

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT**

TÔNG THỊ HẠNH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM
TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT

TÔNG THỊ HẠNH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM
TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Chuyên ngành: Kinh tế chính trị

Mã số chuyên ngành: 62.31.01.02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- Hướng dẫn 1: TS. Ngô Gia Lưu**
- Hướng dẫn 2: TS. Trần Đăng Thịnh**

Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu được thu thập, trích dẫn, xử lý từ các nguồn chính thức hoặc từ tính toán của riêng tác giả. Kết quả trình bày trong luận án là trung thực, chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận án

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	4
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
4. Điểm mới và những đóng góp của luận án	4
4.1. Về phương diện học thuật	4
4.2. Về phương diện thực tiễn	5
5. Kết cấu của luận án	5
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ	6
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu	6
1.1.1. Các công trình nghiên cứu trong nước về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học	6
1.1.2. Các công trình nghiên cứu nước ngoài về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục giáo dục đại học	15
1.1.3. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu	17
1.1.4. Những vấn đề đặt ra cho đề tài	18
1.2. Quy trình nghiên cứu	19
1.3. Phương pháp nghiên cứu	20
1.3.1. Phương pháp tiếp cận vấn đề nghiên cứu	20
1.3.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể	21
1.3.2.1. Phương pháp logic – lịch sử	21
1.3.2.2. Phương pháp phân tích và tổng hợp	22
1.3.2.3. Phương pháp so sánh và đối chiếu	23
1.3.2.4. Phương pháp chuyên gia	23
1.3.2.5. Phương pháp khảo sát và thống kê mô tả	24
1.4. Nguồn dữ liệu và khung phân tích	25
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	26
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ	28
2.1. Khái niệm về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực các trường đại học và chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học	28
2.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực	28
2.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực và chất lượng NNL các trường đại học Việt Nam	32
2.2. Một số lý thuyết về vai trò của chất lượng nguồn nhân lực	36
2.2.1. Lý thuyết về vai trò của chất lượng nguồn vốn nhân lực	36
2.2.2. Lý thuyết về mối quan hệ giữa chất lượng vốn nhân lực với tăng trưởng kinh tế ...	39
2.2.3. Lý thuyết về vai trò của chất lượng giáo dục đào tạo đối với chất lượng nguồn nhân lực quốc gia	41

2.2.4. Lí thuyết về vai trò của chất lượng nguồn nhân lực trong hội nhập quốc tế	44
2.3. Đặc điểm lao động của nguồn nhân lực trong các trường đại học.....	46
2.3.1. Là lao động phức tạp, sử dụng nhiều trí lực và sự sáng tạo.....	46
2.3.2. Chất lượng NNL các trường ĐH quyết định chất lượng đào tạo NNL của quốc gia	47
2.4. Tính tất yếu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học trong hội nhập quốc tế.....	50
2.4.1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực quốc gia trong nền kinh tế tri thức	50
2.4.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam nhằm phát huy vai trò và sử dụng hiệu quả các nguồn lực của giáo dục đại học đối với tăng trưởng kinh tế.....	53
2.4.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam xuất phát từ yêu cầu của quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay.....	56
2.4.4. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam xuất phát từ yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế	58
2.5. Các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL các trường ĐH trong hội nhập quốc tế.....	63
2.5.1. Về trí lực của nguồn nhân lực.....	67
2.5.2 Về nhân cách của nguồn nhân lực	70
2.5.3 Về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực.....	71
2.6. Các yếu tố tác động đến chất lượng NNL trong các trường ĐH Việt Nam.....	72
2.6.1. Cơ chế, chính sách phát triển Giáo dục đại học của quốc gia	72
2.6.2. Tình hình đào tạo và nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao các trường ĐH..	74
2.6.3. Tình hình sử dụng nguồn nhân lực các trường ĐH	76
2.6.4. Môi trường làm việc và thu nhập trong các trường ĐH	77
2.6.5. Hội nhập quốc tế trong GDĐH	79
2.7. Kinh nghiệm quốc tế và bài học của việc nâng cao chất lượng NNL trong lĩnh vực GDĐH Việt Nam.....	81
2.7.1. Kinh nghiệm quốc tế nâng cao chất lượng NNL trong lĩnh vực GDĐH	81
2.7.2. Bài học nâng cao chất lượng NNL trong lĩnh vực GDĐH Việt Nam.....	88
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	90
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP QUỐC TẾ	92
3.1. Tổng quan về GDĐH Việt Nam trong hội nhập quốc tế	92
3.1.1. Về mạng lưới các trường đại học.....	95
3.1.2. Về chất lượng đào tạo tại các trường đại học	97
3.2. Chính sách nhà nước đối với hoạt động GDĐH Việt Nam	101
3.2.1. Cơ chế, tổ chức và sự quản lý nhà nước đối với hoạt động GDĐH	101
3.2.2. Ngân sách dành cho GDĐH Việt Nam	104
3.3. Thực trạng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế.....	109
3.3.1. Quy mô, số lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế.....	109
3.3.2. Chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam	112
3.3.2.1. Về trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực	112
3.3.2.2. Về nhân cách của nguồn nhân lực.....	135

3.3.2.3. <i>Về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực</i>	137
3.3. Thực trạng các yếu tố tác động tới chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam	141
3.3.1. Cơ chế, chính sách phát triển Giáo dục đại học của Việt Nam	141
3.3.2. Tình hình đào tạo và nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao các trường ĐH Việt Nam.....	143
3.3.3. Tình hình sử dụng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam.....	149
3.3.4. Môi trường làm việc và thu nhập của nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam	151
3.3.5. Hội nhập quốc tế của các trường đại học Việt Nam	155
3.4. Đánh giá những thành tựu và hạn chế của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam	159
3.4.1. Những thành tựu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam.....	159
3.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam.....	161
3.4.3. Những vấn đề đặt ra đối với nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế	163
3.4.3.1. <i>Chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đào tạo và hội nhập quốc tế</i>	163
3.4.3.2. Cơ chế quản lý giáo dục đại học chưa tạo ra môi trường làm việc tốt cho giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục.....	165
3.4.3.3. Hội nhập quốc tế đã và đang đặt ra những thách thức mới đối với nguồn nhân lực giáo dục đại học	165
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	169
CHƯƠNG 4: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ.....	171
4.1. Định hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế.....	171
4.1.1. Bối cảnh trong nước và quốc tế tác động tới GDĐH ở Việt Nam.....	171
4.1.2. Định hướng phát triển	173
4.1.3. Mục tiêu phát triển.....	174
4.1.3.1. <i>Mục tiêu chung</i>	174
4.1.3.2. Các mục tiêu cụ thể.....	175
4.2. Các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế	177
4.2.1. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách phát triển GDĐH tạo điều kiện cho nâng cao chất lượng NNL	177
4.2.1.1. <i>Tăng cường đổi mới, nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục và đào tạo trong các trường đại học Việt Nam</i>	177
4.2.1.2. <i>Xây dựng qui hoạch phát triển các trường đại học Việt Nam và chiến lược phát triển của từng trường</i>	180
4.2.1.3. <i>Tăng cường cơ chế tự chủ đối với các trường đại học để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học</i>	182
4.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.....	186

4.2.2.1. Nâng cao chất lượng lao động của nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế	186
4.2.2.2. Tạo môi trường làm việc tốt và thu nhập xứng đáng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDĐH.....	190
4.2.2.3. Đào tạo và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực các trường đại học trong hội nhập quốc tế.....	193
4.2.2.4. Bồi dưỡng kiến thức về hội nhập cho nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam.....	198
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	200
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	202
TÀI LIỆU THAM KHẢO	205
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ.....	215
ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	215
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHÁC.....	216
CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ	216

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

	Trang
Bảng 3.1. Số lượng sinh viên đại học phân theo địa phương	94
Bảng 3. 2. Đầu tư cho giáo dục từ GDP và ngân sách Nhà nước	105
Bảng 3. 3. Trình độ nguồn nhân lực GD Đại học từ năm 2005 – 2016.....	114
Bảng 3. 4. Số lượng Giáo sư và Phó Giáo sư các thời kì.....	115
Bảng 3. 5 Số lượng bài báo khoa học nguyên thủy của ASEAN trong	122
Bảng 3. 6. Tổng số công bố quốc tế của Việt Nam và một số quốc gia giai đoạn 2008 – 2012	123
Bảng 3. 7. So sánh vị trí xếp hạng thế giới về kết quả công bố ISI của Việt Nam và các nước ASEAN (2010 - 2015)	124
Bảng 3. 8. Đánh giá về trí lực nguồn nhân lực các trường đại học.....	130
Bảng 3. 9. Đánh giá của GV về mức độ tác động của quá trình hội nhập	133
Bảng 3. 10. Những điều kiện cần đáp ứng cho quá trình hội nhập quốc tế	135
Bảng 3. 11. Thống kê mô tả điểm đánh giá về nhân cách của nguồn nhân lực	137
Bảng 3. 12. Thống kê mô tả điểm đánh giá về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực	138
Bảng 3. 13. . Tiêu chí lựa chọn nhân sự của một số trường đại học.....	140
Bảng 3. 14. . Lương thực tế và lương theo kế hoạch của giảng viên.....	153

DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ

Trang

Hình 3. 1. Số lượng các trường Đại học từ năm học 2006-2007 đến năm học 2015-2016	96
Hình 3. 2 Số ngành/chương trình mới từ khi tự chủ của các trường	107
Hình 3. 3. Số lượng giảng viên các trường đại học công lập và ngoài công lập	110
Hình 3. 4. Mức độ tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên	121
Hình 3. 5. Top 10 trường Đại học Việt Nam công bố ISI năm học 2016 – 2017.....	125
Hình 3. 6. Số lượng bằng độc quyền sáng chế của người nộp đơn Việt Nam.....	128
Hình 3. 7. Chỉ số thông thạo Anh ngữ EF EPI của một số nước Châu Á.....	131
Hình 3. 8. Hình thức quan hệ quốc tế của các trường đại học Việt Nam	132
Hình 3. 9. Chuẩn bị của giảng viên và cán bộ quản lý để tham gia hội nhập quốc tế	134
Hình 3. 10. Biểu đồ tỷ lệ sinh viên và giảng viên 2010 - 2015	148
Hình 3. 11. Các công việc khác của giảng viên.....	150
Hình 3. 12. Đánh giá của GV về mức độ tương xứng giữa thu nhập hiện tại so với mức độ đóng góp công sức của bản thân GV	154
Hình 3. 13. Điểm số năng lực cạnh tranh toàn cầu và mức đầu tư cho	166
Hình 3. 14 . Đánh giá của GV về mức độ ảnh hưởng của trình độ ngoại ngữ.....	168

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

1. Các chữ viết tắt tiếng Anh

Chữ tắt	Tên gốc tiếng Anh	Tên tiếng Việt
ABET	Accreditation Board for Engineering and Technology	Tổ chức đánh giá tiêu chuẩn chương trình giáo dục KH và CN
ADB	Asia Development Bank	Ngân hàng phát triển châu Á
AEC	ASEAN Economic Commitment	Cộng đồng kinh tế Asean
ASEAN	Association of South East Asian Nations	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
APEC	Asia-Pacific Economic Cooperation	Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á – Thái Bình Dương
AUN	ASEAN University Network	Mạng lưới các trường đại học khu vực Đông Nam Á
AUN-QA	ASEAN University Network - Quality Assurance	Tiêu chuẩn kiểm định chất lượng các trường đại học khu vực Đông Nam Á
AQRF	ASEAN Qualifications Reference Framework	Ủy ban tham chiếu các trình độ ASEAN
A & HCI	Arts & Humanities Citation Index	Các tạp chí thuộc lĩnh vực nghệ thuật và nhân văn
CIEM	Central Institute for Economic Management	Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương
GATS	General Agreement on Trade in Services	Hiệp định chung về Thương mại Dịch vụ
GDP	Gross Domestic Product	Tổng sản phẩm quốc nội
ISI	Institute for Scientific	Viện Thông tin Khoa học (Cơ quan

	Information	xét chọn chất lượng tạp chí Hoa Kỳ)
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
SCI	Science Citation Index	Các tạp chí thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên, kỹ thuật, công nghệ
SCIE	Science Citation Index Expanded	SCI mở rộng
Scopus		Cơ sở dữ liệu khoa học Hà Lan
SSCI	Social Science Citation Index	Các tạp chí thuộc lĩnh vực KHXH
S4VN	Scientometrics for Vietnam	Trắc lượng khoa học Việt Nam
UNESCO	United Nations Educational Scientific and Cultural Organization	Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hiệp Quốc
WB	World Bank	Ngân hàng Thế giới
WEF	World Economic Forum	Diễn đàn Kinh tế Thế giới
WTO	World Trade Organization	Tổ chức thương mại thế giới

2. Các chữ viết tắt tiếng Việt

ĐLC	: Độ lệch chuẩn
CNH, HĐH	: Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
CBQL	: Cán bộ quản lí
CBQLGD	: Cán bộ quản lí giáo dục
CP	: Chính phủ
ĐHQG	: Đại học Quốc gia
GDDH	: Giáo dục đại học
GD	: Giáo dục
GS	: Giáo sư
GV	: Giảng viên
GVĐH	: Giảng viên đại học
GD-ĐT	: Giáo dục - Đào tạo
NCKH	: Nghiên cứu khoa học
NNL	: Nguồn nhân lực
NNL GDDH	: Nguồn nhân lực giáo dục đại học
NQ	: Nghị quyết
KH-CN	: Khoa học công nghệ
PGS	: Phó giáo sư
PT NNL	: Phát triển nguồn nhân lực
TP HCM	: Thành phố Hồ Chí Minh

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong các yếu tố tham gia vào quá trình phát triển kinh tế nhanh và bền vững thì con người được coi là yếu tố cơ bản để phát triển kinh tế - xã hội. Vai trò của con người đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế đã được nhìn nhận và đánh giá vượt lên trên các yếu tố khác. Trong điều kiện hội nhập quốc tế, đặc biệt trong bối cảnh cuộc các mạng công nghiệp lần thứ 4 (cách mạng 4.0) hiện nay, sự cạnh tranh giữa các quốc gia, các doanh nghiệp chủ yếu là cạnh tranh về hàm lượng chất xám, nghĩa là hàm lượng tri thức kết tinh trong sản phẩm hàng hoá dịch vụ nhờ vào nguồn nhân lực có chất lượng. Vì vậy, để có được tốc độ phát triển cao và bền vững, các quốc gia trên thế giới đều chú trọng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong mọi lĩnh vực, một vấn đề cấp bách có tầm chiến lược, có tính sống còn trong bối cảnh toàn cầu hoá kinh tế thế giới. Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều đặt con người vào vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển và đề ra các chính sách, biện pháp nhằm nâng cao chất lượng và sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người.

Ở nước ta, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã xác định “Phát huy nguồn lực trí tuệ và sức mạnh tinh thần của con người Việt Nam, đặc biệt coi trọng phát triển giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ, xem đây là nền tảng và động lực quan trọng nhất, thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa, là điều kiện tiên quyết để phát triển nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững”. Báo cáo chính trị của Ban Chấp Hành trung ương khoá IX tại đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, XI của Đảng cũng xác định rằng, con đường công nghiệp hoá, hiện đại hoá của nước ta cần và có thể rút ngắn thời gian so với các nước đi trước, muốn vậy thì phải phát huy nguồn lực trí tuệ và sức mạnh tinh thần của người Việt Nam thông qua giáo dục và đào tạo, khoa học, công nghệ, gắn với hội nhập quốc tế, phát huy lợi thế của đất nước, gắn công nghiệp hoá, hiện đại hoá với kinh tế tri thức, tận dụng mọi khả năng để đạt trình độ tiên tiến, hiện đại về khoa học và công nghệ.

Kế thừa quan điểm phát triển, tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Đảng ta tiếp tục xác định: “phát huy tối đa nhân tố con người; coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự phát triển”; “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược...”, “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới toàn diện và phát triển nhanh giáo dục đào tạo” [32].

Trong dòng chảy hội nhập quốc tế hiện nay, cạnh tranh giữa các quốc gia thực chất là cạnh tranh về nguồn nhân lực trong khi các yếu tố khác như tài nguyên, vị trí địa lý...không còn là lợi thế. Nước ta đang trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập, việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội đã trở thành nhiệm vụ trọng tâm, giáo dục đào tạo cùng với khoa học công nghệ được xác định là quốc sách hàng đầu. Trong đề án: “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2006-2015” được ban hành kèm theo Quyết định 09/2005/QĐ—TTg xác định mục tiêu tổng quát là: “Xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo theo hướng chuẩn hóa, nâng cao chất lượng, đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”[19]. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã xác định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt”. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI nhấn mạnh: “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo” [33]. Quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng với các nước trong khu vực và thế giới đang đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, vai trò của nguồn nhân lực trong các trường đại học rất quan trọng, nó quyết định chất lượng nguồn nhân lực nói chung của đất

nước. Với vai trò to lớn đó, đòi hỏi một đội ngũ lao động trí tuệ có trình độ quản lí, chuyên môn và kĩ thuật cao, có ý thức kỉ luật, lòng yêu nước, có thể lực, để có thể đảm đương nhiệm vụ GD - ĐT, cung cấp nguồn nhân lực theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Để hoàn thành tốt vai trò đó, nguồn nhân lực trực tiếp giảng dạy và đội ngũ cán bộ quản lí giáo dục được coi là nhân tố quyết định.

Thực tế cho thấy, giáo dục đại học ở nước ta đang thiếu và yếu về nguồn nhân lực, chưa đáp ứng được nhu cầu cả về số lượng và chất lượng. Những năm qua và hiện nay, mặc dù Đảng, Nhà nước và Bộ GD – ĐT đã có nhiều chủ trương, chính sách, chương trình để tăng cường số lượng và nâng cao chất lượng NNL trong các trường đại học, nhưng với yêu cầu cao của phát triển kinh tế và quá trình hội nhập đang đặt ra thì NNL giáo dục đại học còn nhiều bất cập: chất lượng NNL còn chưa cao so với đòi hỏi của phát triển kinh tế – xã hội; cơ chế, chính sách sử dụng, sắp xếp, bố trí NNL còn chưa phù hợp, chưa thoả đáng, việc đầu tư cho NNL giáo dục đại học còn thấp, chưa xứng đáng với vai trò và vị thế của ngành. Bên cạnh đó, lĩnh vực giáo dục cũng không nằm ngoài quá trình hội nhập, những yêu cầu của quá trình này rất khắt khe. Nguồn nhân lực trong các trường đại học cần phải đáp ứng được những điều kiện mới của thời kì hội nhập. Một khó khăn lớn đang đặt ra là, các nước trong khu vực và một số nước trên thế giới đã xây dựng một hệ thống bậc đào tạo tương đồng. Theo đó, một người tốt nghiệp trình độ nào đó ở nước này hoàn toàn tương đương với trình độ tham chiếu nước khác. Trong khi đó, bậc học và chương trình đào tạo của Việt Nam khác nhiều so với các trường trong khu vực và thế giới do các trường Việt Nam chưa xây dựng được Khung trình độ quốc gia. Làm thế nào nhanh chóng tạo ra sự đột phá để hòa đồng với sân chơi chung trong cộng đồng thế giới, hiện đang là bài toán khó nhưng cần thiết phải giải quyết đối với các trường đại học Việt Nam. Giáo dục đại học Việt Nam cần được đổi mới trên cơ sở vẫn giữ được những nét đặc thù của giáo dục đại học trong nước, đồng thời tiệm cận được các chuẩn của khu vực và thế giới. Chính vì vậy, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam đang đặt ra là hết sức quan trọng. Do đó, nghiên cứu vấn đề ***“Nâng cao chất lượng nguồn nhân***

lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế” là cần thiết và cấp thiết, có ý nghĩa lí luận và thực tiễn cao.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Làm rõ những luận điểm khoa học về vai trò của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học đối với việc phát triển ngành Giáo dục – Đào tạo trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

- Xây dựng được một khung lí thuyết về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học trong điều kiện hội nhập quốc tế.

- Phân tích, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay dựa trên nghiên cứu thực tiễn, thông qua các số liệu thu thập được.

- Hoạch định, đề xuất những giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Các trường đại học ở Việt Nam

- Về thời gian: Giai đoạn 2006 - 2017

Nguồn nhân lực trong các trường đại học bao gồm đội ngũ giảng viên, các nhà quản lí, đội ngũ phục vụ cho ngành... Trong đề tài này, tác giả chủ yếu tập trung nghiên cứu vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trực tiếp giảng dạy và đội ngũ cán bộ quản lí trong các trường đại học – nguồn nhân lực trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục

4. Điểm mới và những đóng góp của luận án

4.1. Về phương diện học thuật

Luận án hệ thống hóa những vấn đề lí luận chung về nguồn nhân lực GDĐH, chất lượng nguồn nhân lực GDĐH, các tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực GDĐH; nghiên cứu, dự báo về chất lượng NNL các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế. Luận án tổng hợp một số khung lí thuyết về nguồn nhân lực GDĐH, làm cơ sở cho vấn đề nghiên cứu.

4.2. Về phương diện thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm cơ sở cho các trường đại học chủ động hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngắn hạn, dài hạn, đối ứng với những yêu cầu ngày càng cao về giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hội nhập quốc tế về giáo dục. Luận án xác lập những giải pháp cụ thể giúp các trường triển khai thực hiện nâng cao phẩm chất, năng lực đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục, coi đây là cơ sở nền tảng, là yếu tố quyết định, và hướng tiếp cận để mỗi giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục phấn đấu đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

5. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, luận án được chia thành 04 chương:

Chương 1: Tổng quan nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

Chương 2: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

Chương 3: Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

Chương 4: Định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Vấn đề nguồn nhân lực giáo dục đại học, chất lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam được nhiều nghiên cứu đề cập theo những góc độ khác nhau.

1.1.1. Các công trình nghiên cứu trong nước về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học

Một là, Các công trình nghiên cứu về vai trò và đặc điểm của nguồn nhân lực giáo dục đại học

Thông qua nghiên cứu lí thuyết và thực tiễn, một số tác giả đã làm sáng tỏ khái niệm, vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ và đặc điểm cơ bản của nguồn nhân lực GDDH, nhiều công trình nghiên cứu đã đưa ra cơ sở lí luận khoa học và thực tiễn và đề xuất giải pháp để xây dựng, phát triển đội ngũ này ở bậc đại học nước ta thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (2000 - 2020). Các tác giả đã phân tích các khung lí thuyết về vai trò của nguồn nhân lực để đi tới nhận định về vai trò của nguồn nhân lực trong giáo dục đại học và khẳng định: nguồn nhân lực của giáo dục đại học thời kì đổi mới đã có một bước phát triển vượt bậc cả về mặt lượng và mặt chất cùng với xu thế mở rộng qui mô đào tạo. Thách thức lớn nhất đối với nguồn nhân lực giáo dục đại học nước ta là giải quyết vấn đề giữ vững và tiếp tục tăng qui mô đào tạo đồng thời không để cho chất lượng đào tạo giảm sút, mặt khác, không ngừng tăng thêm chất lượng, đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Phát triển nguồn nhân lực của giáo dục đại học là vấn đề xây dựng một đội ngũ đủ về số lượng, có chất lượng cao, biết nuôi dưỡng, tạo môi trường phù hợp và chăm sóc, sử dụng nhân sự có hiệu quả, lãnh đạo và quản lí mọi người cùng hăng hái lao động, hướng tới các mục tiêu chung của ngành. Từ sự phân tích đó, các tác giả đã đưa ra những giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học nước ta.

Nghiên cứu vấn đề này có các tác giả: Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan trong cuốn sách: *“Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam”* [27].

Tác giả Phạm Hồng Quang trong cuốn sách *“Môi trường giáo dục”* [82] và tác giả Đỗ Văn Phúc với bài viết *“Đặc điểm lao động của giáo viên đại học và dạy nghề”* [61] đã đưa ra quan điểm của mình về đặc điểm lao động của nhân lực GDĐH, trong đó, đặc điểm nhân cách của người giảng viên được tác giả cho là yếu tố quan trọng để hoàn thiện nhân cách sinh viên. Tác giả khẳng định, đối tượng lao động sư phạm là nhân cách người học đang phát triển; để tác động đến đối tượng này, người giảng viên cần dùng công cụ là chính nhân cách của mình; chức năng lao động sư phạm là tái sản xuất sức lao động xã hội; lao động của người giảng viên là lao động trí óc chuyên nghiệp, lao động sáng tạo; nó đòi hỏi ở người giảng viên tính khoa học, nghệ thuật và sự sáng tạo. Theo tác giả, nhà giáo dục phải có năng lực sư phạm và tổ hợp các phẩm chất đạo đức nghề nghiệp như: thế giới quan khoa học, lí tưởng đào tạo thế hệ trẻ và lòng yêu người, yêu nghề. Cùng chung quan điểm này, tác giả Nguyễn Văn Sơn trong cuốn sách: *“Trí thức Giáo dục Đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá”* [87], nhấn mạnh, đội ngũ nhân lực GDĐH Việt Nam có một số đặc điểm cơ bản: là lực lượng trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo ở bậc cao nhất trong hệ thống giáo dục quốc dân; đối tượng tác động chủ yếu của nhân lực GDĐH là những sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh; mục đích lao động nhằm đào tạo ra những người lao động sáng tạo, có phẩm chất đạo đức tốt; và như vậy, giảng viên vừa là nhà giáo vừa là nhà khoa học, nhà chính trị. Từ việc đánh giá thực trạng về cơ cấu, chất lượng của nguồn nhân lực GDĐH, các tác giả đưa ra phương hướng, giải pháp cơ bản để phát triển đội ngũ nhân lực GDĐH đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực trong mọi lĩnh vực, phục vụ cho quá trình CNH, HĐH đất nước.

Trên cơ sở lí luận của Hồ Chí Minh về người thầy giáo, tác giả Ngô Văn Hà đã nêu lên một số quan điểm về đặc điểm lao động của giảng viên: công tác giảng dạy là loại lao động đặc thù; nhiệm vụ người giảng viên đại học phải kết hợp trong bản thân mình những phẩm chất năng lực của một nhà khoa học và một nhà giáo dục - dạy học;

họ không chỉ đào tạo nhân lực có trình độ cao cho đất nước mà còn tạo ra những sản phẩm khoa học phục vụ cho các viện nghiên cứu và các cơ sở sản xuất kinh doanh. [44].

