nông thôn; đến năm 2030 bảo đảm từ 95 - 100% số lao động được đào tạo, trong đó tỉ lệ lực lượng lao động chất lượng cao (có trình độ từ đại học, cao đẳng trở lên) phải chiếm từ 60 - 70% trở lên. Cố nhiên, các mục tiêu nói trên có thể được điều chỉnh, thay đổi tùy theo điều kiện hoàn cảnh cụ thể trong tiến trình phát triển và hội nhập quốc tế của đất nước.

Từ chiến lược này, sẽ có điều kiện tiếp tục xác định rõ hơn những nội dung cụ thể của công tác xã hội hóa đào tạo NNL CLC cho đất nước trong điều kiện hiện tại. /.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nhiều tác giả, *Xã hội hoá là gì?*
<http://diendan.edu.net.vn/forums/thread/22723.aspx>
2. Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng: *Việc cấp bách là xã hội hóa giáo dục*
3. Phạm Minh Hạc, *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội 2001.
3. Nguyễn Văn Tài, *Nguồn nhân lực Việt Nam: vấn đề đào tạo, thu hút và sử dụng*
4. Hùng Thuật, *Đào tạo và nhu cầu doanh nghiệp bao giờ gặp nhau?* Bài cuối: Những người mở lối tiên phong, Báo Tuổi trẻ 18-12-2007
5. Chương trình MOST (Chương trình quản lí các biến đổi xã hội).
6. Patrick Hetzel, *De l'université à l'emploi : rapport final de la Commission du débat national Université-Emploi* (Từ trường Tổng Hợp đến việc làm: báo cáo tổng kết của Hội đồng thảo luận quốc gia về trường Tổng Hợp và Việc làm), Premier ministre : 2006 / 112 p.
7. Jean-Baptiste MEYER & Mercy BROWN, *"Les diasporas scientifiques: nouvelle approche à la "fuite des cerveaux"*, 1999.

SUMMARY

Vietnam is facing a challenge of serious shortage on quality manpower. This article addresses the socialization of quality manpower training meeting social needs, in which the author makes 5 proposals for diversification and innovation of training modes.

DỰ BÁO...

(Tiếp theo trang 4)

phẩm chất quan trọng của người trí thức là: trung thực, sáng tạo và trách nhiệm;

Để có được đội ngũ nhân lực trình độ cao đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu và có chất lượng ở mọi ngành, lĩnh vực kinh tế, hệ thống giáo dục đại học cần phải được đổi mới theo các hướng sau:

- Đại chúng hóa giáo dục đại học, chuyển giáo dục đại học tinh hoa sang giáo dục đại chúng và phổ cập;

- Đa dạng hóa giáo dục đại học, phát triển nhiều loại hình trường với cơ cấu đào tạo đa dạng về trình độ và ngành nghề theo hướng hàn lâm (academy) hoặc nghề nghiệp và công nghệ nặng về thực hành (professional and technology);

- Tư nhân hóa (privatization) nhằm thu hút nhiều nguồn lực ngoài ngân sách nhà nước cho giáo dục đại học và tăng tính hiệu quả của giáo dục;

- Đảm bảo chất lượng và nâng cao khả năng cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học;

- Phát triển mạng lưới các đại học nghiên cứu để trở thành các trung tâm sản xuất, sử dụng, phân phối, xuất khẩu tri thức và chuyển giao công nghệ mới, hiện đại. Thông qua đào tạo và nghiên cứu phát hiện và thu hút nhân tài khoa học - công nghệ.

- Đẩy mạnh các loại hình dịch vụ đào tạo nhân lực quốc tế và khu vực. Các trường đại học trở thành mạng lưới các cơ sở dịch vụ đào tạo nhân lực thu hút vốn đầu tư vào đào tạo từ nhiều nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH

1. Bộ kế hoạch và Đầu tư, *Dự thảo Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020*, Hà Nội, 2007.
2. Báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Quốc hội về tình hình đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục, tháng 11.2006

SUMMAR

The socioeconomic development requires trained manpower with appropriate quantity, quality, structure. Education-training shall meet these development needs. In this article, based upon the analysis of needs on trained manpower up to 2020 the authors present the overall forecast of manpower up to 2010 and 2020.