Hai là, các công trình nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học

Vấn đề chất lượng, hiệu quả của giảng dạy; năng lực nghiên cứu của giảng viên giảng dạy và vấn đề NCKH của đội ngũ nhân lực GDĐH được bàn luận cụ thể trong Báo cáo “*GDDH và kỹ năng cho tăng trưởng*” của Phòng Phát triển con người Khu vực Đông Á và Thái Bình Dương của Ngân hàng thế giới [58]. Thông qua nghiên cứu lĩnh vực GDĐH trong mối liên hệ với thị trường lao động ở Việt Nam, Báo cáo đã luận giải về hiệu quả đào tạo; chương trình học, phương pháp sư phạm; sự hài lòng của sinh viên; khả năng, mức độ cung cấp thỏa đáng các kỹ năng cần thiết của GDĐH Việt Nam là những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới nguồn nhân lực, gia tăng năng suất lao động và thúc đẩy năng lực sáng tạo của người lao động trước những yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao từ thị trường trong nước, khu vực và quốc tế. Qua nghiên cứu này, nhiều nội dung quan trọng về chất lượng của GDĐH đã được luận giải, khảo sát và chứng minh.

Luận án tiến sĩ: “*Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hoá trong giai đoạn hiện nay*” của tác giả Trần Xuân Bách [1] dưới góc độ quản lý giáo dục, đã nghiên cứu trên một số bình diện như quan niệm về giảng viên đại học, cơ sở lý luận về các phương thức đánh giá giảng viên. Tác giả đã xác định, đánh giá giảng viên là quá trình mô tả, thu thập, xử lý, phân tích một cách toàn diện hệ thống những thông tin về người giảng viên; qua đó, nhận xét những giá trị lao động mà họ đã cống hiến cho xã hội.

Trong cuốn sách: “*Giáo dục đại học Việt Nam - Góc nhìn từ lý thuyết kinh tế - tài chính hiện đại*”[29], các tác giả Phạm Đức Chính và Nguyễn Tiến Dũng đã đi sâu nghiên cứu về sản phẩm của giáo dục đại học trong nền kinh tế thị trường và khẳng định sự phát triển của mỗi quốc gia có vai trò to lớn của giáo dục đại học. Trong các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm của giáo dục đại học, các tác giả coi chất

lượng của đội ngũ giảng viên đại học là yếu tố có tác động trực tiếp, là “khởi thủy của khởi thủy của nhiều vấn đề của nền giáo dục nói chung, bởi vì có thầy giỏi thì mới có sinh viên giỏi, có một nền giáo dục đại học tốt thì mới có nền giáo dục trung học và tiểu học tốt” [29; tr.292]. Trong cuốn sách này, các tác giả cũng bàn về các vấn đề liên quan đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học như: sự khó khăn trong qui trình tuyển chọn giảng viên đại học để có thể có một nguồn nhân lực có chất lượng cao; nhiệm vụ chủ yếu của giảng viên đại học (giảng dạy và nghiên cứu khoa học); các phương pháp giảng dạy ở trường đại học; những yêu cầu về đối với của giảng viên (năng lực về chuyên môn giảng dạy, năng lực sư phạm, năng lực phát triển sinh viên, năng lực đánh giá sinh viên phù hợp, quản lí bảo mật thông tin về sinh viên và đạo đức nghề nghiệp của giảng viên).

Ngoài ra còn nhiều bài viết độc lập của các nhà khoa học nghiên cứu về chất lượng GDĐH nói chung, chất lượng lao động của đội ngũ giảng viên nói riêng, tiêu biểu như: Ngoài những công trình nghiên cứu nêu trên, có thể kể đến một số bài nghiên cứu của các học giả như: “*Đổi mới giáo dục trước hết phải đổi mới từ những người làm giáo dục*” của Nguyễn Duy Yên [105; tr.10] Nguyễn Văn Duệ: “*Đội ngũ cán bộ giảng dạy đại học - thực trạng và kiến nghị*” [34; tr.11]; Đinh Thị Minh Tuyết: “*Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đại học*” [103; tr.250]. Các tác giả đều có chung một nhận định, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, cần tập trung đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo theo hướng chuẩn hoá và hiện đại hoá; mặt khác, việc bố trí, sử dụng nguồn lực này phải hợp lí, coi trọng năng lực sáng tạo thực sự về chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời phải tạo lập hệ thống động lực cho đội ngũ nhân lực làm công tác giảng dạy ở bậc đại học. Bởi vì họ chính là lực lượng nòng cốt xây dựng cho sinh viên thế giới quan, nhân sinh quan tiến bộ, trang bị tri thức và phương pháp tư duy khoa học, khả năng làm việc độc lập, sáng tạo cho người học

Tác giả Phạm Ngọc Trung trực tiếp bàn luận đến chất lượng nhân lực GDĐH và khẳng định, đây là nhân tố hàng đầu tác động đến chất lượng giáo dục trong các trường đại học ở nước ta hiện nay [97]. Theo tác giả, chất lượng GDĐH được nhìn nhận thông

qua trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, khả năng hội nhập và việc làm ổn định của sinh viên khi tốt nghiệp”

Tác giả Nguyễn Văn Đệ [35] đã tiếp cận và cụ thể hóa một số nội dung, quan điểm của lý thuyết quản lý nguồn nhân lực vào việc nghiên cứu, qui hoạch, dự báo về hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học Việt Nam nói chung và vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng. Tác giả đánh giá thực trạng và đã đưa ra được bức tranh tổng thể về GDĐH và đội ngũ giảng viên các trường ĐH ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long; Tình hình phát triển đội ngũ giảng viên trong thực tiễn, mặt mạnh, mặt yếu; mức độ thành công, những nguyên nhân của tồn tại, bất cập về các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên mà các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đã áp dụng trong thực tế; (3) Đã đề xuất mô hình cấu trúc nhân cách mới của người giảng viên trong thời đại kinh tế tri thức; đưa ra được những yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với giảng viên nhằm đáp ứng nhiệm vụ đổi mới cơ bản và toàn diện GDĐH. Đồng thời, tác giả đã xác định được 3 loại nhu cầu sát hợp và cấp thiết cần đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long; từ đó, xác lập những giải pháp cụ thể giúp các trường triển khai thực hiện để nâng cao phẩm chất, năng lực đội ngũ giảng viên, coi đây là cơ sở nền tảng, là yếu tố quyết định, và hướng tiếp cận để mỗi giảng viên phấn đấu đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

Ba là, các công trình nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học trong hội nhập quốc tế

Nghiên cứu về mức độ đáp ứng của chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học nước ta trong thời kì hội nhập quốc tế, tác giả Trần Quốc Toàn (chủ biên) trong cuốn sách: *“Phát triển giáo dục trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế”* [91] đã đóng góp nhiều nhận định mới. Giá trị nổi bật của công trình nghiên cứu là những luận cứ khoa học về mối quan hệ giữa giáo dục đào tạo với thị trường trên cả hai phương diện lý luận và thực tiễn, đặc biệt là những khảo sát, đánh giá, luận giải về chất lượng nguồn nhân lực, sự đáp ứng của giáo dục đào tạo nói chung, GDĐH nói riêng

đối với nhu cầu xã hội trước tác động của kinh tế thị trường và quá trình hội nhập quốc tế.

Theo quan điểm của tác giả Phạm Công Nhất [74], cùng với quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, giáo dục đại học Việt Nam cần được đổi mới trên cơ sở vẫn giữ được những nét đặc thù của giáo dục đại học trong nước, đồng thời tiệm cận được các chuẩn chung của thế giới. Hạn chế lớn nhất của nguồn nhân lực trong các trường đại học là khả năng nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu. Hầu hết các nền giáo dục tiên tiến của các quốc gia trong khu vực và trên thế giới hiện nay đều có khả năng tạo ra một đội ngũ các nhà khoa học đông đảo có trình độ nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu trong nước và quốc tế với số lượng lớn. Cùng với xu thế hội nhập quốc tế, số lượng và chất lượng các công trình công bố trên các ấn phẩm khoa học quốc tế trở thành thước đo quan trọng, chỉ số khách quan không chỉ phản ánh sự phát triển khoa học - công nghệ cũng như hiệu suất khoa học mà còn phản ánh trình độ và chất lượng thực tế nền giáo dục của mỗi quốc gia. Tại Việt Nam, những năm gần đây, mặc dù đã có sự quan tâm của nhiều cơ sở giáo dục trong việc tạo cơ chế khuyến khích các nhà khoa học tập trung nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu trong nước và quốc tế, nhưng kết quả vẫn còn hạn chế, thậm chí có xu hướng ngày càng tụt hậu xa hơn so với nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Từ đó, tác giả đề xuất giải pháp khắc phục vấn đề này là tăng cường các hoạt động nghiên cứu và công bố quốc tế, tiến tới quốc tế hóa các tiêu chuẩn đánh giá khoa học và các hoạt động về chuyên môn tại các cơ sở giáo dục đại học. Trước mắt, Nhà nước và các cơ sở giáo dục đại học cần có các cơ chế chính sách động viên, khuyến khích các nhà khoa học nghiên cứu và tích cực công bố kết quả nghiên cứu trên các ấn phẩm khoa học quốc tế. Về lâu dài, cần đặt ra lộ trình (đối với mỗi cơ sở giáo dục đại học khác nhau cần có những lộ trình khác nhau) tiến tới quốc tế hóa các tiêu chuẩn đánh giá các hoạt động khoa học và các hoạt động về chuyên môn trong tất cả các cơ sở giáo dục đại học, đồng thời cần coi đây là giải pháp quan trọng để đưa giáo dục đại học Việt Nam hội nhập sâu hơn vào môi trường quốc tế.

Tác giả Trần Thị Lan trong luận án: *“Chất lượng lao động của đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam hiện nay”* [69] dành nhiều nhận định về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học, chủ yếu là đội ngũ giảng viên hiện nay. Theo tác giả, chất lượng lao động của trí thức GDDH là vấn đề có ý nghĩa quyết định đến sự tồn vong và phát triển của bản thân các trường đại học ở nước ta hiện nay. Vì vậy, sự yếu kém, thiếu hụt trong chất lượng lao động của đội ngũ này sẽ gây hậu quả tiêu cực cho sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học nước ta và nguồn nhân lực quốc gia nói chung. Cải cách GDDH theo hướng hiện đại hóa đòi hỏi phải đặt vấn đề nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ giảng viên lên hàng đầu và giải quyết trên tinh thần khoa học và cách mạng. Đó là giải pháp quyết định để đưa GDDH nước ta thoát khỏi tình trạng lạc hậu, bất cập, suy thoái trong điều kiện nền kinh tế tri thức và toàn cầu hóa. Thực chất nâng cao chất lượng lao động của trí thức GDDH là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực lao động, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp để mỗi trí thức nhà giáo đem tài năng, nhiệt huyết, phục vụ mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước.

Đề tài khoa học: *“Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy đại học và NCKH của giảng viên trong Đại học Quốc gia”* [28] của tác giả Nguyễn Đức Chính và Nguyễn Phương Nga đã nghiệm thu vào năm 2006. Bằng quá trình nghiên cứu thực tiễn, các tác giả đã khuyến nghị đổi mới các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy và NCKH của giảng viên có tính đến xu thế hội nhập toàn cầu trong GDDH. Điểm mới của đề tài là trình bày về lĩnh vực đo lường và đánh giá hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ nhà giáo do các chuyên gia, cán bộ quản lý giáo dục. Kết quả nghiên cứu có ý nghĩa quan trọng hướng đến những hàm ý chính sách cho những tiêu chí mới của nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam.

Trên cơ sở kế thừa các lý thuyết về quản lý nguồn nhân lực, tác giả Nguyễn Văn Độ trong bài viết: *“Những đòi hỏi về phẩm chất - năng lực của giảng viên trong không gian giáo dục hội nhập”* [36] đã nghiên cứu về qui hoạch và dự báo về hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học Việt Nam đáp ứng

yêu cầu hội nhập quốc tế. Tác giả mô tả bức tranh tổng thể về GDDH và đội ngũ giảng viên các trường ĐH qua các khía cạnh: Tình hình phát triển đội ngũ giảng viên trong thực tiễn, mặt mạnh, mặt yếu; mức độ thành công, những nguyên nhân của tồn tại, bất cập về các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên. Từ đó, tác giả đã đề xuất mô hình cấu trúc nhân cách mới của người giảng viên trong thời đại kinh tế tri thức; đưa ra được những yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với giảng viên nhằm đáp ứng nhiệm vụ đổi mới cơ bản và toàn diện GDDH. Từ đó, đưa ra những giải pháp cụ thể giúp các trường triển khai thực hiện để nâng cao phẩm chất, năng lực đội ngũ giảng viên, coi đây là cơ sở nền tảng, là yếu tố quyết định, và hướng tiếp cận để mỗi giảng viên phấn đấu đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

Bàn về chất lượng lao động của nguồn nhân lực GDDH, xuất phát từ quan điểm coi nguồn nhân lực GDDH là nhân tố quyết định nhất đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, nhiều nhà nghiên cứu đã tập trung luận giải vị trí, vai trò của nguồn nhân lực GDDH, trong đó, sự quyết định thuộc về chất lượng giảng viên. Qua đó, các tác giả tìm ra hệ thống giải pháp cơ bản, tạo động lực lao động cho đội ngũ nhà giáo ở bậc đại học. Tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc và tác giả Đặng Xuân Hải với chuyên đề *“Người dạy ở bậc đại học và giao tiếp sư phạm”*, và *“Phương pháp dạy học ở bậc đại học”* trong tài liệu bồi dưỡng “Giáo dục học đại học” đã đưa ra quan niệm: sự sáng tạo khoa học của đội ngũ giảng viên gắn liền với sự nghiên cứu khoa học. [26]. Do đó, hoạt động giảng dạy đại học được thực hiện bởi những người gắn bó với NCKH. Ngoài những phẩm chất và năng lực của các chuyên gia, họ phải có hai phẩm chất năng lực có ý nghĩa nhất đối với lao động chuyên môn là năng lực sư phạm và năng lực NCKH. Rèn luyện kỹ năng của một nhà khoa học và nhà sư phạm tâm huyết là yêu cầu tất yếu để nâng cao chất lượng nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên đại học.

Nghiên cứu về qui trình đánh giá, tiêu chí kiểm định chất lượng đào tạo của các trường đại học để đánh giá chất lượng GDDH Việt Nam hiện nay, tác giả Tạ Thị Thu Hiền nhấn mạnh đến lĩnh vực giảng dạy chuyên môn, NCKH, quản lý đào tạo của giảng viên, chất lượng của yếu tố đầu vào - sinh viên và chất lượng yếu tố đầu ra - nguồn

nhân lực được đào tạo trong bài viết: *“Hệ thống đảm bảo chất lượng trong trường đại học theo quan điểm của mạng lưới các trường đại học khu vực Đông Nam Á”* [51].

Khi nhìn nhận về bản chất hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên, tác giả Hoàng Chí Bảo nhấn mạnh: GDDH gắn liền giảng dạy với NCKH và phục vụ sản xuất. Đội ngũ nhà giáo và các nhà khoa học có quan hệ hợp tác, gắn bó với nhau thường xuyên, lâu dài. Hình thức lao động của họ có nhiều nét tương đồng về bản chất. Đó là sự phát hiện, sự sinh thành giá trị mới thông qua những cách tân, tìm tòi hướng tiếp cận và phương pháp giảng dạy, nghiên cứu mới. Vì vậy, lao động của giảng viên đại học thể hiện rõ tính sáng tạo với những sắc thái biểu hiện phong phú, đa dạng và phức tạp của nó [6].

Theo Huỳnh Thế Nguyên, Trương Thị Tuyết An trong bài viết: *“Phát triển nhân lực khoa học công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam”* [80] hạn chế lớn nhất của nhân lực trong các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam hiện nay là về khả năng nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu. Hầu hết các nền giáo dục tiên tiến của các quốc gia trong khu vực và trên thế giới hiện nay đều có khả năng tạo ra một đội ngũ các nhà khoa học đông đảo có trình độ nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu trong nước và quốc tế với số lượng lớn. Cùng với xu thế hội nhập quốc tế, số lượng và chất lượng các công trình công bố trên các ấn phẩm khoa học quốc tế trở thành thước đo quan trọng, chỉ số khách quan không chỉ phản ánh sự phát triển khoa học - công nghệ cũng như hiệu suất khoa học mà còn phản ánh trình độ và chất lượng thực tế nền giáo dục của mỗi quốc gia. Trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn của Việt Nam giai đoạn 2008 – 2012, từ 78 bài lên 188 bài, đạt tỉ lệ tăng trưởng bình quân 21,69%/năm. Tuy nhiên so sánh với các nước Đông Nam Á, Việt Nam chỉ xếp thứ ba về tỉ lệ tăng trưởng, đứng thứ năm về số lượng bài sau Singapore (5.791), Malaysia (2.436), Thailand (2.018) và Philippines (680). Nếu so sánh với các nước phát triển, tổng lượng bài của Việt Nam chỉ bằng 1/58 Australia, 1/22 New Zealand, 1/28 Japan và 1/473 USA, đồng thời tỉ lệ tăng trưởng kém hơn Australia và New Zealand 4,2 lần, Japan là 1,2 lần, cao hơn USA 4,1 lần.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu nước ngoài về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục giáo dục đại học

Trong các giai đoạn lịch sử, nguồn nhân lực giáo dục đại học được quan tâm trong chính sách phát triển nhân lực hầu hết các quốc gia. Các nhà khoa học dành nhiều tâm huyết cho những nghiên cứu về nguồn nhân lực giáo dục đại học, nhất là đội ngũ giảng viên.

Nhà giáo dục Pháp, J.Vial, trong cuốn *“Lịch sử và Thời sự về các phương pháp sư phạm”* [127] đã thiết lập một quan điểm mới về đặc điểm lao động của giảng viên đại học. J.Vial khẳng định: Giảng viên không những phải biết cách truyền đạt cái người học cần mà còn phải biết tổ chức quá trình nhận thức cho người học có thể tích cực, chủ động chiếm lĩnh nội dung học. Để thực hiện vai trò “trọng tài, cố vấn” trong quá trình dạy học, người giảng viên phải có phẩm chất đồng thời của nhà sư phạm và nhà khoa học. Tác giả J.A Centra trong nghiên cứu; *“Xác định hiệu quả công tác của giáo viên”* [123] cho rằng, bất cứ người giảng viên nào cũng cần thực hiện đầy đủ các chức năng, nhiệm vụ chủ yếu như giảng dạy, NCKH, dịch vụ chuyên môn phục vụ cộng đồng. Vì vậy, cần tập trung đánh giá chất lượng hay hiệu quả công tác của nhà giáo đại học theo ba lĩnh vực hoạt động chính đã nêu.

Franz Emanuel Weinert trong tác phẩm *“Sự phát triển nhận thức học tập và giảng dạy”* [118] đã bàn về các đặc điểm của người giảng viên tích cực trong quá trình lao động. Nghiên cứu của ông đã xác định khái quát những tiêu chí cần có của một nhà giáo với hoạt động chuyên môn giỏi và những kỹ năng cần thiết trong quá trình lao động sáng tạo. Theo tác giả, nhà giáo là những người thể hiện hành động sư phạm được đặc trưng bởi chất lượng khác nhau hướng vào việc định hướng, điều khiển và hỗ trợ các học sinh theo mục tiêu. Thông qua tác phẩm của mình, Franz Emanuel Weinert cũng đề cập đến hiệu quả và chất lượng giảng dạy – là tiêu chí căn bản đánh giá chất lượng của hoạt động giảng dạy.

UNESCO – Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hiệp Quốc đã tổ chức hội nghị bàn về một nền giáo dục cho thế kỷ XXI mà đỉnh cao là *“Higher*

Education in the Twenty - First Century - vision and Action” [137]. Hội nghị đã thông qua Tuyên ngôn về GDDH với việc xác định sứ mạng cốt lõi của hệ thống GDDH và chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên trong thế kỷ XXI. Trao đổi về vấn đề này, hội nghị đã đi đến thống nhất rằng, chất lượng trong GDDH là một khái niệm đa chiều, bao trùm mọi chức năng và hoạt động của nó: giảng dạy, chương trình đào tạo, NCKH, đội ngũ giảng viên và sinh viên, cấu trúc hạ tầng và môi trường học thuật, trong đó, nhân tố giảng viên giữ vai trò quyết định nhất. Từ quan niệm này, tuyên ngôn cũng chỉ rõ cần có một chính sách mạnh mẽ về phát triển đội ngũ giảng viên một cách có hệ thống để nâng cao kỹ năng của họ, khuyến khích khả năng sáng tạo, phát huy tính tích cực, chủ động trong nghiên cứu và giảng dạy.

Hai tác giả J.M.Denomme và Medeleine Roy đi sâu nghiên cứu về những phương pháp sư phạm hiệu quả, cho rằng, trong quá trình dạy học, phương pháp sư phạm tích cực được hiểu là toàn bộ các can thiệp của người dạy với mục đích giúp người học thực hiện quá trình chiếm lĩnh tri thức hay kỹ năng. Từ đó, người học tự học cách tìm kiếm và xử lý thông tin, tạo cho mình năng lực tương ứng. Nghiên cứu được các tác giả trình bày trong cuốn sách: *“Tiến tới một phương pháp sư phạm tương tác”* [124]. Như vậy, giảng viên là người hình thành cho sinh viên kỹ năng giải quyết vấn đề một cách độc lập, hướng dẫn phương pháp tự học, tự nghiên cứu cho sinh viên trong quá trình khám phá tri thức khoa học.

Nhà giáo dục Ph.N.Gônôbôlin trong cuốn sách: *“Những phẩm chất tâm lý của người giáo viên”* [134] nhận định rằng, hai mặt cơ bản trong hoạt động sư phạm là giảng dạy và giáo dục. Hai mặt hoạt động sư phạm này liên hệ chặt chẽ với nhau, thâm nhập vào nhau và là một quá trình thống nhất. Trong thời đại bùng nổ tri thức thì vai trò, nhiệm vụ của nhà giáo cũng thay đổi. Họ không phải là người truyền chân lý mà là người lãnh đạo và tổ chức khéo léo công việc của người học trên lớp. Để đáp ứng sự biến đổi ấy, bản thân mỗi nhà giáo phải phát huy tính tích cực giảng dạy như một thuộc tính quan trọng. Khi xác định những phẩm chất tâm lý của người giáo viên, tác giả nhấn mạnh vai trò đặc biệt quan trọng của khả năng sáng tạo. Nghiên cứu chỉ ra

rằng, sáng tạo là đặc trưng phổ biến của lao động sư phạm mà nếu thiếu nó, giảng dạy chỉ đơn thuần là truyền thụ kiến thức một chiều, rất dễ sa vào rập khuôn, máy móc và nhàm chán. Hơn nữa, không có sáng tạo sẽ không có sự phát triển cho tương lai.

1.1.3. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu

Có khá nhiều nghiên cứu của các nhà khoa học liên quan đến vấn đề chất lượng nguồn nhân lực Giáo dục đại học. Trong vài năm gần đây, ý thức được sự bất cập của công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành GD-ĐT nói chung, đào tạo nguồn nhân lực GDDH nói riêng, các cuộc hội thảo về vấn đề này đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo và các trường đại học, tổ chức, Chính phủ và Bộ Giáo dục và Đào tạo, đã chủ trương phát triển đào tạo theo nhu cầu xã hội để thu hẹp dần khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu của người sử dụng, đưa công tác đào tạo tiệm cận dần với nhu cầu thực tế của xã hội. Có thể khái quát nội dung cơ bản của các công trình nghiên cứu trên đây theo những nội dung cơ bản sau:

- Những công trình kể trên tập trung nghiên cứu những vấn đề chung về nguồn nhân lực GDDH ở tầm vĩ mô, hoặc đề cập đến một số khía cạnh của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDDH, trong đó công tác đào tạo nguồn nhân lực được phân tích sâu nhất. Một số nghiên cứu bàn về nguồn nhân lực trong lĩnh vực Giáo dục đại học của các nước, của Việt Nam và nguồn nhân lực trong các trường đại học của các vùng, các địa phương khác nhau, đặt trong mối tương quan với sự phát triển của ngành, lĩnh vực nhất định hoặc của cả nền kinh tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

- Các tác giả đã tiếp cận một cách có hệ thống những vấn đề lí luận cơ bản như: ý nghĩa và tầm quan trọng mang tính quyết định của vấn đề nhân lực các trường đại học, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDDH trong quá trình CNH, HĐH, hội nhập quốc tế; đề cập đến vai trò quan trọng và quyết định của nguồn nhân lực giáo dục đại học, trong đó, đội ngũ giảng viên được đánh giá là nhân tố quyết định trong việc nâng cao chất lượng và sự phát triển của các trường đại học.

- Trong các công trình nghiên cứu, các tác giả trong nước đều khẳng định vai trò quyết định của chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học đối với chất lượng của giáo

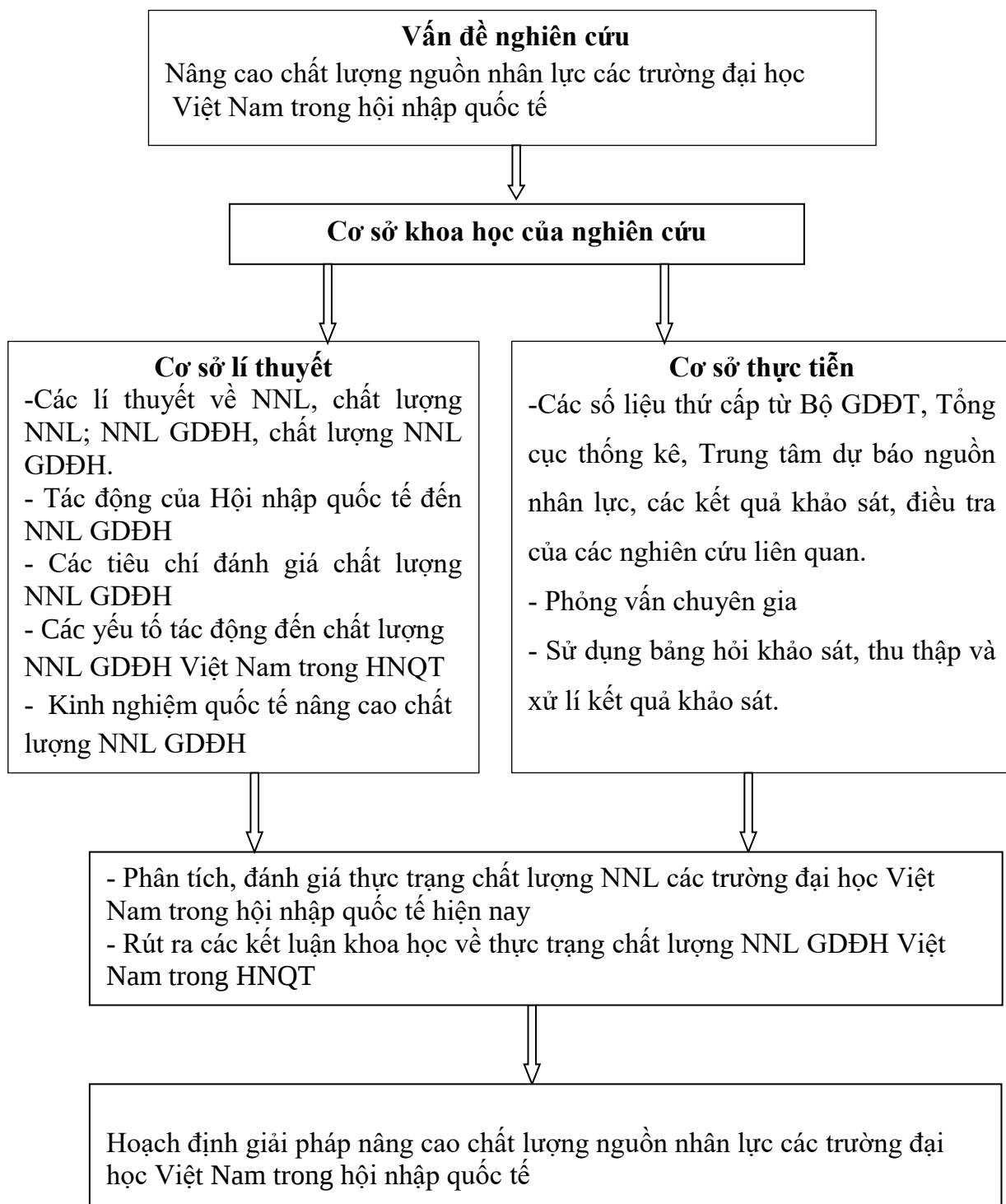
dục đại học. Đó là chìa khoá chiếm lĩnh những đỉnh cao của khoa học, kỹ thuật và công nghệ trên con đường phát triển, chống nguy cơ tụt hậu, là khâu đột phá nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế-xã hội và tạo ra bước phát triển thần kì của Việt Nam.

1.1.4. Những vấn đề đặt ra cho đề tài

Các công trình nghiên cứu trên đây của các nhà khoa học là những đóng góp quan trọng vào hệ thống lí luận và thực tiễn cho việc hoạch định chiến lược phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDDH. Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có một công trình nghiên cứu nào đề cập một cách có hệ thống về cơ sở lí luận và thực tiễn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam trong thời kì hội nhập quốc tế dưới góc độ chuyên ngành kinh tế chính trị. Đặc biệt, việc đưa ra những tiêu chí và đánh giá thực trạng của nguồn nhân lực các trường đại học trong bối cảnh đổi mới hệ thống giáo dục đại học theo hướng tự chủ đại học và đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (cách mạng công nghiệp 4.0) còn là khoảng trống cần được nghiên cứu. Các vấn đề liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học còn là khoảng trống, như: nhận thức của cán bộ quản lí, giảng viên và nhân viên các trường đại học về hội nhập quốc tế trong giáo dục; những tiêu chí của nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; thực trạng khả năng và mức độ đáp ứng tới đâu của nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam khi tham gia hội nhập quốc tế về GDDH hiện nay; những cơ hội, những thách thức của các trường đại học trước những yêu cầu của hội nhập, trong điều kiện tự chủ đại học và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; chưa đi sâu nghiên cứu việc đào tạo, bồi dưỡng tri thức về hội nhập cho nguồn nhân lực, các kỹ năng mềm cần có của NNL GDDH trong tình hình mới hiện nay.

Các công trình nghiên cứu trên, ở những khía cạnh khác nhau, đã giúp tác giả có cơ sở dữ liệu và tri thức khoa học để nghiên cứu vấn đề.

1.2. Quy trình nghiên cứu



1.3. Phương pháp nghiên cứu

1.3.1. Phương pháp tiếp cận vấn đề nghiên cứu

Luận án lựa chọn phương pháp tiếp cận, nghiên cứu dưới góc độ kinh tế chính trị. Với cách tiếp cận này, trong quá trình nghiên cứu đề tài, tác giả lấy chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm cơ sở và định hướng tư tưởng. Tác giả vận dụng những nguyên lý cơ bản của kinh tế chính trị học Mác – Lênin làm nền tảng; kết hợp với một số lý thuyết của các khoa học liên ngành như kinh tế học, kinh tế phát triển, kinh tế quản lý nguồn nhân lực. Quan điểm và định hướng của đề tài căn cứ vào đường lối đổi mới trong các văn kiện của các Đại hội Đảng Cộng Sản Việt Nam, các Nghị quyết Đại hội Đảng Cộng Sản Việt Nam và những thông tư của Chính phủ liên quan đến nội dung nghiên cứu của đề tài. Bên cạnh đó, tác giả tìm hiểu một số kinh nghiệm của thế giới nhằm mục đích mang lại hiệu quả thực tiễn cao cho luận án..

Tác giả sử dụng phương pháp trừu tượng hóa khoa học để nâng từ nhận thức kinh nghiệm lên thành nhận thức khoa học, từ trực quan sinh động lên tư duy trừu tượng. Trong khoa học tự nhiên, để phát hiện các quy luật, để chứng minh các giả thiết, có thể thực hiện trong phòng thí nghiệm, nhưng trong kinh tế chính trị phương pháp thực nghiệm không thể thực hiện được ở phòng thí nghiệm. Để chứng minh cho một tư tưởng kinh tế chỉ có thể thông qua cuộc sống thực tế với tất cả mối quan hệ xã hội hiện thực. Trong quá trình nghiên cứu về hiện trạng và những yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học sẽ gặp cả những yếu tố mang tính bản chất và không bản chất, điển hình và không điển hình, tất nhiên và ngẫu nhiên. Sử dụng phương pháp trừu tượng hóa khoa học sẽ giúp gạt bỏ những yếu tố ngẫu nhiên, tách ra những cái điển hình, bền vững ổn định, trên cơ sở ấy nắm được bản chất của các hiện tượng kinh tế liên quan đến nội dung nghiên cứu. Ví dụ, đối tượng nghiên cứu của nguồn nhân lực các trường đại học bao gồm lực lượng chủ yếu là đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý; ngoài ra còn có đội ngũ phục vụ đào tạo như chuyên viên các phòng ban, nhân viên, công nhân Khi sử dụng phương pháp này, tác giả chọn đối tượng nghiên cứu là đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý, trừu tượng hóa các yếu tố

khác. Hay một vấn đề khác là, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực như: Giáo dục và đào tạo; Khoa học và công nghệ; Truyền thống dân tộc, Môi trường sống, Văn hoá xã hội; Chính sách nhà nước: tiền lương, tiền thưởng, chính sách hội nhập... Tác giả sẽ loại bỏ bớt những yếu tố tác động ở mức độ thấp để tập trung nghiên cứu những yếu tố có tác động mạnh, trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế.

1.3.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể

1.3.2.1. Phương pháp logic – lịch sử

Lịch sử là những hiện thực của logic ở một đối tượng cụ thể, trong một không gian và thời gian xác định. Sự thống nhất giữa logic và lịch sử là xuất phát từ quan niệm cho rằng xã hội ở bất cứ nấc thang phát triển nào cũng đều là một cơ thể hoàn chỉnh, trong đó mỗi yếu tố đều nằm trong mối liên hệ qua lại nhất định. Lịch sử là một quá trình phức tạp, trong đó chứa đựng những ngẫu nhiên, những sự phát triển quanh co. Tuy nhiên sự vận động của lịch sử là một quá trình phát triển có tính quy luật. Phương pháp lịch sử đòi hỏi phải nghiên cứu các hiện tượng và quá trình kinh tế qua các giai đoạn phát sinh, phát triển và tiêu vong của chúng trong một không gian và thời gian xác định. Phương pháp logic là quan hệ có tính tất nhiên, nhất định xảy ra khi có tiền đề. Việc nghiên cứu lịch sử sẽ giúp cho việc tìm ra logic nội tại của đối tượng và sự nhận thức về cơ cấu nội tại của xã hội lại làm cho nhận thức về lịch sử trở nên khoa học. Quá trình phát triển của kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng tuân theo tiến trình lịch sử, cùng với sự phát triển khoa học kỹ thuật, công nghệ và nền kinh tế tri thức hiện nay của thế giới đặt ra cho nguồn nhân lực Việt Nam nói chung và nguồn nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam nói riêng những yêu cầu ngày một cao hơn. Trong luận án này, tác giả cũng nghiên cứu vấn đề theo quy luật gắn liền với lịch sử, thu thập tư liệu về cơ sở lý luận, các công trình nghiên cứu trước đây, quan điểm của Đảng, Chính phủ và kế hoạch của các trường đại học trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thu thập tài liệu về kinh nghiệm các nước, các số liệu thống kê. Trên cơ sở nghiên cứu tài liệu, tác giả so sánh, đối chiếu để xác định các khái niệm

và một số vấn đề lý luận liên quan đến nhân lực, nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, những tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, quá trình hội nhập và tác động của hội nhập đến nguồn nhân lực trong các trường đại học, hiện trạng nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam hiện nay.

1.3.2.2. Phương pháp phân tích và tổng hợp

Tác giả tiến hành thu thập tư liệu về cơ sở lý luận, các công trình nghiên cứu trước đây, quan điểm của Đảng, Chính phủ và kế hoạch của các trường đại học trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thu thập tài liệu về kinh nghiệm các nước, các số liệu thống kê. Trên cơ sở đó, tác giả tiến hành so sánh, đối chiếu để xác định các khái niệm và một số vấn đề lý luận liên quan đến nhân lực, nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, những tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, quá trình hội nhập và tác động của hội nhập đến nguồn nhân lực trong các trường đại học, hiện trạng nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam hiện nay. Trong từng nội dung, tác giả tiến hành phân tích đối tượng nghiên cứu thành những bộ phận, những mặt, những yếu tố cấu thành giản đơn hơn để nghiên cứu, phát hiện ra từng thuộc tính và bản chất của từng yếu tố để hiểu được đối tượng nghiên cứu một cách mạch lạc hơn, hiểu được cái chung phức tạp từ những yếu tố bộ phận. Trong quá trình phát triển của nguồn nhân lực trong các trường đại học sẽ xuất hiện những mâu thuẫn, nhất là trong thời kỳ hội nhập quốc tế, mâu thuẫn xuất hiện nhiều hơn, vì mâu thuẫn chính là nguồn gốc và động lực của sự phát triển. Luận án sẽ đi vào nghiên cứu những mâu thuẫn đó, từ đó, vạch ra những định hướng, những giải pháp cho phù hợp với sự phát triển của qui luật kinh tế khách quan. Trong nội dung luận án, tác giả sẽ phân tích những mâu thuẫn điển hình như: giữa tình hình cung lao động (giảng viên và các nhà quản lý) so với cầu lao động của các trường đại học về số lượng và chất lượng; giữa những tiêu chí mới về nguồn nhân lực trong quá trình hội nhập của các trường đại học với khả năng đáp ứng những tiêu chí đó của nguồn nhân lực; giữa nhu cầu về tài chính cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực với thực tế điều kiện khó khăn của ngân sách nhà nước và nguồn thu hạn hẹp của các trường; giữa tình hình đào tạo với chính sách sử dụng đối với lao động

trong các trường hiện nay... Luận án cũng tìm ra những nguyên nhân của những mâu thuẫn đó. Từ đó, tác giả sẽ đưa ra những gợi ý về giải pháp phù hợp để giải quyết những mâu thuẫn này. Kết quả của phương pháp này là cái nhìn toàn diện và bao quát về sự phát triển của nguồn nhân lực trong các trường đại học hiện nay và chiến lược phát triển trong tương lai.

Bước tiếp theo là tổng hợp, quá trình này hỗ trợ cho quá trình phân tích để tìm ra cái chung, khái quát về chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay như thế nào, đã đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế hay chưa. Từ đó, có những đánh giá và những giải pháp phù hợp.

1.3.2.3. Phương pháp so sánh và đối chiếu

Phương pháp này được tác giả sử dụng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam so với khu vực và thế giới, với những tiêu chí mà các quốc gia khác đã và đang thực hiện; so sánh tình hình cung ứng và nhu cầu đối với lao động của các trường đại học hiện nay; so sánh những tiêu chí và chuẩn về nguồn nhân lực giáo dục đại học mà Chính phủ đã ban hành với thực tế hiện nay.

1.3.2.4. Phương pháp chuyên gia

Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn sâu các chuyên gia để thu thập thông tin về chất lượng NNL trong các trường ĐH trong hội nhập quốc tế. Cách thức tác giả sử dụng là kỹ thuật phỏng vấn sâu một số nhà quản lý giáo dục, bao gồm: Hiệu trưởng, Hiệu phó chuyên môn, Trưởng phòng tổ chức, Trưởng khoa, Phó Khoa, Trưởng Bộ môn của một số trường đại học.

Mục đích của phỏng vấn:

- Tham khảo các tiêu chí đánh giá chất lượng của nguồn nhân lực các trường đại học hiện nay; khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của nguồn nhân lực trong các trường đặt trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

- Khẳng định các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học theo đề xuất của các tác giả, trên cơ sở đó hiệu chỉnh, bổ sung các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng của nguồn nhân lực của các trường đại học.

Kết quả của các cuộc phỏng vấn này là cơ sở để tác giả mô tả bức tranh toàn cảnh về nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam, từ đó so sánh thực trạng với nhu cầu đặt ra.

1.3.2.5. Phương pháp khảo sát và thống kê mô tả

Dựa vào kết quả phỏng vấn sâu, tác giả thiết kế bảng câu hỏi khảo sát. Nội dung các câu hỏi khảo sát phù hợp với hai đối tượng:

* Đối tượng thứ nhất: hiệu trưởng, hiệu phó chuyên môn, trưởng phòng tổ chức, trưởng, phó các khoa, phòng ban. Các câu hỏi khảo sát tập trung vào thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị quản lý dựa trên những tiêu chí cụ thể được nêu trên.

* Đối tượng thứ hai: giảng viên đang trực tiếp giảng dạy tại các trường đại học. Các câu hỏi khảo sát tập trung vào vấn đề môi trường, điều kiện làm việc, nghiên cứu khoa học và học tập nâng cao trình độ chuyên môn; thu nhập và các phúc lợi xã hội.

□ Về trí lực của nguồn nhân lực:

- Kiến thức cơ sở và chuyên ngành
- Năng lực nghiên cứu khoa học
- Năng lực quản lí (đối với cán bộ quản lí)
- Khả năng đổi mới và sử dụng phương pháp giảng dạy (đối với giảng viên)
- Khả năng cải tiến cách làm việc thông qua các sáng kiến kinh nghiệm và hiệu quả công việc.

- Năng lực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ.

- Kiến thức về hội nhập quốc tế

- Khả năng về tin học

- Khả năng về ngoại ngữ

□ Về nhân cách của nguồn nhân lực:

- Đạo đức, lối sống, mối quan hệ với đồng nghiệp và sinh viên

- Tinh thần trách nhiệm trong công việc

- Tinh thần cầu tiến trong quá trình làm việc

- Tác phong làm việc

- Chấp hành chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước và nội qui của đơn vị.

□ ***Về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực***

- Kỹ năng giao tiếp
- Kỹ năng làm việc độc lập
- Kỹ năng làm việc nhóm
- Kỹ năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn
- Kỹ năng vận dụng linh hoạt kiến thức trong công việc
- Kỹ năng thích nghi với môi trường hội nhập
- Kỹ năng giải quyết công việc
- Kỹ năng quản lý thời gian và sắp xếp công việc

Kết quả khảo sát thu thập được, sau khi loại bỏ những mẫu không phù hợp, tác giả tổng hợp, tính toán và sử dụng phương pháp thống kê mô tả để đánh giá, đưa ra các kết luận khoa học, sử dụng phần mềm SPSS để xử lý số liệu đã thu thập được.

1.4. Nguồn dữ liệu và khung phân tích

1.4.1. Nguồn dữ liệu

• ***Dữ liệu thứ cấp:***

- Thu thập các số liệu từ sách, báo, luận án, công trình nghiên cứu, các tạp chí chuyên ngành liên quan đến nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam.

- Số liệu thống kê từ website của Bộ GD - ĐT, Niên giám thống kê, Trung tâm dự báo nguồn nhân lực, Tổng cục thống kê, Các trường đại học, Cục sở hữu trí tuệ và một số website khác.

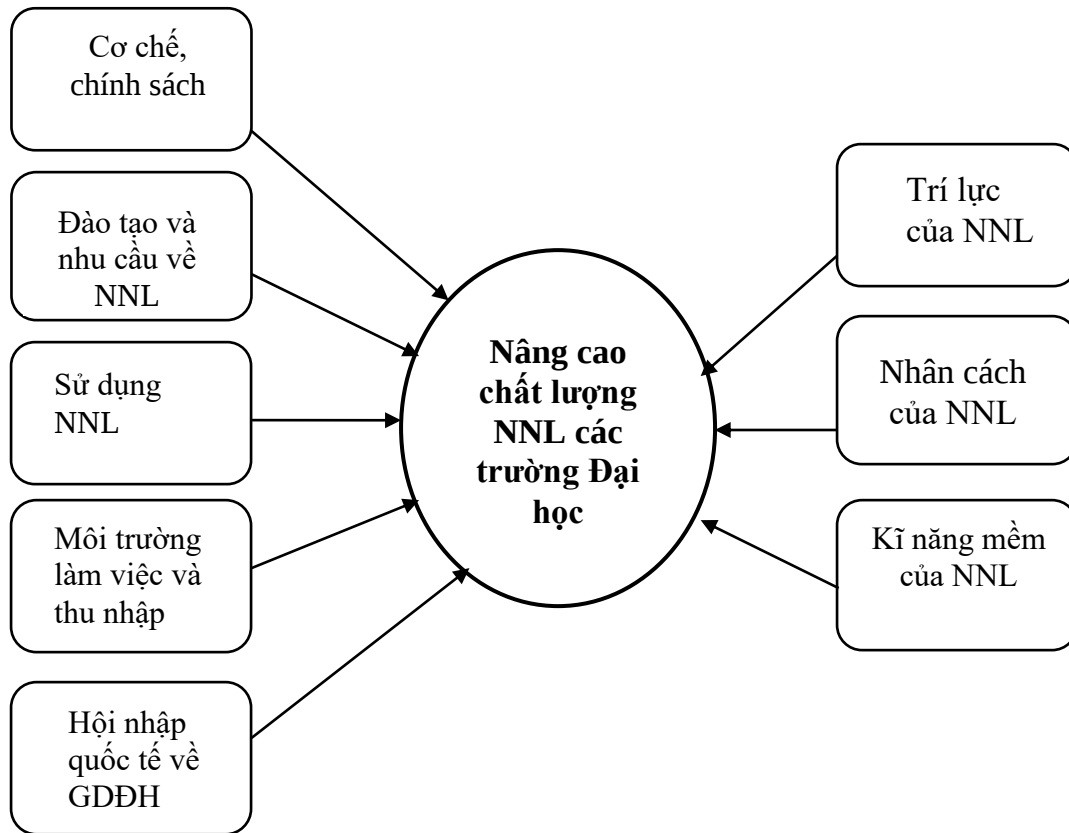
• ***Dữ liệu sơ cấp:***

- Khảo sát, điều tra thực tế tại một số trường đại học, đối tượng khảo sát là các giảng viên, các nhà quản lý và sinh viên.

- Thu thập thông tin từ các chuyên gia về Giáo dục đại học

Ngoài ra, Luận án còn kế thừa các số liệu nghiên cứu và các tài liệu từ các công trình nghiên cứu có liên quan.

1.4.2. Khung phân tích



KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương này tác giả đề cập đến tổng quan các công trình nghiên cứu của các học giả trong và ngoài nước về vấn đề nguồn nhân lực các trường đại học. Thông qua sự khái quát các nội dung cơ bản các tác giả đã trình bày, tác giả luận án này kế thừa cơ sở lý thuyết và thực tiễn vấn đề đã được nêu ra, từ đó tìm ra khoảng trống nghiên cứu cho luận án. Chương này tác giả cũng trình bày về các phương pháp tiếp cận vấn đề nghiên cứu và phân tích các phương pháp cụ thể tác giả sử dụng nghiên cứu luận án. Có nhiều phương pháp khác nhau được tác giả lựa chọn thực hiện trong nghiên cứu của mình. Tuy nhiên, cần thấy được rằng, các phương pháp nghiên cứu trong khoa học luôn có mối liên hệ tác động lẫn nhau, tồn tại xen vào nhau nên trong quá trình phân

tích vấn đề, sự phân chia cụ thể từng phương pháp nghiên cứu trong từng tình huống nhất định chỉ mang tính tương đối. Sử dụng hợp lý và hiệu quả các phương pháp nghiên cứu đặc trưng của chuyên ngành sẽ giúp luận án đạt mục đích nghiên cứu và có hàm lượng khoa học cao.

Cũng trong chương 1, tác giả thiết lập được qui trình nghiên cứu cho luận án, trong đó xác định được cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn của vấn đề nghiên cứu; thiết lập được khung phân tích vấn đề nghiên cứu. Từ đó, tác giả sẽ tập trung phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế hiện nay. Trên cơ sở này, tác giả rút ra các kết luận khoa học về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế và hoạch định giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

2.1. Khái niệm về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực các trường đại học và chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học

2.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế xã hội trong thời đại hiện nay mà các quốc gia trên thế giới đều quan tâm nghiên cứu, giải quyết. Khái niệm nguồn nhân lực (hay còn gọi là nguồn lực con người) xuất phát từ cụm từ tiếng Anh – Human Resources, xuất hiện từ những năm 60 của thế kỷ XX ở các nước phương Tây và một số nước Châu Á. Cho đến ngày nay, khái niệm này được sử dụng khá rộng rãi trên thế giới. Tuy nhiên, nội hàm của khái niệm này luôn được thay đổi và làm mới qua mỗi thời kì khác nhau, ở mỗi quốc gia khác nhau và nhìn nhận dưới những góc độ khác nhau. Ở nước ta, khái niệm nguồn nhân lực được sử dụng kể từ đầu thập niên 90 của thế kỉ XX đến nay.

Theo một số nhà khoa học tham gia chương trình KX – 07 “Con người Việt Nam – mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế xã hội” do tác giả Phạm Minh Hạc làm chủ nhiệm, thì nguồn lực con người được hiểu là dân số và chất lượng con người, bao gồm thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất [46; tr.328]. Theo Phạm Minh Đức, “nguồn lực con người chỉ khả năng và phẩm chất của lực lượng lao động, đó không chỉ là số lượng và khả năng chuyên môn mà còn cả trình độ văn hóa, thái độ đối với công việc và mong muốn tự hoàn thiện của lực lượng lao động”[40; tr.14]. Tác giả Hoàng Chí Bảo thì cho rằng: “Nguồn lực con người là sự kết hợp thể lực và trí lực, cho thấy khả năng sáng tạo, chất lượng, hiệu quả hoạt động và triển vọng mới phát triển của con người” [5; tr.14].

Theo cách xác định của Tổng cục thống kê, nguồn nhân lực xã hội bao gồm những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, có tính thêm cả lao động trẻ em và lao động cao tuổi.

Như vậy, quan niệm về nguồn lực con người khá đa dạng, được đề cập dưới những góc độ khác nhau. Trong lí luận về lực lượng sản xuất, người lao động được coi là yếu tố hàng đầu, yếu tố quan trọng nhất, quyết định sự vận động và phát triển của lực lượng sản xuất, quyết định quá trình sản xuất và do đó quyết định năng suất lao động và tiến bộ xã hội. Trong lí thuyết về tăng trưởng kinh tế, con người được nhìn nhận như một yếu tố chủ yếu, bảo đảm tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và bền vững. Trong lí luận về vốn, con người được đề cập như một loại vốn quan trọng nhất, cơ bản và tất yếu đối với quá trình sản xuất, bên cạnh các loại vốn vật chất khác như: vốn tiền tệ, vốn công nghệ, vốn tài nguyên thiên nhiên...

Có thể nói, có nhiều quan niệm khác nhau về nguồn nhân lực ở các quốc gia. Nhìn chung, các quan niệm đều thống nhất rằng khi xem xét về nguồn nhân lực cần nhìn nhận ở cả hai mặt: số lượng và chất lượng của nguồn nhân lực. Về số lượng, nguồn nhân lực được xác định bởi các chỉ tiêu về quy mô và tốc độ tăng. Do vậy, nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng trực tiếp của quy mô, tốc độ tăng dân số và cơ cấu dân số trong mỗi thời kì. Ở Pháp, nguồn nhân lực xã hội bao gồm những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và mong muốn có việc làm. Còn quan niệm của một số quốc gia khác như Úc, lại xem nguồn nhân lực đó là toàn bộ những người bước vào tuổi lao động, có khả năng lao động. Ở nước ta, nguồn nhân lực bao gồm những người đang làm việc và dự trữ (những người tạm thời chưa làm việc).

Lực lượng lao động gồm: Lao động đang làm việc và người trong độ tuổi lao động có sức khỏe, nhu cầu nhưng chưa có việc làm và đang tìm việc làm.

Những người không thuộc lực lượng lao động gồm: Học sinh trong độ tuổi lao động, người nội trợ, người trong độ tuổi không có nhu cầu lao động.

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực bao gồm những người trong độ tuổi lao động, theo Luật lao động Việt Nam, nam đủ 15 tuổi đến hết 60 tuổi, nữ đủ 15 tuổi đến 55 tuổi và có khả năng lao động.

Về chất lượng nguồn nhân lực, theo định nghĩa của Liên Hiệp Quốc, nguồn nhân lực được thể hiện bằng các chỉ tiêu về tình trạng phát triển thể lực, trình độ kiến thức

(trí lực), tay nghề, tác phong nghề nghiệp, tinh thần, thái độ, động cơ, ý thức lao động, cơ cấu nguồn nhân lực về tuổi tác, giới tính, thiên hướng nghề nghiệp, phân bố theo khu vực lãnh thổ, khu vực thành thị, nông thôn.

Trong quá trình lao động, chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc vào số lượng, chất lượng công cụ, máy móc trang bị cho người lao động. Khoa học công nghệ càng phát triển, tính chất xã hội hóa của lực lượng sản xuất ngày càng cao thì mặt chất, đặc biệt là trình độ trí tuệ của nguồn nhân lực ngày càng giữ vai trò quan trọng. Trong dịp gặp gỡ các nhà doanh nghiệp, các nhà khoa học – công nghệ, trong lời phát biểu của mình, nguyên Thủ tướng Chính phủ Phan Văn Khải cũng khẳng định: “nguồn lực con người bao gồm cả sức lao động, trí tuệ và tinh thần gắn với truyền thống của dân tộc ta” [66; tr.13].

Như vậy, khi nói tới nguồn nhân lực, đó là toàn bộ những người lao động có khả năng tham gia vào các quá trình phát triển kinh tế - xã hội và các thể hệ những người lao động tiếp tục tham gia vào quá trình lao động để phát triển kinh tế - xã hội. Con người đóng vai trò chủ động, là chủ thể sáng tạo và chi phối toàn bộ quá trình đó, hướng tới mục tiêu đã chọn. Do đó, nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm tổng thể các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng lao động, thái độ và phong cách làm việc. Tất cả những yếu tố này thuộc về chất lượng nguồn nhân lực và được đánh giá bằng chỉ tiêu mang tính tổng hợp.

Theo tác giả, nguồn nhân lực chính là nguồn lực con người, là nguồn lao động có thể huy động được về số lượng và chất lượng. Nguồn nhân lực bao gồm sức mạnh của sự tương tác giữa các cá nhân trong một cộng đồng, một nhóm xã hội thông qua việc sử dụng năng lực (thể lực và trí lực) tồn tại trong mỗi người lao động.

Nguồn nhân lực hiện nay yêu cầu phải là nguồn nhân lực chất lượng cao, thể hiện ở kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp của người lao động. Theo đó, nguồn nhân lực có chất lượng cao phải là nguồn nhân lực gồm những người lao động có khả năng làm chủ được các thiết bị, công nghệ hiện đại; có kỹ năng xã hội, giao tiếp, ứng

xử, hợp tác, năng lực hoạt động sáng tạo; tác phong lao động công nghiệp, có lương tâm nghề nghiệp và sức khoẻ tốt và sử dụng được ít nhất một ngoại ngữ trong chuyên môn giao tiếp.

Theo Đinh Sơn Hùng, và Trần Gia Trung Đinh thì nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm để chỉ những người lao động đã được đào tạo, có trình độ học vấn, trình độ tay nghề cao (về chuyên môn, kỹ thuật) tương ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu chí phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định (đại học, trên đại học, cao đẳng, lao động kỹ thuật lành nghề) và trên thực tế có kỹ năng lao động giỏi. Những lao động này có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi liên tục của môi trường công việc, có sức khoẻ và phẩm chất tốt, có tính kỷ luật, có đạo đức và tác phong nghề nghiệp, mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình cho sự thành công, phát triển chung của tập thể. Cao hơn nữa, đó là những lao động có khả năng vận dụng những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm sáng tạo, cải tiến năng suất, chất lượng và mang lại hiệu quả cao trong công việc.

Theo Phạm Tất Dong (2011), những phẩm chất nhân cách của con người mới là yếu tố cơ bản bảo đảm chất lượng nguồn nhân lực. Sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tùy thuộc vào trình độ phát triển nhân cách tạo thành những bộ phận hợp thành cấu trúc nguồn nhân lực. Do vậy, giáo dục nhân cách phải được thực hiện trong bất cứ quá trình nào của chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Những suy thoái nhân cách bao giờ cũng làm tổn thương đến sự phát triển nguồn nhân lực (một tập đoàn doanh nghiệp có thể phá sản nhiều khi chỉ do một nhóm cán bộ lãnh đạo sa vào tình trạng tham nhũng). Tiêu chí về lượng cho thấy nhân lực chất lượng cao, nói chung phải là tốt nghiệp từ cao đẳng, đại học trở lên, nhưng kết quả học tập phải từ loại khá, giỏi. Tiêu chí chất lượng thể hiện ở năng lực linh hoạt, sáng tạo, ý chí vượt khó, đạo đức nghề nghiệp thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, kỹ năng nghề nghiệp tạo nên sản phẩm có chất lượng khá và tốt, phù hợp qua hoạt động thực tế. “Một nguồn nhân lực chất lượng cao, thể hiện ở trình độ lành nghề của nguồn nhân lực.”

Theo tác giả Võ Thị Kim Loan (2014), những đặc trưng cơ bản của nguồn nhân lực chất lượng cao:

Một là, vai trò và tầm quan trọng: Nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động ưu tú nhất, đóng vai trò là đầu tàu dẫn dắt nguồn nhân lực trong xã hội.

Hai là, số lượng: Nguồn nhân lực chất lượng cao chỉ bao gồm một bộ phận nhân lực trong tổng số nguồn nhân lực của quốc gia

Ba là, chất lượng: Nguồn nhân lực chất lượng cao được đánh giá thông qua các tiêu chí cơ bản sau: (1) Thể lực, (2) Trí lực, (3) Nhân cách, (4) Năng động xã hội.

Như vậy, nguồn nhân lực là tổng hoà của yếu tố thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống, kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng của một dân tộc được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước. Nguồn nhân lực có chất lượng cao biểu hiện ở khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp quan trọng cho sự tăng trưởng và phát triển của cộng đồng nói riêng và cho toàn xã hội nói chung (thực chất đó là bộ phận lao động xã hội có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

2.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực và chất lượng NNL các trường đại học Việt Nam

Các trường đại học ở Việt Nam đào tạo hai bậc học là đại học và sau đại học. Bậc đại học đào tạo trình độ đại học và bậc sau đại học đào tạo trình độ thạc sĩ và tiến sĩ. Theo đó, nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam là một bộ phận của NNL quốc gia, lực lượng nhân lực này bao gồm ba bộ phận: giảng viên (chiếm số đông), cán bộ lãnh đạo, quản lý; một số chuyên viên, nhân viên của các phòng, ban tham gia trực tiếp vào quá trình giáo dục ở bậc đại học.

Nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam có thể khái quát với đặc điểm là lao động trí óc với tư duy độc lập, có trình độ chuyên môn nhất định để có thể sáng tạo và truyền đạt những tri thức khoa học cho sinh viên, học viên, góp phần thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Đó là một lực lượng xã hội hay một nhóm xã hội - nghề nghiệp với đặc thù là lao động phức tạp, là chủ thể của lĩnh vực giáo dục đại học, có nhiệm vụ giảng dạy; NCKH, ứng dụng, chuyển giao công nghệ; tổ chức, quản lý hoạt động sư phạm trong các trường đại học, nhằm đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao cho quốc gia.

Nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam có cơ cấu đa dạng với nhiều bộ môn, nhiều ngành, chuyên ngành. Đại đa số nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam đều là giảng viên, tuy nhiên có một bộ phận đồng thời đóng hai vai trò: người giảng viên và nhà quản lý giáo dục. Họ phải đáp ứng những tiêu chuẩn khắt khe về chuyên môn và nhân cách. Mỗi giảng viên, cán bộ quản lý một mặt phải có trình độ chuyên môn sâu rộng của người trí thức, đạt tiêu chuẩn về nghiệp vụ, năng lực sư phạm bậc cao của nhà giáo, có khả năng nghiên cứu khoa học và ứng dụng các thành tựu khoa học vào thực tiễn công tác. Khác hẳn ở bậc trung học, trọng trách của một giảng viên đại học rất lớn. Họ không chỉ là truyền thụ tri thức, mà phải luôn tiếp cận với tri thức mới để cập nhật vào bài giảng và sử dụng phương pháp giảng dạy mới. Điều đó yêu cầu một giảng viên đại học thực thụ phải là một chuyên gia về một chuyên ngành nhất định. Chức năng này chỉ có thể hình thành qua thực tiễn nghiên cứu và triển khai. Mặt khác, họ phải có phẩm chất chính trị, đạo đức của nhà khoa học, có lí tưởng sống của người kỹ sư tâm hồn, nhà khoa học sư phạm, luôn gương mẫu trong mọi hoạt động của nhà trường.

Nguồn nhân lực các trường đại học (giảng viên và cán bộ quản lý), với đặc thù nghề nghiệp của mình, họ luôn có trình độ cao thể hiện qua chương trình, bằng cấp đã được đào tạo (đại học, thạc sĩ, tiến sĩ). Tuy nhiên, năng lực của họ phải được thể hiện qua thực tiễn quá trình công tác với những đóng góp cụ thể. Do đó, không thể đánh giá trình độ học vấn và kết quả được đào tạo của nguồn nhân lực này chỉ thông qua văn

bằng, chứng chỉ, đặc biệt trong điều kiện hội nhập quốc tế, những thông tin và tri thức khoa học ngày càng bùng nổ thì tri thức cần phải được cập nhật thường xuyên, liên tục.

Trong bối cảnh phát triển ngày càng sâu rộng của kinh tế tri thức và sự hội nhập quốc tế về mọi phương diện hiện nay, nếu giảng viên và cán bộ quản lý các trường đại học không chứng minh được hiệu quả lao động trí óc, sáng tạo của mình bằng giá trị thực trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tiến bộ xã hội thì không thể đánh giá chất lượng lao động của họ một cách đầy đủ.

Theo tác giả, nguồn nhân lực các trường đại học là tổng thể những con người, là đội ngũ, tức là bao gồm cả một thể hệ hoặc nhiều thể hệ tạo thành cộng đồng xã hội và được tổ chức thành lực lượng thống nhất. Đây là cộng đồng xã hội của những người có cùng một nghề nghiệp, đó là dạy học và nghiên cứu; cùng có một môi trường làm việc đó là trường đại học. Họ là nguồn lực trí tuệ căn bản, chủ chốt của quốc gia và có ý nghĩa quyết định nhất đến quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước, đồng thời trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia hoạch định đường lối, chính sách, tổ chức thực hiện chủ trương GDDH trong thực tiễn nhà trường.

Với tư cách là một bộ phận của đội ngũ lao động, đặc thù nghề nghiệp của họ là lao động phức tạp, lao động trí óc trong điều kiện kinh tế tri thức phát triển sâu rộng, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập, đặc biệt sự phát triển của cuộc cách mạng 4.0. Do đó, nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam cần hội tụ nhiều phẩm chất, năng lực mới phù hợp với điều kiện hiện nay. Bên cạnh những đặc điểm truyền thống, đội ngũ nhân lực này cần nâng cao chất lượng lao động của mình đặt trong mối quan hệ, sự tương quan với nguồn nhân lực các trường đại học ở các nước phát triển trên thế giới. **Với những đòi hỏi như vậy, đội ngũ nhân lực các trường đại học cần có những đặc điểm sau:**

Một là, nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam là lực lượng nòng cốt trực tiếp trong chức năng sản xuất, tái sản xuất ra hàng hóa đặc biệt: trí tuệ con người. Họ là lượng đi đầu trong việc thực hiện mục tiêu nâng cao chất đào tạo đại học, góp phần quan trọng tạo bước chuyển mạnh về phát triển nguồn nhân lực, chấn hưng giáo dục

nước nhà, xây dựng nền Giáo dục đại học Việt Nam tiên tiến, đưa giáo dục đại học nước ta thoát khỏi tình trạng lạc hậu so với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

Hai là, nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam với nhiệm vụ cơ bản là giảng dạy, quản lý và NCKH. Trong đó, NCKH đóng vai trò rất quan trọng trong nhiệm vụ của giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục. Bằng việc thực hiện nhiệm vụ này, họ trở thành lực lượng thúc đẩy việc nâng cao năng lực khoa học - công nghệ của quốc gia bằng nỗ lực sáng tạo, phổ biến tri thức, trực tiếp nghiên cứu các thành tựu khoa học kỹ thuật, công nghệ và tiếp thu công nghệ tiên tiến của thế giới để ứng dụng vào sản xuất và đời sống. Thông qua giảng dạy, nghiên cứu ứng dụng và triển khai, sự liên kết các hoạt động giữa các trường đại học với sản xuất và dịch vụ cộng đồng sẽ đạt hiệu quả trong thực tiễn.

Ba là, do đặc thù nghề nghiệp của mình, cùng với trình độ học vấn cao, chuyên môn giỏi, nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam đảm nhận nhiệm vụ trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm đội ngũ chuyên gia, những nhà khoa học, những kỹ sư sẽ trực tiếp hoặc gián tiếp vận hành quá trình lao động sản xuất, đáp ứng yêu cầu về chất lượng lao động của sự phát triển kinh tế - xã hội và sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Bên cạnh đó, đội ngũ nhân lực các trường đại học còn là những người ươm mầm những tài năng khoa học, hình thành và phát triển ở thế hệ trẻ phẩm chất đạo đức tốt, tư duy sáng tạo, có ước mơ, hoài bão, có tinh thần khởi nghiệp, sẵn sàng đóng góp sức mình cho sự phát triển của cộng đồng.

Bốn là, nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam là đội ngũ nhà khoa học quan trọng hàng đầu góp phần xây dựng các luận cứ khoa học làm cơ sở cho việc hoạch định đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về mọi lĩnh vực, đặc biệt là các chính sách giáo dục đại học, nghiên cứu, phát triển, chuyển giao và ứng dụng khoa học - công nghệ vào sản xuất, kinh doanh và quản lý kinh tế- xã hội.

Theo tác giả, chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học là chất lượng công việc mà đội ngũ nhân lực thực hiện, nó phải được đo lường bằng chất lượng giảng dạy, chất lượng quản lý, chất lượng NCKH hay những công việc kiêm nhiệm

được giao trong quản lý giáo dục đại học; thể hiện qua nhân cách và kỹ năng mềm của nguồn nhân lực; ngoài ra, nó còn được thể hiện trong sản phẩm của quá trình đào tạo của NNL, thông qua các phẩm chất, giá trị nhân cách, giá trị sức lao động hay năng lực nghề nghiệp của người tốt nghiệp tương ứng với chuẩn đầu ra. Theo đó, kết quả mà nguồn nhân lực được đào tạo nhận được và mang lại đối với sự phát triển kinh tế - xã hội được xem là thước đo quan trọng để đánh giá chất lượng lao động của NNL GDĐH. Trong đó, tỉ lệ việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, mức độ đáp ứng yêu cầu tại các vị trí việc làm nhất định, khả năng phát triển nghề nghiệp là những tiêu chí quan trọng đánh giá sản phẩm lao động của nguồn nhân lực các trường đại học.

2.2. Một số lý thuyết về vai trò của chất lượng nguồn nhân lực

2.2.1. Lý thuyết về vai trò của chất lượng nguồn vốn nhân lực

Quá trình sản xuất trong mọi thời đại đều do ba yếu tố quyết định là: tài nguyên, vốn và con người. Tuy nhiên, ở mỗi thời đại, vai trò của các yếu tố này có sự thay đổi do sự thay đổi tương quan giữa ba biến số chính đó.

Theo trường phái cổ điển: trong học thuyết về giá trị lao động Adam Smith cho rằng lao động chứ không phải đất đai, tiền bạc là nguồn gốc cơ bản tạo ra mọi của cải vật chất cho xã hội. Cũng theo Adam Smith, tăng trưởng của cải có được là nhờ: Thông qua quá trình phân công lao động nhằm nâng cao năng suất; Tăng số người lao động tham gia vào quá trình sản xuất. Ông cho rằng, một người bỏ sức lực và thời gian để đạt đến khả năng làm việc để so sánh với một cái máy phải hi vọng rằng anh ta sẽ thu về được khoản thù lao cao hơn tiền lương thu được từ lao động không có chuyên môn. Như vậy, Adam Smith đã có những nhận định ban đầu về mối quan hệ giữa chất lượng lao động, nguồn nhân lực đối với sự phát triển sản xuất. Đó cũng chính là những ý tưởng đầu tiên về sự phân chia lao động thành lao động giản đơn và lao động phức tạp. Tuy vậy, Adam Smith coi giáo dục là một ngành nhưng chỉ là ngành sản xuất dịch vụ tiêu dùng. Nhà kinh tế học Manthus đã phát triển quan điểm này và nâng cao vai trò của giáo dục, đưa giáo dục vào kinh tế học tăng trưởng khi nói rằng giáo dục sẽ giúp kiểm soát dân số và do vậy làm tăng hoặc duy trì được thu nhập quốc dân. Kinh tế

chính trị Tư sản cổ điển với quan điểm lao động là cha, đất đai là mẹ của mọi của cải. Theo Ricardo thì vốn và lao động luôn kết hợp với nhau theo tỉ lệ nhất định trong từng ngành. Do vậy để tạo ra được khối lượng sản phẩm tăng thêm thì không những cần phải tăng vốn mà còn phải tăng thêm lao động.

Theo học thuyết mác-xít, các yếu tố tác động đến quá trình tái sản xuất là đất đai, lao động, vốn và tiến bộ khoa học. C.Mác đặc biệt nhấn mạnh đến vai trò của lao động trong việc tạo ra giá trị thặng dư. Đây là nguồn gốc của tích lũy đầu tư mở rộng sản xuất. Khi nói đến các nhân tố ảnh hưởng đến lượng giá trị hàng hoá, C.Mác nhấn mạnh vai trò của lao động phức tạp trong quá trình lao động sản xuất. Ông cho rằng lao động phức tạp là lao động có tri thức và kỹ năng, phải qua đào tạo bồi dưỡng chuyên môn mới có thể làm được. Ông cho rằng “lao động phức tạp là lao động giản đơn được nâng lên lũy thừa hoặc nói chính xác hơn là bội số của lao động giản đơn, vì vậy, lượng ít lao động phức tạp bằng lượng nhiều lao động giản đơn”. Vì “sức lao động của lao động phức tạp đòi hỏi chi phí giáo dục tương đối cao hơn sức lao động phổ thông, công việc sản xuất của nó cần phải tiêu hao thời gian lao động tương đối nhiều, vì vậy nó có giá trị tương đối cao. Giá trị của loại sức lao động này tương đối cao, thì nó cũng biểu hiện là loại lao động tương đối cao cấp, và cũng sẽ vật hoá thành giá trị tương đối nhiều trong thời gian dài như nhau” [14].

Về mặt lí luận, vai trò quyết định của nguồn lực con người đã được chủ nghĩa Mác đặc biệt chú ý và luận giải một cách khoa học. Theo đó, con người không chỉ là sản phẩm của tự nhiên và xã hội mà còn là chủ thể tích cực cải biến tự nhiên và xã hội; con người là điểm khởi đầu và là điểm kết thúc của mọi quá trình biến đổi lịch sử; cách mạng là sự nghiệp của quần chúng lao động; con người là yếu tố quan trọng nhất trong lực lượng sản xuất, là lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn nhân loại. Theo C.Mác, tiền tệ chỉ trở thành tư bản thông qua sức lao động của người công nhân và nhờ vậy tạo ra giá trị mới lớn hơn giá trị ban đầu [15].

Trong “Đại cương phê phán kinh tế chính trị học”, Ăngghen đã phê bình một số nhà kinh tế học chỉ thấy ruộng đất, tư bản, là lao động (lao động giản đơn) mà không

nghĩ tới, ngoài những yếu tố này ra, còn có yếu tố tinh thần là những phát minh của tư tưởng [68]. Ông chỉ rõ: Trong một chế độ hợp lý vượt lên trên sự chia rẽ về lợi ích, thì đương nhiên yếu tố tinh thần sẽ được liệt kê là một trong số các yếu tố của sản xuất và sẽ tìm được vị trí của nó trong các hạng mục chi phí sản xuất của kinh tế chính trị học. Đến lúc ấy đương nhiên chúng ta sẽ vui mừng thấy rằng một thành quả khoa học như máy hơi nước của James Watt, trong 50 năm đầu tồn tại của nó đã đem lại cho thế giới lợi ích nhiều hơn so với những giá phải trả cho công cuộc phát triển khoa học kể từ lúc bắt đầu. Như vậy ngay từ thế kỷ XIX, Ăngghen đã dự đoán được tầm quan trọng của tri thức sẽ được liệt kê vào danh sách các yếu tố sản xuất và ngày càng giữ vị trí quan trọng trong quá trình sản xuất. Việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay đúng như Ăngghen đã nhận định: Muốn nâng cao sản xuất công nghiệp và nông nghiệp lên mức độ cao mà chỉ có cơ giới hóa và hóa học phù trợ thì không đủ. Còn cần phải phát triển một cách tương xứng năng lực của con người sử dụng những phương tiện đó nữa. Những con người mà ông đề cập đến là phải có: năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông toàn bộ quá trình sản xuất [13]. Ph.Ăngghen đã từng nhấn mạnh rằng muốn nâng nền sản xuất lên thì một mình tư liệu lao động, dù là cơ giới hay bất kì tư liệu nào khác cũng không đủ mà còn cần có những con người có năng lực tương xứng sử dụng những tư liệu đó. Cùng quan điểm với các nhà tư tưởng thuộc trường phái mác-xít, V.I. Lênin đã chỉ ra: "Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân" [68; tr.430]

Alphred Marshall, một nhà kinh tế học phương Tây cuối thế kỉ XIX đã bàn luận về kinh tế - xã hội học của việc lãng phí tài năng. Ông đưa ra mối quan hệ giữa giáo dục, lực lượng lao động và ngành sản xuất, từ đó nói lên sự cần thiết cung cấp dịch vụ "giáo dục kĩ thuật" cho giai cấp công nhân. Với những đóng góp như vậy, Marshall đã tiến khá gần tới các cuộc thảo luận hiện đại về đầu tư vào nguồn nhân lực [70]. Tuy vậy, vai trò của nguồn vốn nhân lực đối với quá trình sản xuất chỉ được nhìn nhận đầy đủ vào khoảng giữa thế kỉ XX, đặc biệt từ khi nền kinh tế thế giới chuyển sang giai đoạn phát triển kinh tế tri thức, vai trò của tri thức được đánh giá là gia tăng không

ngừng trong sản xuất và trở thành yếu tố chi phối giá trị sản phẩm. Trong điều kiện như vậy, trật tự chi phối của các biến số trong hàm phát triển sản xuất hiện đại trở thành: *con người, vốn, tài nguyên*.

Như vậy, các quan điểm của các nhà kinh điển đều thống nhất rằng, con người khi được làm chủ những tư liệu sản xuất, được đào tạo một cách chu đáo những kiến thức quản lý kinh tế sẽ có điều kiện khai thác một cách có hiệu quả tiềm năng đất đai, biết kết hợp các yếu tố của quá trình sản xuất như huy động vốn, động viên khuyến khích người lao động làm việc có hiệu quả, quản lý chặt chẽ nguyên liệu vật tư, do vậy, hiệu quả sản xuất kinh doanh sẽ tốt hơn. Trong bất cứ xã hội nào, người lao động cũng là yếu tố quan trọng nhất trong lực lượng sản xuất. Ngày nay, khoa học và công nghệ ngày càng phát triển, hàm lượng chất xám trong giá trị hàng hoá ngày càng cao, thì vai trò của người lao động có trí tuệ lại càng quan trọng trong lực lượng sản xuất. Điều đó tạo ra những điều kiện thuận lợi để phát huy nguồn lực con người, phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững, làm cho đất nước ngày càng giàu đẹp.

2.2.2. Lí thuyết về mối quan hệ giữa chất lượng vốn nhân lực với tăng trưởng kinh tế

Vai trò của nguồn nhân lực đối với tăng trưởng kinh tế đã được nhiều nhà kinh tế khẳng định và chứng minh trong học thuyết của mình. Xuất phát từ nỗ lực giải thích nguồn gốc tăng trưởng kinh tế bằng các hàm số sản xuất theo mô hình tân cổ điển, các nhà kinh tế đã gặp phải những phần dư không giải thích được giữa đầu vào và đầu ra. Nguồn gốc chính của sự chênh lệch không được giải thích này về sau được coi là giáo dục. Phần dư lúc đầu được R. Solow tìm ra đạt tới 90% của sự gia tăng sản lượng của một người lao động trong một giờ trong trường hợp phân tích nền kinh tế Mỹ giai đoạn 1915 – 1955 (Bowen, 1963). Tuy nhiên, công trình nghiên cứu của Denison lại chỉ ra tác động của giáo dục, bằng cách trừ đi phần đóng góp cho tăng trưởng của các loại đầu vào khác, như lao động và vốn, ở mức thấp hơn nhiều. Theo Denison, giáo dục đóng góp 23% tăng trưởng thu nhập quốc dân và 42% tăng trưởng thu nhập đầu người trong nền kinh tế Mỹ trong giai đoạn 1929 – 1957 [70].

Mô hình tăng trưởng tân cổ điển chủ yếu được sử dụng là mô hình Solow – Swan, sử dụng hàm số sản xuất tổng thể dưới dạng:

$$Y(t) = F[K(t), L(t), t]$$

Trong đó, $Y(t)$ là tổng sản lượng tại thời điểm t , $K(t)$ và $L(t)$ là vốn và lao động tại thời điểm t , hàm sản xuất $Y(t)$ phụ thuộc vào thời điểm t , chỉ trình độ của tiến bộ công nghệ tại thời điểm t .

Mô hình này sử dụng giả thiết về lợi tức không đổi theo quy mô, lợi tức giảm dần đối với mỗi đầu vào là lao động và vốn và hệ số co giãn thay thế giữa hai đầu vào là dương và thuần nhất. Hạn chế của mô hình này là không giải thích được nguồn gốc của tăng trưởng một cách triệt để do gặp phải phần dư. Sau này, Theodore Schultz đã giải quyết vấn đề bằng việc đưa ra khái niệm mới, “năng suất kinh tế của giáo dục”, ông xem giáo dục là một hình thái đầu tư.

Đến giai đoạn kinh tế học hiện đại, nguồn nhân lực vẫn được đề cập. Mô hình Sung Sang Park (1977) cho rằng tăng trưởng kinh tế phụ thuộc vào quá trình tích lũy vốn sản xuất và quá trình tích lũy trình độ công nghệ. Tích lũy vốn sản xuất được thực hiện một cách liên tục nhờ vào hoạt động đầu tư, trong khi tích lũy công nghệ phụ thuộc vào đầu tư phát triển con người. Garry Becker (1992) khẳng định không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn nhân lực, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục. Nghiên cứu của Krueger và Lindahl (2001) cho thấy nếu trình độ học vấn cao hơn thì thu nhập trung bình một năm tăng từ 5 - 15%. Kinh tế học phát triển đã đưa ra chỉ số đóng góp của vốn nhân lực và năng suất toàn bộ các yếu tố: Total Factor Productivity - TFP - một chỉ số về tính hiệu quả của việc kết hợp các đầu vào tăng trưởng trong nền kinh tế kể cả thông qua các chính sách của chính phủ.

Nếu như quan niệm về vai trò của con người đã thể hiện rõ trong di sản của C.Mác, Ph.Ăngghen và V.I.Lênin thì ở nước ta, tư tưởng về “con người trên hết”, “con người quyết định” cũng không phải là mới, kể cả khi con người được nhìn nhận dưới góc độ kinh tế và sản xuất. Kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin và các nhà tư tưởng Việt Nam, Hồ Chí Minh đã đưa ra quan điểm của mình về vai trò của con

người đối với phát triển kinh tế - xã hội, như “Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội phải có những con người xã hội chủ nghĩa” hoặc “Vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người”. Người cũng nói về vai trò của yếu tố trí tuệ, coi nó là yếu tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực khi nói rằng: “Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu” (Hồ Chí Minh, 1995).

Nhiều văn kiện của Đảng đã đề cập đến vai trò của con người và chăm lo, phát triển triển nguồn nhân lực trong thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp Hành Trung ương khoá VII của Đảng đã khẳng định: Con người, chủ thể của mọi sáng tạo, mọi nguồn của cải vật chất và văn hoá, mọi nền văn minh của các quốc gia (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1993). Đại hội lần thứ VIII của Đảng tiếp tục khẳng định: Nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996).

Như vậy, giờ đây khi nói đến chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, chúng ta đều nói đến “chiến lược con người”. Thực ra đây không phải là hai vấn đề, hai nội dung tách rời nhau, mà là sự nhấn mạnh và bước đầu thể hiện sự coi trọng yếu tố con người. Bởi lẽ, nếu không thành công trong “chiến lược con người” đồng thời cũng là sự thất bại trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội. Điều này càng đúng hơn khi nước ta đang bước vào cuộc trường chinh mới đòi hỏi rất cao về trí tuệ và bản lĩnh của con người Việt Nam - đó là thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện cách mạng khoa học - công nghệ phát triển như vũ bão và xu thế hội nhập quốc tế [71].

2.2.3. Lí thuyết về vai trò của chất lượng giáo dục đào tạo đối với chất lượng nguồn nhân lực quốc gia

Từ thế kỉ XVIII, Adam Smith đã chú ý tới tầm quan trọng của chất lượng giáo dục theo hai phương diện: (1) Chất lượng giáo dục là một cách thức tốt nhằm chống lại sự khốn cùng do phân công lao động liên tục gây ra, và (2) Chất lượng giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra sự hài hòa xã hội, thể hiện trong tác phẩm “Nguồn gốc của cải của các quốc gia” (The wealth of the Nation - 1776). Trong trong các lí

thuyết nguồn vốn con người, các tác giả thường đề cập gắn liền với vai trò của giáo dục. Giáo dục được coi là một loại đầu tư quốc gia và ủng hộ giáo dục nhằm cải tiến kỹ thuật. Trong lý thuyết của trường phái kinh tế tân cổ điển, các nhà kinh tế thống nhất quan điểm đầu tư vào giáo dục để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sau khi so sánh chi phí - lợi ích của việc đầu tư bằng cách tính tỉ lệ thu hồi đầu tư của giáo dục và so sánh nó với các loại đầu tư khác. Đó là những công trình nghiên cứu của Milton Friedman và Simon Kuznet vào những năm 1940. Đến những năm 1960, cuốn sách “Is there under – investment in college education” (Liệu đầu tư vào giáo dục đã đủ chưa?) của Gary Becker được ấn hành, ông đã tính toán tỉ lệ thu hồi đầu tư vào giáo dục trung học ở Mỹ và so sánh với các quyết định đầu tư khác. Ông phân tích dựa trên đối sánh chi phí và lợi ích của các chương trình giáo dục cụ thể. Chi phí là những khoản bỏ ra trực tiếp hoặc gián tiếp trong thời gian học tập còn lợi ích được đo bởi nguồn thu tiềm năng tăng lên so với nguồn thu ban đầu nếu không được tham gia chương trình học tập, trong khoảng thời gian làm việc sau khi học tập. Karl Marx cũng nhấn mạnh vai trò của giáo dục, ông viết: giáo dục có vai trò chủ chốt trong việc thúc đẩy hòa bình và hài hòa xã hội, cải thiện bản thân và trong quá trình tạo ra của cải (Cai, 1996). Schultz (1961) là một trong những nhà nghiên cứu đầu tiên coi giáo dục như một khoản đầu tư vào con người và nó cũng có tác động như một loại vốn – “vốn con người”. Ông rất chú trọng đến những vấn đề chính sách liên quan đến đầu tư vào vốn con người và cho rằng việc loại bỏ những rào cản đối với đầu tư vào vốn con người sẽ mang lại nhiều lợi ích cho xã hội. Có thể nói, Schultz là nhà tiên phong và người khởi xướng cho ít nhất hai loại nghiên cứu: một là những phân tích chi phí – lợi ích của giáo dục; và hai là nghiên cứu mối quan hệ giữa tăng trưởng và vốn con người [135].

Nguồn nhân lực đóng góp trực tiếp vào tăng trưởng kinh tế và thu nhập quốc dân qua kỹ năng và khả năng sản xuất của người lao động. Người có học vấn cao có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn và ít khi bị thất nghiệp. Nghiên cứu của Krueger và Lindahl cho thấy, nếu trình độ học vấn cao hơn thì thu nhập trung bình một năm tăng từ 5-15%. Nghiên cứu của Becker trước đó cũng công bố kết quả tương tự nhưng ông cũng chỉ rõ

giữa những người cùng trình độ, thu nhập trung bình có thể khác nhau tùy theo giới tính và chủng tộc.

Kết quả nghiên cứu của Ngân hàng thế giới (WB) năm 1995 đã chỉ ra lợi ích và hiệu quả của giáo dục đối với sự phát triển của các quốc gia. Thuyết “Tỉ suất lợi nhuận của giáo dục” là một minh chứng cụ thể cho vai trò của giáo dục trong tăng trưởng kinh tế thông qua sự tác động trực tiếp đối với năng suất lao động của nhân lực tính bằng cách so sánh sự khác biệt giữa sản phẩm do cá nhân làm ra trong cùng một đơn vị thời gian trước và sau khi cá nhân đó học một khóa đào tạo với chi phí cho khóa đào tạo đó. Thực tiễn từ Uganda, nơi có nền giáo dục tiểu học từ lớp 1 đến lớp 7 cũng khẳng định điều đó. Ví dụ, một nông trại có công nhân có trình độ lớp 4 thì sản lượng của nông trại tăng 7%, công nhân có trình độ lớp 7 thì sản lượng nông trại tăng 13% so với những nông trại không có ai đi học [108]. Các ví dụ khác: ở Hàn Quốc, thêm một năm đi học sẽ làm tăng sản lượng nông trại lên 2%, ở Malaysia là 5%, ở Thái Lan là 3%. Người nông dân có trình độ cao sẽ làm tăng năng suất lao động của mình và còn có ảnh hưởng tích cực tới các nông dân khác xung quanh [138].

Chất lượng nguồn nhân lực càng cao càng thúc đẩy nhanh quá trình hình thành và chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng hiện đại cả về quy mô và cường độ. Cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động càng tiên bộ càng đòi hỏi khả năng thích ứng cao hơn của nguồn nhân lực cả về trình độ học vấn, trí tuệ, năng lực sáng tạo, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp...

Khi coi vốn nhân lực là một lĩnh vực có thể đầu tư, có thể thấy rằng, lợi ích có được từ việc đầu tư vào vốn nhân lực khác với các lĩnh vực đầu tư thông thường khác ở chỗ, giá trị của nó không bị giảm đi trong quá trình sử dụng mà ngược lại, khả năng thu hồi vốn sẽ cao do nó tạo ra thu nhập; chi phí tương đối không cao mà khoảng thời gian sử dụng lớn; các hiệu ứng dán tiếp và hiệu ứng lan tỏa của đầu tư vào vốn nhân lực là rất lớn; đầu tư vào con người. Mặt khác, đầu tư vào con người không chỉ là phương tiện để đạt thu nhập mà còn là mục tiêu của xã hội, giúp con người thưởng thức cuộc sống đầy đủ hơn [127].

2.2.4. Lí thuyết về vai trò của chất lượng nguồn nhân lực trong hội nhập quốc tế

Nghiên cứu của Adam Smith chỉ ra rằng: Phân công lao động có thể nâng cao năng suất lao động do kĩ xảo ngày càng tiến bộ của công nhân, kết quả của quá trình chuyên môn hóa. Khi phân công lao động, người lao động không phải mất thời gian khi di chuyển từ công việc này sang công việc khác như khi mỗi người phải tự hoàn thành một sản phẩm. Tiến bộ của khoa học kĩ thuật cũng sẽ phát minh ra các loại máy móc làm cho lao động trở nên đơn giản hơn và máy móc giảm bớt được sức lao động, khiến cho một người có thể làm được công việc của nhiều người. Theo Adam Smith, có hai cách để tăng thêm của cải quốc gia: Tăng năng suất lao động nhờ phân công lao động chuyên môn hoá và tăng số lượng lao động trực tiếp sản xuất. Adam Smith đánh giá về sự quan trọng của phân công lao động trong kinh tế thị trường. Ông cho rằng, khi phân công lao động phát triển giữa các nước, sẽ cho phép mỗi nước phát huy được lợi thế tuyệt đối. Về mặt lí luận, có thể nói, lí thuyết về lợi thế tuyệt đối là một trong những lí thuyết đầu tiên chứng minh cho sự trao đổi quốc tế, vai trò của hợp tác quốc tế. Theo lí thuyết lợi thế so sánh tuyệt đối thì các quốc gia nên chuyên môn hóa sản xuất những sản phẩm mà họ có lợi thế tuyệt đối sau đó bán những hàng hóa này sang những quốc gia khác để đổi lấy các sản phẩm mà nước ngoài có lợi thế hơn. Bằng việc chuyên môn hóa sản xuất những sản phẩm có lợi thế tuyệt đối cả hai quốc gia đều có lợi khi quan hệ thương mại với nhau. Điều kiện để có được lợi thế tuyệt đối trong việc sản xuất một loại sản phẩm là các lợi thế tự nhiên hoặc các lợi thế có được do kĩ thuật và sự lành nghề do người lao động tạo ra. Trong đó, các nghiên cứu đặc biệt quan tâm đến chất lượng lao động của nguồn nhân lực quốc gia.

David Ricardo đã kế thừa và phát triển lí thuyết lợi thế tuyệt đối của Adam Smith thông qua lí thuyết lợi thế so sánh, nhằm giải thích tổng quát chính xác hơn về cơ chế xuất hiện lợi ích trong thương mại quốc tế. Học thuyết lợi thế so sánh của D.Ricardo nghiên cứu sự trao đổi hàng hóa giữa các quốc gia, dựa trên cơ sở học thuyết về giá trị lao động. Ông giải thích rằng, thước đo của các chi phí để sản xuất sản phẩm là hao phí

lao động và sự chuyên môn hóa trong việc sản xuất các loại hàng hóa. Do đó, phải tính được lợi thế của sự so sánh giữa các quốc gia. Từ đó, kết luận của ông là, mỗi nước chỉ nên tập trung vào sản xuất một loại hàng hóa nào dựa trên thế mạnh của mình. Lí thuyết lợi thế so sánh của Ricardo cho rằng ngoại thương có lợi cho mọi quốc gia khi xác định đúng lợi thế so sánh, tức là tạo ra phân công lao động giữa các nước. Lợi thế so sánh xuất hiện khi đối chiếu so sánh hao phí lao động cho mỗi đơn vị sản phẩm ít nhất 2 quốc gia với nhau.

Chứng minh của D. Ricardo chỉ ra rằng, để xác định lợi thế so sánh cần phải xác lập lợi thế tuyệt đối. Lợi thế tuyệt đối là khi tách ra xem xét một mặt hàng sản phẩm nào đó giữa vùng này với vùng khác, nước này với nước khác. Khi mặt hàng một mặt hàng nào đó do nước này sản xuất được mà trước kia không sản xuất được hoặc sản xuất được nhưng với chi phí cao hơn nhiều, khi đó sẽ xuất hiện lợi thế tuyệt đối. Điều này xảy ra là do điều kiện tự nhiên giữa các quốc gia khác nhau, trình độ khác nhau. Hàng hóa từ nơi có lợi thế sang nơi không có lợi thế như là một yếu tố khách quan là cơ sở sâu xa trong quan hệ ngoại thương giữa các nước. Xác lập lợi thế tuyệt đối có nghĩa là hình thành tỉ lệ so sánh về hao phí lao động cho mỗi loại sản phẩm giữa các nước. Các mặt hàng có tỉ lệ càng nhỏ thì được xem là có lợi thế và ngược lại. Chính sách gợi ý cho các quốc gia là, các mặt hàng có lợi thế thì tăng cường sản xuất, các mặt hàng không có lợi thế nên hạn chế sản xuất mà nên nhập khẩu để phát huy lợi thế so sánh.

Lí thuyết này cũng chỉ ra rằng, vì mỗi nước đều có những lợi thế so sánh nhất định về một số mặt hàng và một số kém lợi thế so sánh nhất định về một số mặt hàng khác nên đều có lợi khi tham gia vào phân công lao động và quốc tế. Lợi thế so sánh xã hội được xác lập khi đặt tất cả các sản phẩm để so sánh lẫn nhau về chi phí sản xuất tương đối. Chi phí sản xuất tương đối chính là tỉ số so sánh hao phí lao động của cùng một mặt hàng giữa hai nước.

2.3. Đặc điểm lao động của nguồn nhân lực trong các trường đại học

2.3.1. Là lao động phức tạp, sử dụng nhiều trí lực và sự sáng tạo

Do đặc thù nghề nghiệp là trực tiếp hoặc gián tiếp đào tạo nguồn nhân lực quốc gia nên nguồn nhân lực trong các trường đại học là lực lượng lao động có trình độ cao và được đào tạo cơ bản, đáp ứng những yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp. Đặc điểm này tạo điều kiện thuận lợi cho việc đào tạo nguồn nhân lực quốc gia có một chất lượng tốt, phục vụ đắc lực cho phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế. huy động trí lực, phát huy sức sáng tạo của tư duy, ở hàm lượng chất xám cao kết tinh trong sản phẩm. Lao động hao phí của NNL GDĐH bao gồm cả sức lực cơ bắp và trí tuệ, song chủ yếu là yếu tố trí tuệ, Ph.Ăngghen đã khẳng định: “Sản phẩm của một giờ lao động phức tạp là một hàng hóa có giá trị cao hơn, gấp đôi hay gấp ba lần so với sản phẩm một giờ lao động giản đơn” [16; tr.278].

Hoạt động giảng dạy, NCKH, tổ chức, quản lý giáo dục ở bậc đại học bản chất của nó là loại lao động phức tạp thể hiện bằng sự tìm tòi, nghiên cứu, giải quyết tình huống sư phạm, hay thực hiện các nhiệm vụ khác. Để tạo ra những sản phẩm trí tuệ với sự kết tinh hàm lượng chất xám cao là những phát minh, sáng chế, sáng kiến, hay những sản phẩm vô hình là nhân cách, là trình độ, kỹ năng lao động của đối tượng lao động – người học, lao động trí óc của NNL GDĐH phải tiêu hao một lượng lớn sức lao động về mặt trí lực. Mục tiêu hướng đến của quá trình lao động của NNL các trường đại học là đào tạo những con người có trình độ chuyên môn cao, năng động, sáng tạo, tự chủ, có kỹ năng xã hội, có phương pháp tư duy khoa học, có tư cách đạo đức tốt, đáp ứng được những đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động.

Do những đặc thù của đối tượng lao động, giảng viên và cán bộ quản lý yêu cầu phải có trình độ cao, là thạc sĩ, tiến sĩ và tiến sĩ khoa học. Kết quả hoạt động cuối cùng của nguồn nhân lực các trường đại học là sản phẩm - người học có nhân cách, có trình độ, kỹ năng, có khả năng tham gia vào các hoạt động sản xuất, hoạt động quản lý kinh tế - xã hội. Vì thực chất hoạt động của nguồn nhân lực các trường đại học là đào tạo, phát triển nguồn nhân lực quốc gia cả về số lượng, chất lượng và nhằm biến đổi NNL theo

từng thời kì khác nhau cho phù hợp với yêu cầu khách quan của nền kinh tế. Để tạo ra một NNL có trình độ chuyên môn nhất định và có một kĩ năng vững chắc thì phụ thuộc phần lớn vào đội ngũ nhân lực các trường đại học, tức là cần có những cán bộ quản lí giáo dục chuyên sâu, có kinh nghiệm, các thanh tra, chuyên viên vững chắc; một đội ngũ những người làm công tác giảng dạy có trình độ chuyên sâu, có khả năng nghiên cứu khoa học tốt, có kĩ năng thành thạo và lòng nhiệt tình. Sản phẩm lao động của họ được xã hội đánh giá, kiểm nghiệm khắt khe từ yêu cầu của thị trường lao động và chất lượng nguồn nhân lực trong tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Vì vậy, đội ngũ nhân lực các trường đại học tất yếu phải thường xuyên nâng cao trình độ, năng lực sáng tạo, nâng cao năng lực tư duy, hoàn thiện phẩm chất, nhân cách... cùng với các trang thiết bị, cơ sở vật chất tiên tiến trong giáo dục đại học mới tạo ra một kết quả NNL cao, có hiệu quả đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của sự phát triển nền kinh tế và quá trình hội nhập nền kinh tế.

2.3.2. Chất lượng NNL các trường ĐH quyết định chất lượng đào tạo NNL của quốc gia

Chất lượng NNL của một quốc gia do nhiều yếu tố tác động như: chất lượng giáo dục đào tạo, các chế độ, chính sách đối với người lao động, chăm sóc sức khỏe..., trong đó GD - ĐT có vai trò quyết định. Nói cách khác, việc đào tạo NNL có chất lượng cho một quốc gia chỉ có thể thực hiện được bởi đội ngũ nhân lực trong GD-ĐT, trong đó giáo dục đại học đóng vai trò quyết định ở khâu đào tạo. Lực lượng lao động này kết hợp nhau và kết hợp với các yếu tố khác (cơ sở vật chất, trang thiết bị...) để đào tạo ra đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao từ công nhân kĩ thuật cho đến đại học và sau đại học cho xã hội. Mặt khác chất lượng nguồn nhân lực chỉ có thể nâng cao khi được giáo dục đào tạo tốt. Nó tạo nên sự chuyển biến về chất (kiến thức, kĩ năng, thái độ nghề nghiệp) của NNL quốc gia. Nâng cao chất lượng NNL giáo dục đại học cũng là nhân tố ảnh hưởng quyết định đến chất lượng đào tạo NNL nói chung của đất nước.

Trong giáo dục và đào tạo, chất lượng của nguồn nhân lực, tức là chất lượng của giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục được đánh giá qua mức độ đạt được mục tiêu đã đề ra của chương trình dạy đào tạo mà đặc biệt là sự thể hiện chất lượng phải cụ thể ở sản phẩm (người học), đó là năng lực đáp ứng nhu cầu xã hội (sức khỏe, phẩm chất đạo đức, khối lượng kiến thức, nội dung và trình độ được đào tạo; kỹ năng kỹ xảo thực hành; năng lực nhận thức, năng lực tư duy và năng lực xã hội). Những năng lực này phải được thể hiện qua quá trình vận dụng vào thực tiễn của người học, được người tuyển dụng và xã hội thừa nhận.

Nếu hoạt động sản xuất vật chất của con người là sự tác động của con người vào đối tượng vật chất nhằm biến đổi đối tượng ấy và tạo ra sản phẩm phục vụ cho nhu cầu của con người và xã hội, thì hoạt động GD-ĐT tác động vào chính con người với tư cách là chủ thể của mọi hoạt động xã hội, nhằm biến đổi chủ thể đó thành con người có nhân cách. Nhờ lĩnh hội được kinh nghiệm của xã hội ngày càng phong phú hơn, cao hơn mà trình độ con người ở thế hệ sau cao hơn thế hệ trước, do đó sức mạnh thể chất và tinh thần của con người ngày càng tăng, khả năng tham gia vào các hoạt động xã hội ngày càng lớn. Hoạt động giáo dục đại học, trong đó đội ngũ nhân lực các trường đại học là lực lượng đóng vai trò nòng cốt, là một hoạt động xã hội đặc thù - hoạt động tái sản xuất ra năng lực và nhân cách của con người. Năng lực và nhân cách con người được hình thành thông qua giáo dục đào tạo, bao hàm cả quá trình tự phát lẫn tự giác, trong đó quá trình tự giác đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành nhân cách toàn diện, đào tạo con người, hình thành sức mạnh bản chất của con người để con người tham gia vào các hoạt động xã hội.

Chất lượng lao động của đội ngũ nhân lực các trường đại học thể hiện thông qua chất lượng giáo dục và đào tạo NNL đáp ứng những yêu cầu cơ bản của sự nghiệp phát triển nền kinh tế đất nước nói chung và sự nghiệp GD-ĐT nói riêng. Để hoạt động này có hiệu quả, thì bản thân nhân lực các trường đại học phải đảm bảo về chất lượng, được trang bị những yêu cầu cơ bản về: kiến thức, trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, chính trị, có kỹ năng, nghiệp vụ, có kinh nghiệm, đủ về số lượng và có sự phù hợp về

cơ cấu loại hình nhân lực cùng với sự trang bị cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ cho hoạt động của mình một cách hiện đại, tiên tiến, Bản thân hoạt động của nguồn nhân lực giáo dục đại học là một hoạt động mang tính xã hội cao, sản phẩm của nó tạo ra có đáp ứng được những yêu cầu đòi hỏi của xã hội hay không, điều đó còn phụ thuộc vào môi trường xã hội vì sản phẩm của hoạt động này tạo ra phải có một quá trình tác động nhất định và phải có một môi trường nhất định mới khẳng định được. Chẳng hạn hoạt động nghiên cứu khoa học hay sinh viên tốt nghiệp ra trường có trình độ kiến thức, kỹ năng hay không, hay nói cách khác có đáp ứng được những yêu cầu đòi hỏi của xã hội hay không thì phải được thu hút sử dụng – tức có việc làm, có môi trường làm việc tốt, có chính sách xã hội thích hợp... thì mới đánh giá được sản phẩm của hoạt động giáo dục đào tạo cao hay thấp. Như vậy môi trường xã hội có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả của hoạt động của nguồn nhân lực các trường đại học. Môi trường xã hội ở đây bao gồm cả môi trường pháp luật, các chính sách xã hội: việc làm, thu nhập, trả công lao động, bảo hiểm....; sự kết hợp giữa gia đình, các tổ chức xã hội, các đoàn thể với nhà trường ngành giáo dục đào tạo.

Chất lượng lao động của nguồn nhân lực các trường đại học không chỉ biểu hiện ở việc thực hiện đầy đủ số lượng công việc mà quan trọng hơn, nó phải được đo lường bằng chất lượng các công trình khoa học hay những công việc kiêm nhiệm được giao trong quản lý giáo dục đại học, và hơn hết là “kết quả (đầu ra) của quá trình đào tạo và được thể hiện qua các phẩm chất, giá trị nhân cách, giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu đào tạo” [93, tr.184]. Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, chất lượng lao động của nguồn nhân lực các trường đại học không chỉ là đạt được tiêu chí do chính bậc học đó đặt ra mà là “sự thỏa mãn và đáp ứng tốt các nhu cầu của khách hàng, của thị trường, của xã hội” [92, tr.313]. Năng suất, hiệu quả lao động của quá trình lao động này phải được xem xét, đánh giá trong mối tương quan so sánh với chi phí đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực các trường đại học.

2.4. Tính tất yếu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học trong hội nhập quốc tế

2.4.1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực quốc gia trong nền kinh tế tri thức

Một là, trong quá trình phát triển kinh tế, con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước. Phát triển nguồn nhân lực thông qua phát triển giáo dục và đào tạo là biện pháp cơ bản quyết định chất lượng vốn con người. Ngày nay, nguồn nhân lực chất lượng cao có một vai trò rất quan trọng, quyết định sự thành công của quá trình tái cơ cấu nền kinh tế, là yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Phát triển nguồn nhân lực không những phục vụ nhu cầu trong nước mà còn xuất khẩu lao động, đặc biệt lao động có chuyên môn cao. Vì vậy, đào tạo nguồn nhân lực đủ sức đứng vững và khẳng định mình trong kỷ nguyên trí tuệ với trình độ cao, kỹ năng chuyên nghiệp, tích cực, chủ động và sáng tạo. Nâng cao chất lượng NNL các trường đại học trở thành ưu tiên hàng đầu trong chiến lược phát triển các vấn đề quan trọng của nước ta hiện nay.

Hai là, yêu cầu phát triển nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, dưới sự phát triển của kinh tế tri thức đang trở thành nhiệm vụ cấp bách của giáo dục đại học Việt Nam. Trong thời đại này, con người trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, là chủ thể của hoạt động sản xuất, là yếu tố then chốt đảm bảo nền kinh tế Việt Nam phát triển theo hướng hiện đại, bền vững. Đó phải là nhân lực có học vấn cao, giỏi chuyên môn nghiệp vụ, được đào tạo cơ bản, hệ thống và hiện đại. Yêu cầu bức thiết hiện nay là nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam, điều này tất yếu đặt ra yêu cầu về một cuộc cách mạng trong chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Năng lực của lao động phải được thể hiện trong thực tiễn thay vì qua bằng cấp như trước đây. Mâu thuẫn lớn đang đặt ra đối với nước ta là cần phải thực hiện CNH, HĐH rút ngắn, đi tắt đón đầu những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến, hiện đại để phát triển lực lượng sản xuất nhưng lại thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực chất lượng cao- lực lượng hàng đầu quan trọng nhất để thực hiện nhiệm vụ đó. Mâu thuẫn này chỉ

có thể được giải quyết bằng con đường duy nhất là nâng cao chất lượng giáo dục đại học, trong đó nguồn nhân lực các trường đại học là lực lượng quyết định.

Ba là, giáo dục đại học Việt Nam chịu tác động của xu thế thị trường hóa giáo dục đại học. Đối với quản lí kinh tế trong nền kinh tế thị trường, đặc biệt khi gia nhập Tổ chức thương mại quốc tế (WTO), Việt Nam phải cam kết thừa nhận GDDH là một loại hàng hóa dịch vụ, gồm 4 phương thức cung ứng dịch vụ giáo dục theo quy định của GATS – Hiệp định chung về thương mại dịch vụ. Khi GDDH trở thành một hàng hóa dịch vụ, các trường đại học hoạt động như những doanh nghiệp cung cấp hàng hóa ra thị trường, ở đó, người học là khách hàng. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng NNL các trường đại học trở thành yêu cầu thiết yếu cho sự tồn tại của nhà trường thông qua việc làm hài lòng khách hàng của mình cũng như đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp, cơ quan – những đơn vị trực tiếp sử dụng sản phẩm là người lao động. Khi thực hiện thương mại hóa hoạt động giáo dục đại học, tự chủ đại học và gia nhập vào thị trường thế giới, cạnh tranh giữa các trường đại học trong nước với nhau và với các trường đại học trên thế giới là tất yếu. Do đó, chỉ có thể nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình thì các trường mới tạo ra sức mạnh nội tại để phát triển bền vững. Đặt trong nền kinh tế thị trường, việc đầu tư cho nguồn nhân lực của các trường đại học cũng giống như bất kì sự đầu tư nào khác, cần quan tâm đến hiệu quả sử dụng vốn. Đầu tư cho NNL các trường đại học là đầu tư theo chiều sâu, đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững. Cầu về thị trường lao động cao bao nhiêu về chất và lượng thì cung phải cao bấy nhiêu.

Bốn là, trong kinh tế thị trường, cạnh tranh về mọi mặt của nền kinh tế là quy luật tất yếu khách quan, để nâng cao sức cạnh tranh thì tăng năng suất lao động là vấn đề then chốt. Thực trạng của lao động Việt Nam hiện nay cho thấy, năng suất lao động ở mức rất thấp, chủ yếu là lao động phổ thông, thiếu hụt nghiêm trọng lực lượng chuyên gia; hầu hết lao động đã qua đào tạo nhưng phải đào tạo lại khi sử dụng...Điều này làm cho năng suất lao động thấp, hiệu quả đầu tư kém, tỉ suất lợi nhuận giảm mạnh tác động tiêu cực đến sự phát triển kinh tế. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng này,

song nguyên nhân về chất lượng giáo dục yếu kém là chủ yếu. Do đó, nâng cao chất lượng NNL các trường đại học sẽ trực tiếp tác động đến chất lượng lao động của NNL quốc gia, là biện pháp cơ bản để tăng năng suất lao động xã hội ở Việt Nam.

Nhằm là, đặc thù của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là xuất hiện trí tuệ nhân tạo, công nghệ tự động hóa, vật liệu mới và công nghệ thông tin trong phân tích dữ liệu (big data). Với đặc thù đó, cơ cấu ngành nghề sẽ thay đổi rất nhanh. Hầu hết các thiết bị trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 đều là thiết bị đa ngành, đơn cử như chiếc điện thoại thông minh đã kết hợp rất nhiều chức năng chứ không chỉ là công cụ để nghe, nói. Để làm ra sản phẩm này cần phải có sự phối hợp rất nhiều ngành nghề. Cũng do đặc thù của thời đại, giảng viên lên lớp không còn chiếu bài giảng vì gần như tất cả kiến thức sinh viên có thể dễ dàng tìm thấy trên mạng. Với cách mạng công nghiệp 4.0, sinh viên phải tự học là chính. Vai trò của người thầy cũng thay đổi từ trạng thái dạy học sang hướng dẫn. Giảng viên hướng dẫn sinh viên học qua các dự án, giải quyết các bài toán từ thực tế. Việc này đòi hỏi giảng viên phải tăng cường ra thực tế để có dự án hướng dẫn sinh viên.

Tiến bộ công nghệ thông tin sẽ làm xuất hiện những loại hình đào tạo mới. Hệ thống đào tạo trực tuyến đại chúng, đào tạo online là những loại hình đào tạo mới thách thức các phương thức đào tạo truyền thống. Đây là những khóa ĐH mở trên mạng có hàng chục triệu người theo học. Các trường đại học, các trung tâm uy tín sẽ cung cấp các khóa học trực tuyến theo nhu cầu và rất sát với thực tế. Theo đó, họ mời những giáo sư giỏi nhất ở từng lĩnh vực đặt viết về vấn đề này. Những thách thức trên đặt ra yêu cầu các trường ĐH một mặt phải đẩy mạnh nghiên cứu phát triển các công nghệ mới đáp ứng yêu cầu công nghiệp 4.0, một mặt tự thay đổi để phù hợp với nền công nghiệp mới. Như vậy, với cách mạng công nghiệp 4.0 cần phải có nền giáo dục 4.0, những người giảng viên và cán bộ quản lý 4.0. Ở đó, con người, máy móc, thiết bị, công việc được kết nối mọi nơi để tạo ra nền giáo dục thiên về đào tạo phẩm chất, năng lực cá nhân. Trong khái niệm mới này, trường học, con người, chương trình, phương tiện truyền thống... được chuyển đổi thành đối tượng thông minh hơn, đặt trong hệ sinh

thái sáng tạo, khởi nghiệp. Với giáo dục 4.0, trọng tâm là sáng tạo và kiến tạo giá trị. Chương trình đào tạo không còn đơn ngành mà là đa ngành, liên ngành.

2.4.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam nhằm phát huy vai trò và sử dụng hiệu quả các nguồn lực của giáo dục đại học đối với tăng trưởng kinh tế

Vai trò và hiệu quả hoạt động của các trường đại học do nhiều yếu tố tác động như: hiệu quả sử dụng vốn, khai thác tiềm năng, sử dụng hợp lý, tiết kiệm và nâng cao hiệu suất các nguồn lực của từng trường. Trong các nguồn lực đầu vào, phải kể đến yếu tố hàng đầu là nguồn nhân lực. Nguồn lực này có tác động trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Đó là giá trị cốt lõi trong việc đảm bảo chất lượng nhà trường. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDDH về thực chất là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực sư phạm, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, các kỹ năng xã hội để mỗi nhà giáo và cán bộ quản lý thực hiện một cách tốt nhất nhiệm vụ của mình trong quá trình lao động.

Chất lượng của giáo dục đại học bao gồm nhiều yếu tố tác động như: Cơ sở vật chất kỹ thuật; Chương trình đào tạo; Giáo trình, tài liệu phục vụ môn học; Nguồn nhân lực trực tiếp và gián tiếp phục vụ đào tạo, Quy định, quy chế của trường; Các chế độ, chính sách.... Trong các yếu tố tham gia vào quá trình đào tạo thì đội ngũ nhân lực là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo đại học và hiệu quả đổi mới GDDH. Họ là chủ thể quan trọng nhất, nòng cốt nhất có ý nghĩa quyết định chất lượng giảng dạy, NCKH và các hoạt động khác trong hệ thống đào tạo của các trường đại học. Thậm chí, việc khai thác và sử dụng các nguồn lực khác có hiệu quả hay không là do nguồn nhân lực có chất lượng cao hay không. Đó còn là phối hợp giữa các chủ thể bao gồm lãnh đạo, quản lý, giảng viên, nhân viên nhà trường. Đổi mới và nâng cao chất lượng GDDH cần được thực hiện đồng bộ ở nhiều khâu như: đổi mới cơ chế, chính sách phát triển GDDH; đổi mới nội dung chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy; việc đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, hiện đại hóa các phương tiện dạy học. Chất lượng GDDH do

nhiều yếu tố tạo thành nhưng các yếu tố khác chỉ đóng vai trò hỗ trợ, tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình.

Bên cạnh vai trò to lớn của giảng viên thì bộ phận quản lý trong các trường đại học là lực lượng nòng cốt. Họ là đội ngũ trực tiếp soạn thảo và ban hành các qui định, qui chế tác động trực tiếp đến người lao động; họ sắp xếp, tổ chức và dẫn dắt việc thực hiện các quá trình, các nhiệm vụ giáo dục đào tạo. Công tác quản lý đa dạng nhưng trong đó các khâu chủ yếu là: tuyển dụng và quản lý nhân sự, công tác tuyển sinh, xây dựng và vận hành chương trình đào tạo, kiểm tra đánh giá chất lượng giảng dạy và học tập.... Một bộ phận giảng viên kiêm nhiệm chức danh cán bộ quản lý sẽ đồng thời thực hiện nhiều nhiệm vụ quan trọng của quá trình đào tạo của các trường đại học.

Một chính sách mạnh mẽ về phát triển đội ngũ là yếu tố quan trọng đối với các trường đại học. Cần xây dựng các chính sách rõ ràng liên quan đến nguồn nhân lực các trường đại học, sao cho có thể cập nhật và nâng cao kỹ năng của họ, khuyến khích sự cải tiến về chương trình đào tạo, phương pháp dạy và học, và với một tình trạng tài chính và nghiệp vụ thích hợp, để đạt chất lượng cao trong nghiên cứu và giảng dạy, phản ánh được điều khoản tương ứng của Bản Đề nghị liên quan về tình trạng đội ngũ nhân lực đại học được thông qua ở Hội nghị toàn thể của UNESCO vào tháng 11 năm 1997. [39; tr.51].

Ngân hàng Thế giới (WB), đã đưa ra thuyết *Tỉ suất lợi nhuận của giáo dục* để khẳng định vai trò của giáo dục đối với tăng trưởng kinh tế. Tổ chức này đã chứng minh, tỉ suất lợi nhuận của giáo dục tác động đến nền kinh tế thông qua: (1) Tác động trực tiếp đối với năng suất lao động của nhân lực tính bằng cách so sánh giữa sản phẩm của cá nhân làm ra trong cùng một đơn vị thời gian trước và sau khi cá nhân đó học một khóa đào tạo với chi phí cho khóa đào tạo đó. Ảnh hưởng gián tiếp mà giáo dục mang lại cho xã hội hay những lợi ích phổ biến, liên quan tới giáo dục như trình độ dân trí, thói quen trọng tri thức và kiến thức, phong trào tự học và học suốt đời trong nhân dân... Những lợi ích gián tiếp và vô hình (I_2 của giáo dục rất khó xác định nhưng *tỉ suất lợi nhuận của giáo dục (L) lớn hơn tỉ suất lợi nhuận trực tiếp (I_1)* theo công thức:

$$L = l_1 + l_2$$

- Tỷ suất lợi nhuận trực tiếp của giáo dục (l_1): là tổng số các chi phí và lợi nhuận của đầu tư cho giáo dục được xem xét trong doanh thu hàng năm (tính bằng %), tương tự tính tỷ suất lãi tiền gửi tiết kiệm hay mua trái phiếu.

Tỷ suất lợi nhuận từ giáo dục 10% có nghĩa là khi đầu tư 10.000 USD vào giáo dục sẽ thu được lợi nhuận hàng năm là 1.000 USD trong suốt quá trình lao động của một con người đã qua đào tạo, đây là mức thu mà người đó có thể kiếm được bằng hoặc cao hơn mà không cần phải đầu tư thêm. Ví dụ: một người 18 tuổi tốt nghiệp phổ thông, muốn học lấy bằng đại học thì chi phí giáo dục (C) của anh ta bao gồm: chi phí trực tiếp (C_1) gồm học phí và các chi phí khác liên quan là 1.000 USD/năm. Ngoài ra, học sinh này còn phải chịu những chi phí gián tiếp (C_2 : chi phí cơ hội, vì mất cơ hội làm việc trong thời gian theo học. Chi phí này tương đương với số tiền mà một học sinh có bằng tú tài có thể kiếm được trên thị trường lao động, chẳng hạn là 2.000 USD mỗi năm, tổng chi phí của người học $(C_1 + C_2) \times 4 = 12.000$ USD. Nếu như một người tốt nghiệp đại học kiếm được trung bình mỗi năm nhiều hơn 1.500 USD (K) so với chính anh ta nếu như chỉ có bằng tú tài, thì tỷ suất lợi nhuận mà đầu tư cho giáo dục đem lại cho anh ta (l_1) là:

$$\frac{1.500}{12.000} = 12,5\% \text{ theo công thức } l_1 = \frac{K}{C_1 + C_2} \text{ hay } l_1 = \frac{K}{C}$$

Nhưng $C = C_1 + C_2$ chưa phải là toàn bộ chi phí cho giáo dục. Bởi vì, do các lợi ích xã hội của giáo dục (L) lớn hơn những lợi ích cá nhân mà giáo dục tạo ra nên nước nào cũng phải dành ngân sách cho giáo dục nhằm tránh tình trạng đầu tư không đủ vào giáo dục và khuyến khích người dân đầu tư trực tiếp vào việc học tập. Thực tế này có nghĩa là, chi phí thực cho giáo dục lớn hơn chi phí bao cấp của nhà nước [27; tr.39,40].

Trong bất kì hoạt động nào, con người cũng là chủ thể, là yếu tố chủ yếu quyết định kết quả của hoạt động ấy. Trong hoạt động giáo dục và đào tạo ở các trường đại học, đội ngũ các nhà quản lí và giảng viên được coi là yếu tố quyết định chất lượng

giảng dạy, tạo ra sản phẩm là người học có đạo đức, tri thức và kỹ năng tốt. Vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học là tất yếu khách quan, xuất phát từ đòi hỏi của thực tiễn.

2.4.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam xuất phát từ yêu cầu của quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay

Tuyên bố của Hội nghị quốc tế về giáo dục đại học năm 1998 do UNESCO tổ chức *"GDDH vào thế kỷ 21- Tầm nhìn và Hành động"* đã chỉ rõ: "Sứ mệnh của giáo dục đại học là góp phần vào yêu cầu phát triển bền vững và phát triển xã hội nói chung", đồng thời giáo dục đại học cần được bảo đảm:

- Bình đẳng, công bằng cho mọi người
- Chất lượng cao, góp phần phát triển bền vững, các giá trị văn hoá, xã hội..vv
- Tăng cường chức năng khám phá và phê phán
- Tự do học thuật, tự chủ và chịu trách nhiệm trước xã hội. Phục vụ công cộng
- Tăng cường sự thích ứng. Liên thông và chuẩn bị tốt để vào cuộc sống
- Đa dạng hoá và bảo đảm chất lượng, công nghệ mới
- Hợp tác quốc tế

[38; tr.49]

Nghị quyết 29 - Hội nghị Trung ương 8 khóa XI đã chỉ rõ mục tiêu tổng quát của chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam là tạo ra sự chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; xây dựng *nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp*. Mặt khác, các trường đại học đang đứng trước những cơ hội và thách thức cần phải đổi mới để thực hiện chủ trương đổi mới cách quản lý các trường đại học từ chỗ kế hoạch hóa, mệnh lệnh hành chính sang giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở GDDH. Cùng với xu thế toàn cầu hiện nay và phát triển

kinh tế tri thức hiện nay, chất lượng, mà trước hết là chất lượng nguồn nhân lực các trường là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học bao gồm nhiều khâu, nhưng khâu quan trọng nhất, có ý nghĩa quyết định sự tồn tại và đứng vững trong cạnh tranh của các trường phải là chất lượng giáo dục đào tạo.

Nghị quyết 29 xác định, giáo dục đại học phải tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, trong đó có trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Sứ mạng mới của trường đại học theo định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo ở nước ta trong giai đoạn hiện nay cũng đặt ra yêu cầu phải nâng cao chất lượng NNL các trường đại học. Quan điểm “chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực, phẩm chất người học; chuyển phát triển giáo dục đào tạo từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng chất lượng và hiệu quả” [33] định hướng phát triển năng lực người học theo tiêu chí: chủ động, sáng tạo, có kỹ năng xã hội tốt, có phẩm chất đạo đức và tư duy phê phán. Mục tiêu ấy đặt ra yêu cầu rất cao ở chất lượng NNL các trường đại học. Bước vào thời đại kinh tế tri thức, với những yêu cầu khắt khe của thị trường lao động, Đảng ta đã xác định vai trò quyết định của giáo dục đào tạo đối với chất lượng nguồn nhân lực. Do đó, đổi mới giáo dục đào tạo một cách căn bản và toàn diện là một tất yếu. Đổi mới giáo dục và đào tạo phải theo nhu cầu phát triển của xã hội; nâng cao chất lượng theo yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, phục vụ đắc lực sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc [32]. Nâng cao chất lượng NNL các trường đại học là tiền đề tiên quyết để thực hiện mục tiêu trên.

Với phương thức đào tạo lấy người học là trung tâm nhằm phát triển năng lực của người học, cách thức và quy trình đào tạo cũng thay đổi. Đào tạo theo tín chỉ với những sự thẩm định chất lượng nghiêm ngặt từ nhiều qui trình kiểm định chất lượng trường đại học theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng đặt ra yêu cầu cấp thiết là nâng cao chất lượng NNL các trường đại học. Với cách thức đào tạo như hiện nay, người học trực tiếp được tham gia đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên khi

kết thúc môn học, được tham gia đánh giá chất lượng đào tạo của trường đại học trước khi tốt nghiệp. Do vậy, bản thân mỗi giảng viên, mỗi trường đại học phải nâng cao chất lượng của mình để tránh nguy cơ bị đào thải trong bối cảnh mới.

Mặt khác, chủ trương tăng quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của trường đại học đặt các trường vào trách nhiệm giải trình xã hội và sự giám sát chặt chẽ. Quyền tự chủ cho các cơ sở GDDH cần được giao đồng bộ, bao gồm tự chủ nguồn nhân lực; tự chủ trong các vấn đề liên quan đến tuyển sinh và quản lý sinh viên; tự chủ trong các hoạt động học thuật và chương trình giáo dục như phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên, nội dung chương trình và giáo trình học liệu, v.v. ; tự chủ trong các chuẩn mực học thuật, như các tiêu chuẩn của văn bằng, các vấn đề liên quan đến kiểm tra và kiểm định chất lượng; tự chủ trong nghiên cứu và xuất bản, giảng dạy và hướng dẫn học viên cao học, các ưu tiên trong nghiên cứu và quyền tự do xuất bản; tự chủ trong các vấn đề liên quan đến quản lý hành chính và tài chính, quản lý và sử dụng ngân sách, các nguồn tài chính của trường. Bởi vì các khía cạnh này liên quan chặt chẽ với nhau, nếu không có được quyền tự chủ trong mặt này thì quyền tự chủ ở các mặt khác không thể phát huy đầy đủ được. Điều này, đòi hỏi đội ngũ nhân lực của các trường phải đủ trình độ, năng lực không chỉ tự chịu trách nhiệm trong việc xây dựng chương trình đào tạo, mà quan trọng hơn họ phải triển khai và thực hiện có hiệu quả chương trình đó. Nó trở thành nhu cầu nội tại của quá trình đổi mới căn bản, toàn diện GDDH ở Việt Nam.

2.4.4. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam xuất phát từ yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế

Ngày nay, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế đang trở thành một trong những xu thế tất yếu của quan hệ kinh tế quốc tế hiện đại, những phát minh mạnh mẽ về khoa học - công nghệ, đã góp phần đẩy nhanh quá trình quốc tế hoá nền kinh tế thế giới, thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển, thúc đẩy phân công lao động quốc tế ngày càng sâu rộng, phát triển nhanh chóng thị trường quốc tế, góp phần khai thác tối đa lợi thế so sánh của các nước tham gia vào nền kinh tế toàn cầu.

Cho đến nay, có nhiều khái niệm khác nhau về hội nhập quốc tế. Hầu hết các khái niệm đều hướng tới nội hàm, coi hội nhập quốc tế như là quá trình các nước tiến hành các hoạt động tăng cường sự gắn kết với nhau thông qua sự chia sẻ về lợi ích, mục tiêu, giá trị, nguồn lực, quyền lực chung về các vấn đề liên quan và tuân thủ các luật chơi chung trong khuôn khổ các định chế hoặc tổ chức quốc tế. Như vậy, khác với hợp tác quốc tế (hành vi các chủ thể quốc tế đáp ứng lợi ích hay nguyện vọng của nhau, không chống đối nhau), “hội nhập quốc tế vượt lên trên sự hợp tác quốc tế thông thường: nó đòi hỏi sự chia sẻ và tính kỉ luật cao của các chủ thể tham gia” [94].

Ngày nay, hội nhập quốc tế là một quá trình tất yếu khách quan, do sự phát triển của quá trình phân công lao động xã hội và quan hệ giữa con người trong quá trình sống. Lịch sử loài người đã chứng minh, các cá nhân muốn tồn tại và phát triển phải có quan hệ và liên kết với nhau tạo thành cộng đồng. Nhiều cộng đồng trong quá trình phát triển đã liên kết với nhau tạo thành xã hội và các quốc gia-dân tộc. Các quốc gia lại liên kết với nhau tạo thành những thực thể quốc tế lớn hơn và hình thành hệ thống thế giới. Kinh tế hàng hóa và cao hơn nữa là kinh tế thị trường xuất hiện và phát triển đòi hỏi phải mở rộng các thị trường quốc gia, hình thành thị trường khu vực và quốc tế thống nhất. Quá trình này chính là động lực chủ yếu thúc đẩy nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế nói riêng và hội nhập quốc tế về mọi lĩnh vực nói chung.

Đặc biệt, từ khi sự phát triển mạnh mẽ của lực lượng sản xuất thế giới nhờ hàng loạt tiến bộ nhanh chóng về khoa học-công nghệ, diễn ra từ cuối thế kỉ XX, xu thế hòa bình-hợp tác, nỗ lực tự do hóa-mở cửa của các nước đã thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế trên nhiều lĩnh vực. Mức độ hội nhập cũng ngày một sâu sắc hơn, bao quát toàn diện hơn. Ngày nay, hầu hết mọi nước trên thế giới đã và đang tích cực tham gia vào quá trình này, coi đó là một trong những mục tiêu quan trọng để phát triển quốc gia. Xét trên bình diện chung, hội nhập quốc tế đã trở thành một xu thế lớn và một đặc trưng quan trọng của thế giới hiện nay, đó là thời đại hội nhập toàn cầu, toàn cầu hóa. Xu thế này chi phối toàn bộ quan hệ quốc tế và làm thay đổi to lớn cấu trúc của hệ

thống thể giới cũng như bản thân các chủ thể và mối quan hệ giữa chúng. Mỗi quốc gia và vùng lãnh thổ chính là một phần của cấu trúc ấy.

Hội nhập quốc tế là một xu thế tất yếu lớn của thế giới cũng đồng thời đó là xu thế tất yếu đối với các nước trong thời đại toàn cầu hóa. Sự lựa chọn tất yếu này còn được quyết định bởi rất nhiều lợi ích mà hội nhập quốc tế tạo ra cho các nước. Có thể khái quát một số cơ hội khi các nước tham gia vào quá trình này như sau:

Thứ nhất, quá trình hội nhập thúc đẩy mở rộng thị trường, xúc tiến thương mại và các quan hệ kinh tế quốc tế khác, từ đó thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế-xã hội.

Thứ hai, hội nhập cũng tạo động lực thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, từ đó nâng cao hiệu quả và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, của các sản phẩm và doanh nghiệp; đồng thời, làm tăng khả năng thu hút đầu tư vào nền kinh tế.

Thứ ba, hội nhập giúp nâng cao trình độ của nguồn nhân lực và nền khoa học công nghệ quốc gia, nhờ hợp tác giáo dục-đào tạo và nghiên cứu khoa học với các nước và tiếp thu công nghệ mới thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài và chuyển giao công nghệ từ các nước tiên tiến.

Thứ tư, hội nhập làm tăng cơ hội cho các doanh nghiệp trong nước tiếp cận thị trường quốc tế, nguồn tín dụng và các đối tác quốc tế.

Thứ năm, hội nhập tạo cơ hội để các cá nhân được thụ hưởng các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ đa dạng về chủng loại, mẫu mã và chất lượng với giá cạnh tranh; được tiếp cận và giao lưu nhiều hơn với bên ngoài, từ đó có cơ hội phát triển và tìm kiếm việc làm cả ở trong lẫn ngoài nước.

Thứ sáu, hội nhập giúp bổ sung những giá trị và tiến bộ của văn hóa, văn minh của thế giới, làm giàu văn hóa dân tộc và thúc đẩy tiến bộ xã hội, hướng tới xây dựng một xã hội mở, dân chủ hơn, và một nhà nước pháp quyền thực sự.

Thứ bảy, hội nhập quốc tế tạo điều kiện để mỗi nước tìm cho mình một vị trí thích hợp trong trật tự quốc tế, giúp tăng cường uy tín và vị thế quốc tế, cũng như khả

năng duy trì an ninh, hòa bình và ổn định để phát triển, đồng thời mở ra khả năng phối hợp các nỗ lực và nguồn lực với các nước để giải quyết những vấn đề quan tâm chung của khu vực và thế giới.

Mặt khác, hội nhập quốc tế tạo ra những thách thức đối với các quốc gia, nếu như không tận dụng tốt cơ hội thì thách thức sẽ biến thành rào cản đối với sự phát triển kinh tế-xã hội. Một số vấn đề có thể xảy ra đối với các nước, đó là:

Một là, hội nhập làm gia tăng cạnh tranh gay gắt khiến nhiều doanh nghiệp và ngành kinh tế gặp khó khăn, thậm chí là phá sản, từ đó gây nhiều hậu quả về mặt kinh tế-xã hội.

Hai là, hội nhập làm tăng sự phụ thuộc của nền kinh tế quốc gia vào thị trường bên ngoài và, do vậy, khiến nền kinh tế dễ bị tổn thương trước những biến động của thị trường quốc tế.

Ba là, hội nhập không phân phối công bằng lợi ích và rủi ro cho các nước và các nhóm khác nhau trong xã hội, do vậy có nguy cơ làm tăng khoảng cách giàu-nghèo.

Bốn là, trong quá trình hội nhập, các nước đang phát triển phải đối mặt với nguy cơ chuyển dịch cơ cấu kinh tế tự nhiên bất lợi, do thiên hướng tập trung vào các ngành sử dụng nhiều tài nguyên, nhiều sức lao động, nhưng có giá trị gia tăng thấp. Do vậy, họ dễ có thể trở thành bãi rác thải công nghiệp và công nghệ thấp, bị cạn kiệt nguồn tài nguyên thiên nhiên và hủy hoại môi trường.

Năm là, hội nhập gia tăng nguy cơ bản sắc dân tộc và văn hóa truyền thống bị xói mòn trước sự du nhập của văn hóa nước ngoài.

Sáu là, hội nhập có thể có thể tạo ra một số thách thức đối với việc duy trì an ninh và ổn định ở các nước đang phát triển, nguy cơ gia tăng của tình trạng khủng bố quốc tế, buôn lậu, tội phạm xuyên quốc gia, dịch bệnh, nhập cư bất hợp pháp...

Như vậy, hội nhập đồng thời đưa lại cả cơ hội và thách thức đối với các nước. Việc khai thác được lợi ích đến đâu và hạn chế các bất lợi, thách thức thế nào phụ thuộc vào nhiều yếu tố do các nước không giống nhau về điều kiện, hoàn cảnh, trình độ

phát triển, trong đó đặc biệt quan trọng là năng lực của mỗi nước khi tham gia vào quá trình hội nhập.

Phát triển nguồn nhân lực có chất lượng là điều kiện, là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững để Việt Nam rút ngắn khoảng cách tụt hậu, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, hội nhập quốc tế và đẩy nhanh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, từ bối cảnh trong nước, phát triển nguồn nhân lực đang đứng trước những yêu cầu:

Thứ nhất, bảo đảm nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện thắng lợi các mục tiêu đã được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020: chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chủ yếu theo chiều rộng sang phát triển hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu; tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ; chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế; tăng nhanh hàm lượng nội địa hóa, giá trị gia tăng và sức cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp và của nền kinh tế; tăng năng suất lao động, tiết kiệm trong sử dụng mọi nguồn lực;...

Thứ hai, Việt Nam có lực lượng lao động lớn (khoảng 52.207.000 người; hàng năm trung bình có khoảng 1,5-1,6 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động), một mặt, tạo cơ hội cho nền kinh tế có bước phát triển mạnh mẽ, mặt khác, tạo sức ép lớn về giải quyết việc làm và đào tạo nghề nghiệp.

Thứ ba, nhu cầu đào tạo nghề nghiệp của người lao động ngày càng cao hơn cả về số lượng và chất lượng do mức thu nhập ngày càng cao, do chuyển dịch cơ cấu kinh tế, do quá trình đô thị hoá ngày càng mạnh mẽ, do sự xuất hiện của những ngành, nghề mới.

Thứ tư, sự phát triển nguồn nhân lực cần đáp ứng yêu cầu phát triển cân bằng hơn giữa các vùng miền, xuất phát từ yêu cầu giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm an ninh, quốc phòng để phát triển đất nước.

Từ bối cảnh quốc tế, phát triển nguồn nhân lực đang đứng trước những yêu cầu:

Thứ nhất, Việt Nam phải có đủ nhân lực để có khả năng tham gia vào quá trình vận hành của các chuỗi giá trị toàn cầu trong xu thế các tập đoàn xuyên quốc gia có ảnh hưởng ngày càng lớn.

Thứ hai, nguồn nhân lực phải có năng lực thích ứng với tình trạng nguồn tài nguyên thiên nhiên ngày càng khan hiếm và sự sụt giảm các nguồn đầu tư tài chính (do tác động và hậu quả của khủng hoảng kinh tế thế giới); có khả năng đề ra các giải pháp gia tăng cơ hội phát triển trong điều kiện thay đổi nhanh chóng của các thể hệ công nghệ, tương quan sức mạnh kinh tế giữa các khu vực.

Thứ ba, nhân lực nước ta phải được đào tạo để có khả năng tham gia lao động ở nước ngoài do tình trạng thiếu lao động ở nhiều quốc gia phát triển để phát huy lợi thế của thời kì dân số vàng; đồng thời có đủ năng lực để tham gia với cộng đồng quốc tế giải quyết những vấn đề mang tính toàn cầu và khu vực.

Quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam được coi là rất quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Trong bối cảnh ấy, Việt Nam có cơ hội phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để tiếp thu, làm chủ, thích nghi, thu hút được nhiều vốn đầu tư, công nghệ hiện đại và lao động trình độ cao từ bên ngoài. Điều này đòi hỏi đội ngũ nhân lực giáo dục đại học phải có chất lượng cao mới có thể nhanh chóng tạo ra đội ngũ những người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tri thức khoa học, công nghệ, phẩm chất đạo đức, nhân cách và sự hiểu biết những nét đặc thù về văn hoá để có thể tham gia vào quá trình hội nhập.

2.5. Các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL các trường ĐH trong hội nhập quốc tế

Cho đến nay, chưa có một hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL các trường đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Tác giả dựa trên các văn bản quy định về tiêu chuẩn, tiêu chí của giảng viên, cán bộ quản lý trong các trường đại học và một số quan điểm của các học giả làm cơ sở để xây dựng tiêu chí về chất lượng NNL các trường đại học.

Về tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên, Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDDT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập, phân loại chức danh giảng viên, bao gồm giảng viên cao cấp (Hạng I), giảng viên chính (Hạng 2) và giảng viên (Hạng III). Mỗi chức danh có những tiêu chí khác nhau. Thông tư số 47/2014/TT-BGDDT ngày 31/12/2014 quy định chế độ làm việc đối với giảng viên; Luật Giáo dục đại học số: 08/2012/QH13, theo Điều 55. Nhiệm vụ của giảng viên:

1. Giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo.
2. Nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo.
3. Định kỳ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy.
4. Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của giảng viên.
5. Tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học.
6. Tham gia quản lý và giám sát cơ sở giáo dục đại học, tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác khác.

Mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (ASEAN University Network - AUN) đã hình thành hệ thống đảm bảo chất lượng của mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (AUN-QA) đã khẳng định “Giảng viên là tài nguyên học tập quan trọng nhất đối với phần lớn sinh viên” [89, tr.58] và đưa ra Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế. Bộ tiêu chuẩn này cũng xác định rõ các yêu cầu đối với giảng viên, đó là phải có kiến thức và hiểu biết đầy đủ về bộ môn mình đang giảng dạy, có các kỹ năng cần thiết và kinh nghiệm giảng dạy để truyền đạt, trao đổi những kiến thức và hiểu biết đó cho sinh viên một cách hiệu quả trong môi trường dạy học, và có thể lấy ý kiến phản hồi của sinh viên về việc giảng dạy của mình. Chất

lượng đội ngũ giảng viên bao gồm trình độ chuyên môn, sự tinh thông lĩnh vực giảng dạy, kinh nghiệm bản thân, kỹ năng giảng dạy và đạo đức nghề nghiệp. Mô hình của AUN-QA đảm bảo chất lượng cấp chương trình bao gồm 15 tiêu chí. Trong đó, tiêu chí thứ 6 quy định về Chất lượng đội ngũ giảng viên: [1] Giảng viên có đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ; [2] Có đủ giảng viên để giảng dạy các môn học trong chương trình; [3] Việc tuyển dụng và bổ nhiệm dựa trên thành tích giảng dạy và nghiên cứu; [4] Các vai trò và quan hệ giữa các giảng viên được xác định rõ và được hiểu rõ [5] Việc phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, kinh nghiệm và kỹ năng; [6] Có quy định về khối lượng công việc và chế độ khen thưởng để nâng cao chất lượng dạy và học; [7] Quy định rõ trách nhiệm của các giảng viên; [8] Có sự chuẩn bị về đánh giá, tư vấn và bổ trí lại cán bộ giảng dạy; [9] Có kế hoạch về việc chấm dứt hợp đồng, nghỉ hưu, phúc lợi xã hội và thực hiện tốt kế hoạch; [10] Có hệ thống đánh giá, khen thưởng hữu hiệu.

Theo tác giả Phạm Xuân Hậu, năng lực nhà giáo chính là năng lực sư phạm bao gồm: năng lực chuyên môn; năng lực dạy học; năng lực tổ chức; năng lực thực hiện; năng lực giao tiếp; năng lực kiểm tra, đánh giá; năng lực giáo dục [49].

Theo tiêu chí của Hiệp hội các trường đại học thế giới (International Association of Universities) thì sản phẩm đào tạo phải có các phẩm chất sau :

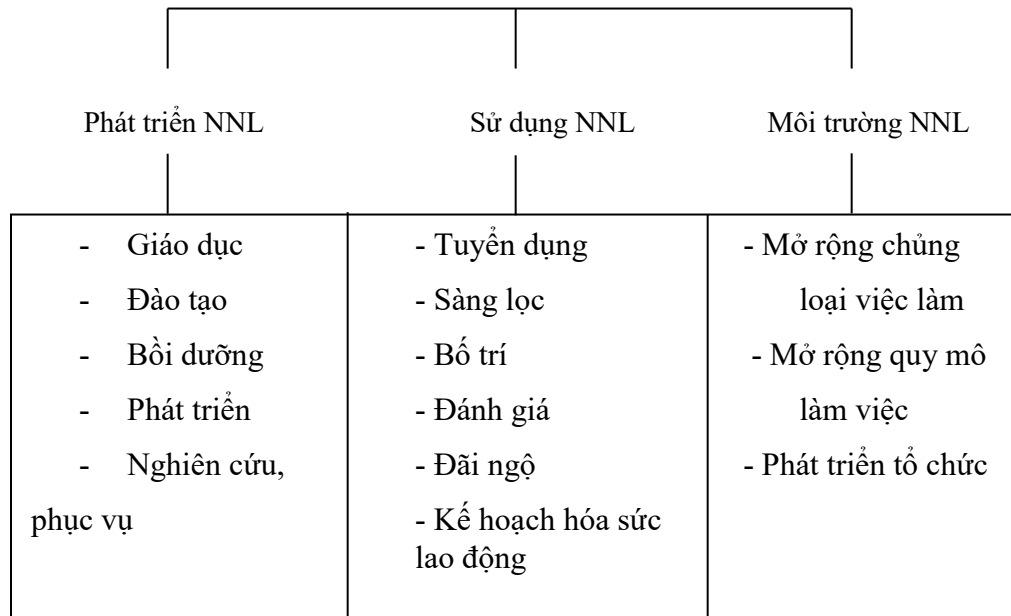
- Có sự sáng tạo và thích ứng cao trong mọi hoàn cảnh
- Có khả năng đáp ứng với công việc mới chứ không chỉ trung thành với một chỗ duy nhất.
- Biết vận dụng những tư tưởng mới
- Biết đặt những câu hỏi đúng chứ không chỉ biết áp dụng những lời giải đúng.
- Có kỹ năng làm việc theo nhóm, bình đẳng trong công việc chứ không tuân thủ theo sự phân bậc quyền uy.
- Có sự sáng tạo và thích ứng cao trong mọi hoàn cảnh
- Có hoài bão để trở thành những nhà khoa học lớn, các nhà doanh nghiệp giỏi, các nhà lãnh đạo xuất sắc chứ không phải chỉ trở thành những người làm công ăn lương.

- Biết kết luận, phân tích, đánh giá chứ không chỉ thuần túy chấp nhận.
- Biết nhìn nhận quá khứ và hướng tới tương lai.
- Biết tư duy chứ không phải chỉ là người học thuộc
- Biết dự báo, thích ứng chứ không phải chỉ phản ứng thụ động
- Chấp nhận sự đa dạng chứ không chỉ tuân thủ điều đơn nhất
- Biết phát triển chứ không chỉ chuyên giao. [49]

Về tiêu chí đánh giá cán bộ quản lý giáo dục, trong bối cảnh toàn cầu hóa, quốc tế hóa và kinh tế tri thức đòi hỏi những kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đạo đức mới ở người CBQLGD. Do vậy, chất lượng CBQLGD phải đáp ứng những yêu cầu của thời đại.

Theo lý thuyết về quản lý, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của người quản lý chính là quản lý đội ngũ nhân lực trong trường mình. Theo Leonard Nadle (Mỹ) năm 1980, nhiệm vụ của quản lý nguồn nhân lực được diễn tả bằng sơ đồ sau [27, tr.26].

Hình 1.1. Quản lý nguồn nhân lực



Theo một nhóm các nhà nghiên cứu về lãnh đạo giáo dục thì 10 kỹ năng sau đây là rất quan trọng quyết định sự thành công của người lãnh đạo giáo dục trong thế kỷ 21 (Charles Kivunja (2008); John R.Hoyle, Fenwick W. English, Betty E.Steffy,1998) [113], [126]:

- 1) Kỹ năng lãnh đạo và tạo sự thay đổi.
- 2) Các kỹ năng xây dựng viễn cảnh.
- 3) Kỹ năng xây dựng chính sách và quản trị.
- 4) Kỹ năng giao tiếp và quan hệ cộng đồng.
- 5) Kỹ năng quản lý tổ chức.
- 6) Kỹ năng lập kế hoạch và phát triển chương trình.
- 7) Kỹ năng quản lý hoạt động dạy học.
- 8) Kỹ năng đánh giá đội ngũ và quản lý nhân sự.
- 9) Kỹ năng phát triển đội ngũ.
- 10) Kỹ năng nghiên cứu khoa học giáo dục, đánh giá và lập kế hoạch.

Tổng hợp những nghiên cứu về các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL các trường đại học, theo tác giả, trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày nay, chất lượng của đội ngũ GVĐH thể hiện ở các tiêu chí về năng lực, trình độ chuyên môn, phương pháp giảng dạy, kỹ năng sư phạm, phẩm chất đạo đức, các kỹ năng mềm và ý chí phấn đấu vươn lên của từng cá nhân. Ngoài ra, yêu cầu quan trọng đối với nguồn nhân lực trong các trường đại học trong thời đại hội nhập quốc tế và sự phát triển của công nghệ thông tin hiện nay là phải khả năng giao tiếp bằng ngôn ngữ quốc tế (tiếng Anh) thành thạo, khả năng tin học tốt. Tác giả thiết lập thang đo và nội dung đánh giá chất lượng NNL các trường đại học trên 3 tiêu chí: **[1] Về trí lực của nguồn nhân lực; [2] Về nhân cách của nguồn nhân lực; [3] Về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực**

2.5.1. Về trí lực của nguồn nhân lực

Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực được đo bằng các tiêu chí cụ thể sau:

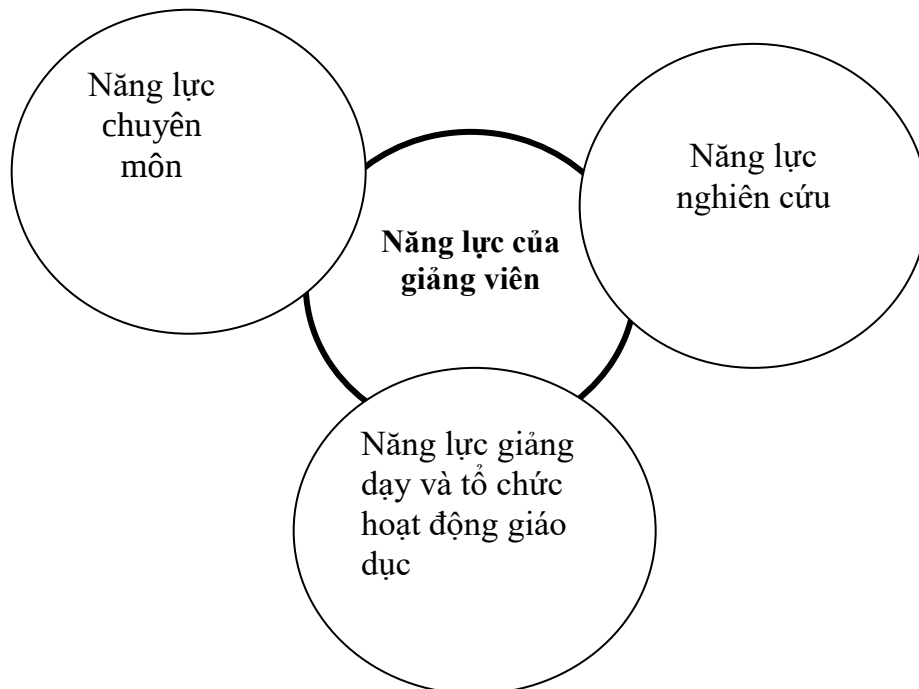
- Kiến thức cơ sở và chuyên ngành
- Năng lực nghiên cứu khoa học

- Năng lực quản lí (đối với cán bộ quản lí)
- Khả năng đổi mới và sử dụng phương pháp giảng dạy (đối với giảng viên)
- Khả năng cải tiến cách làm việc thông qua các sáng kiến kinh nghiệm và hiệu quả công việc.

- Năng lực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ.
- Kiến thức về hội nhập quốc tế
- Khả năng về tin học
- Khả năng về ngoại ngữ

Mặc dù có nhiều sự đổi thay trong quan niệm về vai trò và nhiệm vụ của nhà giáo đại học nhưng bản chất của nghề dạy học và đặc biệt là người dạy học trong thời đại mới là không thay đổi. Cấu trúc chức năng của người GVĐH có thể thay đổi tùy theo nhu cầu xã hội, nhưng dù trong cấu trúc nào, cả ba chức năng giảng dạy, NCKH, cung ứng dịch vụ đều có mối liên hệ tương hỗ hết sức chặt chẽ. Thực hiện đầy đủ và toàn diện cả ba nhóm chức năng nêu trên là một thách thức lớn, không chỉ cho từng GVĐH mà cho cả hệ thống giáo dục.

Hình 1.2. Năng lực của giảng viên đại học



Ngoài các tiêu chí đánh giá chất lượng thông qua những tiêu chuẩn chung của nhà giáo, xuất phát từ đặc thù về hoạt động giáo dục đại học, chất lượng của đội ngũ GVĐH còn được xem xét thông qua ba khía cạnh cơ bản là *chất lượng đào tạo nguồn nhân lực; năng lực và hiệu quả hoạt động khoa học; chất lượng các dịch vụ xã hội*.

Chất lượng hoạt động đào tạo: Với chức năng dạy học, GVĐH có nhiệm vụ trang bị cho sinh viên những tri thức khoa học hiện đại, kỹ năng, kỹ xảo về một lĩnh vực khoa học nhất định; phát triển trí tuệ và năng lực hoạt động trí tuệ, tư duy sáng tạo, trang bị phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp tự học, tiếp thu cái mới, hình thành thế giới quan khoa học, các chuẩn mực xã hội và các phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Do vậy, đòi hỏi người GVĐH trước hết phải có phẩm chất, năng lực của một nhà giáo, có nhân cách tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức lối sống trong sáng, lành mạnh, yêu nghề, yêu thương học trò, công bằng, tôn trọng nhân cách của người học. Đồng thời, GVĐH phải có năng lực chuyên môn tốt, có kiến thức chuyên sâu, làm chủ được tri thức, ham hiểu biết tri thức mới và không ngừng tìm tòi, học hỏi nâng cao trình độ, kỹ năng. Bên cạnh đó, GVĐH phải nắm vững kiến thức và kỹ năng về dạy và học, có phương pháp luận, kỹ thuật dạy và học nói chung và trong từng chuyên ngành cụ thể.

Chất lượng và hiệu quả hoạt động khoa học và công nghệ: Đội ngũ nhân lực GDDH được biết đến như một lực lượng cán bộ học thuật có trình độ, chất lượng cao; bởi vậy, ngoài việc dạy học, GVĐH phải chủ động tham gia nghiên cứu khoa học để bổ sung, cập nhật kiến thức, nâng cao chất lượng giảng dạy, đào tạo; khuyến khích, hướng dẫn, rèn luyện cho sinh viên phương pháp học thông qua nghiên cứu, phát hiện và giải quyết vấn đề thực tiễn. Để làm được điều đó, người GVĐH cũng phải biết nghiên cứu, tìm tòi, giải thích và dự báo các vấn đề của tự nhiên và xã hội mà loài người và khoa học chưa có lời giải.

Chất lượng các dịch vụ xã hội: Đối với nhà trường và sinh viên, GVĐH cần thực hiện các dịch vụ như tham gia công tác quản lí, các công việc hành chính, tham gia các tổ chức xã hội, cố vấn cho sinh viên, liên hệ thực tập, tìm chỗ làm cho sinh viên... Trong lĩnh vực chuyên môn, GVĐH làm phản biện cho các tạp chí khoa học, tham dự và tổ chức các hội thảo khoa học. Đối với cộng đồng, GVĐH trong vai trò của một chuyên gia cũng thực hiện các dịch vụ như tư vấn, cung cấp thông tin, viết báo, áp dụng các kiến thức khoa học vào đời sống cộng đồng, truyền bá kiến thức khoa học và nâng cao dân trí.

Sản phẩm đào tạo dựa trên các tiêu chí: Chỉ số thông minh (IQ), chỉ số sáng tạo (CQ), chỉ số cảm nhận (EQ), chỉ số đạo đức (MQ), chỉ số say mê (PQ), chỉ số hiểu biết và khả năng sử dụng công nghệ thông tin (DQ), chỉ số quốc tế hóa (InQ) bao gồm sự hiểu biết về ngôn ngữ, dân tộc, văn hóa, các nền văn minh thế giới, khả năng giao lưu, hợp tác.

Cán bộ quản lí trong các trường đại học là những người có trách nhiệm thực hiện thành công các chương trình giáo dục đào tạo; chịu trách nhiệm trong lập kế hoạch, tổ chức và đưa ra các chiến lược giáo dục đào tạo cũng như phát triển nguồn lực của môi trường. Họ làm việc trên cơ sở hợp tác với nhân viên, cán bộ, giảng viên, và các nhà quản lí khác ở các trường đại học để hiện thực hóa các chương trình giáo dục đã đặt ra. Một cán bộ quản lí trong trường đại học thường đảm nhận các nhiệm vụ sau: xây dựng và thực hiện các chương trình giáo dục đào tạo; trang bị các nguồn lực cho nhà trường; chuẩn bị các báo cáo tài chính; hỗ trợ đội ngũ nhân viên; tham dự/chủ trì các hoạt động giáo dục đào tạo của nhà trường...

2.5.2 Về nhân cách của nguồn nhân lực

Nhân cách của nguồn nhân lực được đo bằng các tiêu chí cụ thể sau:

- Đạo đức, lối sống, mối quan hệ với đồng nghiệp và sinh viên
- Tinh thần trách nhiệm trong công việc
- Tinh thần cầu tiến trong quá trình làm việc
- Tác phong làm việc

- Chấp hành chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước và nội qui của đơn vị.

Môi trường học tập tốt nhất của sinh viên, giúp hình thành và phát triển những yếu tố quý giá nhất của nhân cách con người xuất phát từ chính những người cán bộ quản lí, giảng viên và nhân viên trong ngôi trường ấy. Giảng viên là chức danh nghề nghiệp của nhà giáo làm công tác giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng. Trên thế giới, nhà giáo đại học thường gắn với một chức vụ khoa bảng hoặc do các trường đại học đề bạt hoặc do Chính phủ bổ nhiệm.

GVĐH trước hết là một nhà giáo, vì thế chất lượng của đội ngũ GVĐH được đánh giá trước hết qua các tiêu chuẩn cơ bản của nhà giáo, bao gồm: *phẩm chất* (đức) và *năng lực* (tài) là hai bộ phận tạo nên cấu trúc nhân cách của mỗi người thầy giáo. Phẩm chất nhà giáo là thế giới quan của họ (hay nói cách khác là phẩm chất chính trị của nhà giáo), nền tảng định hướng thái độ, hành vi ứng xử của giáo viên. Phẩm chất ấy biểu hiện ở lòng tự hào, tự tôn dân tộc; lí tưởng cách mạng; ước mơ, hoài bão tốt đẹp; lối sống giản dị, sự gần gũi, bao dung. Bên cạnh đó, phẩm chất, đạo đức, nhân văn của người thầy giáo thể hiện qua lòng thương yêu học trò, có trách nhiệm với thế hệ trẻ. Đối với cán bộ quản lí giáo dục, ngoài những tiêu chí, chuẩn mực về đạo đức, cần có năng lực hoạch định chiến lược để nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo của đơn vị, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của tiến trình hội nhập quốc tế trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo.

2.5.3 Về kĩ năng mềm của nguồn nhân lực

Kĩ năng mềm của nguồn nhân lực được đo bằng các tiêu chí cụ thể sau:

- Kĩ năng giao tiếp
- Kĩ năng làm việc độc lập
- Kĩ năng làm việc nhóm
- Kĩ năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn
- Kĩ năng vận dụng linh hoạt kiến thức trong công việc
- Kĩ năng thích nghi với môi trường hội nhập
- Kĩ năng giải quyết công việc

- Kỹ năng quản lí thời gian và sắp xếp công việc

Trong thời đại ngày nay, hội nhập quốc tế là một xu thế tất yếu của các trường đại học, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế về mọi mặt nói chung. Trong lĩnh vực GDDH, hội nhập quốc tế là quá trình liên kết, hợp tác giữa các trường đại học ở các quốc gia. Quá trình này đòi hỏi các trường phải chuẩn bị cho mình một đội ngũ nhân lực có khả năng thích ứng và tính linh hoạt cao, thể hiện ở năng lực lĩnh hội cái mới, cái tiến bộ trên thế giới. Việt Nam là nước có nền giáo dục đại học còn nhiều bất cập, chưa theo kịp trình độ hiện đại của nhiều nước trên thế giới và trong khu vực. Vì vậy, đòi hỏi đội ngũ nhân lực phải nỗ lực phấn đấu trau dồi tri thức về hội nhập, các kỹ năng mềm như kỹ năng lập kế hoạch và giải quyết công việc, kỹ năng làm việc với các chuyên gia, các cán bộ quản lý và giảng viên nước ngoài, kỹ năng làm việc độc lập, sáng tạo, kỹ năng quản lí thời gian và sắp xếp công việc hợp lý, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thích nghi với môi trường làm việc thay đổi. Đối với cán bộ quản lí trong các trường đại học, cao đẳng, kỹ năng mềm còn thể hiện ở khả năng lãnh đạo, lập kế hoạch và thuyết phục người khác thực hiện theo kế hoạch của mình.. Đó là những tiêu chí quan trọng trong kỹ năng mềm của nguồn nhân lực.

2.6. Các yếu tố tác động đến chất lượng NNL trong các trường ĐH Việt Nam

2.6.1. Cơ chế, chính sách phát triển Giáo dục đại học của quốc gia

Hiện nay, đất nước ta đang đứng trước một mâu thuẫn: Kinh tế phát triển mạnh và cơ hội đang đến với đất nước rất lớn, nhưng giáo dục, đào tạo có nguy cơ tụt hậu so với yêu cầu phát triển kinh tế. Trong phát triển con người và nguồn nhân lực, nhiều yếu kém và tiêu cực đang xảy ra với nhiều hậu quả nghiêm trọng. Bản thân ngành giáo dục, đào tạo và nhìn chung là toàn hệ thống phát triển nguồn nhân lực đang có nguy cơ rơi vào khủng hoảng: đào tạo nhiều mà sử dụng được ít, số người được đào tạo thất nghiệp cao, chi phí của toàn xã hội quá lớn so với những gì gặt hái được, có nhiều hậu quả lớn phải xử lí tiếp (ví dụ vấn đề đào tạo lại, việc bố trí người không đúng việc, không chuẩn bị kịp cho các bước phát triển tiếp theo của đất nước, phát sinh bộ máy công kênh dẫn đến quan liêu, tham nhũng...).

Xuất phát trên quan điểm, đường lối, chính sách và mục tiêu của Đảng và nhà nước để xây dựng chiến lược phát triển GD-ĐT mà trong đó nòng cốt là chiến lược PTNNLGD-ĐT cho từng giai đoạn như: giai đoạn 2001-2010, giai đoạn 2011-2020 và những giai đoạn tiếp theo; các Nghị quyết của các hội nghị BCHTW Đảng (Hội Nghị trung ương 4 khoá VII; Nghị quyết trung ương 2 khoá VIII, Nghị quyết số 29 –NQ/TW Hội nghị trung ương 8 khóa XI, ...)

Thông qua chiến lược này tạo cơ sở định hướng cho việc phát triển NNL GD-ĐT nhằm đạt những mục tiêu đã đề ra. Đặc biệt, từ những mục tiêu phát triển kinh tế -xã hội, NNL GDĐH có vai trò quan trọng nhằm đào tạo NNL đáp ứng những yêu cầu cơ bản của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Nguồn nhân lực GDĐH muốn thực hiện những mục tiêu GD-ĐT đề ra cần phải xây dựng chiến lược phát triển NNLGDĐH thích ứng cho từng thời kì, đáp ứng được những yêu cầu đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, cũng như đáp ứng kịp với sự mở rộng của các cơ sở GDĐH, sự mở rộng của quy mô sinh viên trong cả nước. Do vậy việc nâng cao chất lượng NNL GDĐH ở mỗi thời kì đều bị tác động bởi chính sách phát triển GD-ĐT của mỗi quốc gia như: Chính sách mở rộng các cơ sở đào tạo NNL cho các trường ĐH; Chính sách của nhà nước về tăng cường nhân lực cho các trường đại học; Chính sách đầu tư cho giáo dục đại học.....sẽ là nhân tố tác động đến chất lượng NNL GDĐH cho thời kì đó. Mặt khác, nếu Nhà nước và ngành Giáo dục đào tạo đưa ra những quy định nâng cao mức chuẩn hoá nghề nghiệp hoặc những quy định khác sẽ tác động đến việc phát triển NNL GDĐH.

Đầu tư tài chính của các trường đại học cũng tác động trực tiếp đến chất lượng NNL các trường đại học, bao gồm:

- Chi cho việc chi trả lương, chi cho phụ cấp ưu đãi;
- Chi cho đào tạo bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên và cán bộ quản lí GD.
- Chi cho việc nghiên cứu khoa học, khảo sát tham quan thực tế trong nước và ngoài nước.... là động lực thu hút phát triển NNL GDĐH

- Chi phí trang bị cơ sở vật chất, thiết bị công nghệ phục vụ giáo dục đào tạo

Đầu tư cho việc nâng cao chất lượng NNL GDĐH cần nhiều lực lượng tham gia: nhà nước, các tổ chức cá nhân trong và ngoài nước, hay là các tổ chức quốc tế chính phủ và phi chính phủ, bản thân sự nỗ lực của các trường đại học. Đặc biệt việc tăng cho trả lương, phụ cấp ưu đãi, và tăng cho việc đào tạo, bồi dưỡng cũng sẽ có tác dụng kích thích lực lượng lao động trong ngành GDĐH nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng nghề nghiệp.

Kinh nghiệm ở một số nước phát triển cho thấy đầu tư cho GDĐH mà nòng cốt là đội ngũ nhân lực GDĐH là một trong những giải pháp then chốt nhất trong việc đào tạo NNL có chất lượng cao và là nhân tố thúc đẩy tăng trưởng và phát triển nền kinh tế. Ngay từ những năm 90 của thế kỷ XX ở Hoa Kỳ đầu tư cho giáo dục-đào tạo đã chiếm 7% tổng GDP, Nhật Bản chiếm 5% tổng GDP, ở các nước châu Âu (Anh, Pháp, Đức, Hà Lan....), mức trung bình chiếm khoảng 5-6% tổng thu nhập quốc dân. Ở Việt Nam tính đến 2000-2001 đạt 2,3 - 2,6% GDP, năm 2004 đầu tư từ ngân sách nhà nước đạt 17,1%. Do vậy để nguồn nhân lực GD-ĐT đủ về số lượng, đảm bảo về cơ cấu nhân lực ở các cấp bậc học giữa các vùng, miền của đất nước đều bị ảnh hưởng của chính sách đầu tư, cho nên nếu sử dụng chính sách đầu tư thích hợp có hiệu quả sẽ là nhân tố làm tăng cả về số lượng và chất lượng NNLGD-ĐT ở nước ta.

2.6.2. Tình hình đào tạo và nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao các trường ĐH

Đào tạo là khâu then chốt để có một nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành GDĐH. Đặc biệt, với yêu cầu của hội nhập quốc tế về GDĐH buộc đội ngũ nhân lực làm trong ngành phải nâng cao trình độ, cập nhật các tri thức mới; phát huy được năng lực của bản thân cung cấp cho người học những tri thức mới nhất và bổ ích nhất. Nguồn nhân lực cung cấp cho các trường đại học được đào tạo từ các cơ sở giáo dục đại học trong và ngoài nước. Với yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học hiện nay, đòi hỏi các cơ sở đào tạo cần hướng tới mục tiêu xây dựng những chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy phù hợp, cách thức quản lý tiên

tiến, hiệu quả. Để thực hiện được các mục tiêu trên, đào tạo cần tập trung những vấn đề quan trọng: Thứ nhất, tăng cường quản lý nhà nước về đào tạo song song với việc ban hành cơ chế, chính sách quản lý đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ nhân tài; sử dụng hiệu quả lao động, đi đôi với việc đẩy mạnh công tác kiểm tra, thanh tra hoạt động đào tạo. Mặt khác, đẩy mạnh nghiên cứu và ứng dụng khoa học - công nghệ tiên tiến vào hoạt động quản lý, đào tạo nhân lực. Kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực phải bám sát nhu cầu xã hội. Thứ hai, đối với các trường đại học, chuẩn hóa, đào tạo lại, nâng cao trình độ đội ngũ nhân lực sau tuyển dụng là công việc rất quan trọng và cần được thực hiện thường xuyên, liên tục. Các trường cần xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực phù hợp với nhu cầu phát triển giáo dục đại học từng thời kì, từng vùng, miền trong cả nước; từng bước thực hiện chuẩn hóa nhân lực theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế. Thứ ba, phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo chất lượng cao, là nguồn cung cấp lực lượng giảng viên và cán bộ quản lý các trường đại học bảo đảm đáp ứng yêu cầu hội nhập.

Để có thể đào tạo và cung cấp đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho các trường đại học, bản thân mỗi cơ sở đào tạo cần tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, thiết bị giảng dạy đồng bộ, hiện đại, chuẩn hóa chất lượng giảng viên, chuẩn hóa chương trình đào tạo, giáo trình khung đào tạo, bảo đảm yêu cầu chung và sự thống nhất về nội dung đào tạo, trình độ đào tạo. Thứ tư, Tăng cường liên kết đào tạo giữa Nhà nước - Nhà trường - doanh nghiệp để có nguồn nhân lực có năng lực thực tiễn cao. Sử dụng hiệu quả ngân sách nhà nước cho đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời khuyến khích các cơ sở đào tạo tự chủ về kinh phí cho đào tạo. Ngoài nguồn kinh phí đào tạo trong nước, các trường chủ động tìm kiếm nguồn kinh phí đào tạo và những chương trình hỗ trợ liên kết đào tạo từ nước ngoài để có một nguồn nhân lực các trường đại học đủ sức cạnh tranh và hội nhập khu vực và quốc tế, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

2.6.3. Tình hình sử dụng nguồn nhân lực các trường ĐH

Để làm tốt mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, các trường đại học cần phải có những cơ chế, chính sách thích hợp về sử dụng, bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực một cách hợp lý, tạo động lực cho đội ngũ nhân lực nhà trường phát huy được tính năng động sáng tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, quản lí, yêu nghề, thu hút được lực lượng lao động khác tham gia vào ngành GDĐH, đáp ứng được những yêu cầu đòi hỏi về chất lượng NNL trong bối cảnh mới.

Cơ chế chính sách sử dụng, bố trí sắp xếp NNL GDĐH là nhân tố ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng NNL ở mỗi thời kì nhất định. Xây dựng cơ chế chính sách trên cơ sở đặc điểm của mỗi trường phù hợp với điều kiện hiện có sẽ là động lực thúc đẩy chất lượng NNL nâng cao, khắc phục được những bất cập về chất lượng NNL hiện có. Chẳng hạn, việc bố trí, luân chuyển sắp xếp NNL phải căn cứ vào năng lực, trình độ chuyên môn và những phẩm chất khác của mỗi cá nhân; căn cứ vào nhu cầu đòi hỏi của mỗi trường,

Để phát huy hiệu quả nguồn nhân lực GDĐH thì Nhà nước và ngành GD-ĐT cần ban hành những chính sách cần thiết nhằm tạo động lực thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực như: Chính sách tiền lương phù hợp, chính sách phụ cấp ưu đãi, chính sách sử dụng nhân tài; chính sách trợ cấp cho đội ngũ nhân lực ở những vùng, nơi khó khăn...và hơn hết là sự vận dụng chủ trương, chính sách vào các trường đại học cho phù hợp nhằm nâng cao chất lượng NNL các trường đại học, đáp ứng những yêu cầu đòi hỏi của sự nghiệp đổi mới và phát triển nền kinh tế-xã hội.

Ở Việt Nam hiện nay Đảng và nhà nước đã ban hành hàng loạt những chính sách như: Chính sách cải cách tiền lương, quyết định số 973/1997/QĐ - TTg của chính phủ về chế độ phụ cấp đối với giáo viên đứng lớp; Nghị Định số 35/2001/NĐ-TTg về chế độ đãi ngộ đối với các nhà giáo công tác ở các địa bàn kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn và các trường chuyên biệt... Ngoài ra nhà nước còn ban hành nhiều chính sách khác nhằm khuyến khích về tinh thần, đãi ngộ về vật chất đối với người thầy: Phong các danh hiệu nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú; tặng huy chương vì sự nghiệp giáo dục;...

Bộ GD-ĐT đã ban hành tiêu chuẩn về chức danh nghề nghiệp giảng viên, cán bộ quản lý GD ở đại học, phong học hàm giáo sư, phó giáo sư...; Tổ chức bồi dưỡng thường xuyên cho giảng viên và cán bộ quản lý GD theo chu kỳ ngắn hạn, dài hạn nhằm tạo điều kiện cho đội ngũ nhân lực có đủ năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu giáo dục đào tạo.

Các nhân tố khách quan tác động đến chất lượng nguồn nhân lực như các điều kiện, môi trường làm việc, công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng cũng như các chế độ, chính sách ưu đãi và cơ chế kiểm tra, đánh giá công nhận. Những tác động này do nhà quản lý giáo dục quyết định, do đó, đòi hỏi bộ phận quản lý trong các trường đại học, cao đẳng phải đáp ứng những tiêu chí riêng của công tác quản lý.

Cơ chế, chính sách sử dụng NNL GDĐH của từng trường đại học phải linh hoạt, hợp lý, đủ mạnh phù hợp với sự vận hành của nền kinh tế thị trường, tạo được động lực khuyến khích người lao động nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn nghề nghiệp. Việc bố trí sắp xếp NNL phải căn cứ vào năng lực, trình độ, phẩm chất khác, đảm bảo cho NNL đủ về số lượng, nâng cao chất lượng và phù hợp về cơ cấu nhân lực sẽ là nhân tố tác động đến chất lượng đào tạo của các trường đại học.

2.6.4. Môi trường làm việc và thu nhập trong các trường ĐH

Môi trường làm việc là một nhân tố quan trọng, ảnh hưởng lớn đến năng suất và chất lượng lao động của người lao động. Môi trường làm việc trong các trường đại học bao gồm nhiều yếu tố: cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động giảng dạy và quản lý giáo dục; văn hoá nội bộ trong trường, mối quan hệ giữa lãnh đạo và giảng viên, nhân viên, mối quan hệ giữa các đồng nghiệp...Nếu cán bộ quản lý và giảng viên thấy được môi trường làm việc thân thiện, lành mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, có nhiều yếu tố khuyến khích, thúc đẩy phát triển năng lực của từng cá nhân thì tự bản thân họ sẽ có thêm động lực phấn đấu cho công việc và ngược lại nếu môi trường làm việc không được như họ mong muốn thì sẽ dẫn tới tâm lý chán nản, giảm nhiệt huyết trong công việc, do đó giảm chất lượng công việc, thiếu niềm tin vào sự phát triển của nhà trường và thậm chí họ có thể nghỉ việc vì lẽ đó. Để tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp,

hiệu quả, thì cần chú ý tới những nhân tố sau: *Một là*, Nâng cao chất lượng các thiết bị phục vụ cho công việc giảng dạy và quản lí (phòng học, các thiết bị dạy học và quản lí: máy tính, máy chiếu projector, âm thanh, máy lạnh, quạt, điện thoại, các chương trình phần mềm,..) những thiết bị này càng hiện đại thì tâm lí của giảng viên, nhân viên, cán bộ quản lí càng thấy hưng phấn, được coi trọng và muốn cống hiến. *Hai là*, Xây dựng môi trường văn hoá nội bộ lành mạnh, đề cao tinh thần đoàn kết tập thể. Hiện nay, nhiều trường đại học đang quan tâm xây dựng môi trường văn hoá nội bộ mang đậm phong cách của nhà trường để giúp cho mỗi cá nhân ngày càng có cơ hội được giao lưu và gắn kết với môi trường tập thể. Qua đó họ sẽ thấy được vai trò quan trọng của mình trong tập thể và muốn được gắn bó lâu dài với môi trường đó. *Ba là*, Cải thiện mối quan hệ giữa lãnh đạo, cán bộ quản lí với giảng viên và nhân viên, giữa các đồng nghiệp trong cùng tổ chuyên môn, khoa và toàn trường. Một trường học được xây dựng bởi các mối quan hệ tương thân, tương trợ, gắn bó, yêu thương nhau, đề cao tinh thần tập thể là động lực mạnh mẽ cho những nỗ lực làm việc, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn của cá nhân. Họ coi đó là mái nhà thứ hai của mình và muốn được gắn bó lâu dài với nhà trường.

Bên cạnh môi trường làm việc tốt, điều kiện đảm bảo cho nguồn nhân lực các trường đại học yên tâm công tác là thu nhập. Do vậy, chú trọng phát triển và nâng cao các chế độ và chính sách đãi ngộ cho cán bộ, giảng viên, nhân viên là việc làm cần thiết bởi nó ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của họ. Các trường đại học cần phải đảm bảo các chế độ của nhà nước dành cho người lao động nói chung như: bảo hiểm y tế, bảo xã hội, ngày nghỉ lễ, nghỉ phép. Ngoài ra mỗi trường sẽ xây dựng các chế độ riêng cho nhân sự của mình như lương, thưởng, phụ cấp ưu đãi, các kỳ nghỉ du lịch,... Đặc biệt, trong điều kiện thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 về Quy định quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập; và Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/2/2015 về Quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập; Tự chủ tài chính, tài sản thể hiện ở quy định về nếu không sử dụng ngân sách, cơ

sở GDĐH có quyền chủ động xây dựng và quyết định mức giá dịch vụ đào tạo, đảm bảo tương xứng với chất lượng đào tạo; được quyết định các dự án đầu tư sử dụng nguồn thu hợp pháp ngoài ngân sách của cơ sở giáo dục đại học; quyết định nội dung và mức chi từ các nguồn thu hợp pháp. Trường nào càng xây dựng được chế độ đãi ngộ tốt cho cán bộ, giảng viên, nhân viên thì họ sẽ muốn gắn bó lâu dài hơn và cống hiến nhiều hơn nữa cho sự phát triển của nhà trường.

2.6.5. Hội nhập quốc tế trong GDĐH

Hội nhập quốc tế sẽ tạo ra nhiều cơ hội trong việc hợp tác giữa các trường đại học trên thế giới như học tập, bồi dưỡng, chuyển giao công nghệ, trao đổi nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên và sinh viên... Từ đó, sẽ có thêm nhiều nguồn lực đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực giáo dục. Đó chính là lợi ích đạt được cho các trường nếu biết tận dụng cơ hội. Để hội nhập, một số trường đã tiến hành liên kết đào tạo với nhiều trường đại học và nhiều tổ chức giáo dục trên thế giới và khu vực để nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, một khó khăn lớn đang đặt ra là, bậc học và chương trình đào tạo của Việt Nam khác nhiều so với các trường trong khu vực và thế giới. Làm thế nào nhanh chóng tạo ra sự đột phá để hòa đồng với sân chơi chung hiện đang là bài toán khó nhưng cần thiết phải giải quyết đối với các trường đại học Việt Nam. Giáo dục đại học Việt Nam cần được đổi mới trên cơ sở vẫn giữ được những nét đặc thù của giáo dục đại học trong nước, đồng thời tiệm cận được các chuẩn của khu vực và thế giới.

Hội nhập quốc tế đòi hỏi nội dung giáo dục đại học phải mang tính hội nhập và phát triển, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa kiến thức khoa học cơ bản, ngoại ngữ và công nghệ thông tin với kiến thức chuyên môn và các bộ môn khoa học nền tảng, phát huy truyền thống tốt đẹp, bản sắc văn hóa dân tộc; tương thích với trình độ chung của khu vực và thế giới. Tất cả các trình độ được đào tạo cần thông thạo ít nhất một ngoại ngữ tiếng Anh và giao tiếp được bằng một ngoại ngữ khác. Việc giảng dạy và học ngoại ngữ đặt ra mức độ cao hơn đối với giáo dục phổ thông, đó phải là ngoại ngữ nâng cao và ngoại ngữ chuyên ngành.

Như vậy chuẩn hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải tính đến cả mục tiêu, chương trình, nội dung và phương pháp giáo dục đại học phù hợp với từng trình độ đào tạo của giáo dục đại học, từng lĩnh vực, ngành và chuyên ngành đào tạo. Quá trình đó đang diễn ra theo những quy luật tự nhiên đồng thời rất cần có tính chủ động cao của cả hệ thống và từng cơ sở giáo dục đại học để thúc đẩy tiến trình phát triển nhanh hơn, theo kịp giáo dục đại học tiên tiến trên thế giới.

Quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục đại học của Việt Nam còn gặp những khó khăn sau:

Thứ nhất, xuất phát điểm của giáo dục Việt Nam còn thấp, khoảng cách lớn về chất lượng giáo dục đại học của Việt Nam với giáo dục đại học của các quốc gia trong khu vực, môi trường giáo dục vĩ mô chưa có lộ trình và bước đi phù hợp, còn nhiều lúng túng trong quá trình đổi mới giáo dục đại học. Năng lực cạnh tranh của giáo dục đại học Việt Nam còn yếu.

Thứ hai, trình độ đội ngũ nhân lực trong các trường, chương trình đào tạo và hệ thống các chuyên ngành đào tạo trong các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam chưa hoàn thiện, quá trình chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực giáo dục diễn ra chậm.

Thứ ba, nguồn lực đầu tư cho giáo dục đại học ở Việt Nam còn thấp, sự phân bổ nguồn lực đầu tư không đồng đều giữa các trường đại học trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam.

Thứ tư, chất lượng công tác nghiên cứu khoa học của các trường đại học Việt Nam chưa cao.

Thứ năm, quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo hướng xã hội hóa, hội nhập quốc tế và khu vực diễn ra chậm vì gặp nhiều rào cản, đặc biệt về ngôn ngữ.

Việc mở rộng quan hệ hợp tác với những nước có trình độ đào tạo tiên tiến trên thế giới sẽ giúp đội ngũ nhân lực các trường đại học sẽ cập nhật kiến thức, kỹ năng mới trong nghiên cứu, giảng dạy; đổi mới cơ sở vật chất kỹ thuật thông qua các dự án hợp tác, tiết kiệm được kinh phí đào tạo, nghiên cứu. Học viện nâng cao chất lượng và uy

tín trên bình diện khu vực và quốc tế. Khi củng cố, thắt chặt mối quan hệ hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu ở các quốc gia và tổ chức quốc tế sẽ tạo điều kiện phối hợp với nước ngoài để đào tạo, bồi dưỡng các chuyên đề về hành chính và các chuyên đề về quản lý giáo dục cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên của các trường. hợp tác quốc tế còn tạo điều kiện tăng cường các đoàn đi nghiên cứu thực tế, trao đổi kinh nghiệm, giao lưu học thuật với các cơ sở đào tạo, đại học ở các nước có nhiều thành tựu và kinh nghiệm trong phát triển giáo dục đại học. bên cạnh đó, một hoạt động cần thiết của quan hệ hợp tác quốc tế về giáo dục đại học là mời chuyên gia khoa học, học giả quốc tế trong một số lĩnh vực khoa học đến tập huấn, giảng chuyên đề hoặc bồi dưỡng về đổi mới chương trình, tài liệu dạy - học, phương pháp dạy - học tích cực, nâng cao trình độ ngoại ngữ cho giảng viên hay hướng dẫn giảng viên nghiên cứu khoa học và công bố các công trình NCKH trên các tạp chí quốc tế là những phương thức rất hiệu quả để nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ nhân lực các trường đại học Việt Nam.

2.7. Kinh nghiệm quốc tế và bài học của việc nâng cao chất lượng NNL trong lĩnh vực GDDH Việt Nam

2.7.1. Kinh nghiệm quốc tế nâng cao chất lượng NNL trong lĩnh vực GDDH

Tại Mỹ, với một chiến lược dài hạn, kinh phí cho giáo dục đại học của Mỹ đến từ các nguồn khác nhau, như các công ti, tổ chức nhà nước, các tổ chức phi chính phủ, tổ chức tôn giáo, nhà từ thiện... Nguồn kinh phí dồi dào mang lại cho các trường khả năng xây dựng cơ sở vật chất hiện đại, thuê giảng viên giỏi cũng như xây dựng quỹ hỗ trợ sinh viên. Trong giáo dục đại học ở Mỹ, tính cạnh tranh giữa các trường rất khốc liệt. Nếu sinh viên vào được các trường đại học tốt, nổi tiếng và học giỏi, cơ hội có việc làm sẽ tăng lên rất nhiều.

Để phát triển nguồn nhân lực, Mỹ rất coi trọng môi trường sáng tạo và khuyến khích phát triển nhân tài, bồi dưỡng và thu hút nhân tài trong nhiều lĩnh vực. Chiến tranh thế giới thứ hai đã mang lại cho nước Mỹ - nước duy nhất trên thế giới, cơ hội thu hút nguồn chất xám rất lớn, đó là rất nhiều các nhà khoa học, nhà nghiên cứu giỏi

từ Châu Âu và nhiều nước khác đã nhập cảnh vào Mỹ. Thực tế này trả lời cho câu hỏi, tại sao hiện nay Mỹ là một trong những nước có nhiều nhà khoa học hàng đầu thế giới trong nhiều lĩnh vực. Trong các trường đại học, cao đẳng ở Mỹ, việc đánh giá chất lượng giảng dạy và đề cao trách nhiệm của giáo sư rất được chú trọng. Cuối học kỳ, trước kỳ thi hết môn, mỗi sinh viên được phát một mẫu “đánh giá giảng dạy” đối với từng giáo sư. Qua đó, sinh viên được nhận xét về những điều bổ ích hay chưa bổ ích của môn học, ưu điểm và nhược điểm của môn học, mặt mạnh và hạn chế của người giảng dạy. Giáo sư không được can thiệp vào quá trình đánh giá này. Các trường đại học dựa trên những đánh giá của sinh viên, có thể thay đổi một phần nội dung môn học, khiến cho nó dễ tiếp thu hơn. Một số đại học thông báo lại cho giáo sư kết quả bản tổng hợp những đánh giá của sinh viên đối với bài giảng của giáo sư này.

Quá trình đào tạo một giảng viên đại học được thực hiện như sau:

- Tham gia quá trình đào tạo giảng viên ban đầu và các hoạt động đào tạo liên tục nhằm phát triển chuyên môn, qua đó giảng viên sẽ được cung cấp kiến thức và các kỹ năng cần thiết cho việc giảng dạy sau này.

- Mọi giáo viên đều có những cơ hội liên tục tiếp thu kiến thức cùng các kỹ năng bổ sung cần thiết để có thể giảng dạy tốt những nội dung của từng môn học.

- Việc thu hút, tuyển chọn, chuẩn bị, tái đào tạo và hỗ trợ việc phát triển chuyên môn cho các giáo viên do các nhà quản lý giáo dục phối hợp với các tiểu bang và cấp quận huyện để kiến tạo các chiến lược tích hợp, để hình thành một nguồn nhân lực gồm nhà giáo chuyên nghiệp hết sức tài giỏi để có thể giảng dạy những nội dung đa dạng, đầy tình huống.

- Xã hội hóa giáo dục thông qua việc thiết lập các mối hợp tác, bất cứ lúc nào có thể được, giữa các cơ quan giáo dục ở địa phương, học viện giáo dục cao cấp, phụ huynh học sinh, giới lao động, kinh doanh cùng các hiệp hội nghề nghiệp ở địa phương, nhằm cung cấp và hậu thuẫn các chương trình phát triển chuyên môn cho các nhà giáo.

Theo Bộ Giáo dục Mỹ, khả năng người thầy có thể tạo nên những bước đột phá để kéo cộng đồng đến gần lớp học hơn, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy nhờ sự hỗ trợ của cộng đồng là một trong những tiêu chuẩn mới được nhấn mạnh trong vấn đề đào tạo giáo viên. Bởi lẽ, việc nâng cao chất lượng giáo dục quốc gia, như tài liệu hướng dẫn dành cho giáo viên của Bộ Giáo dục Mỹ khẳng định rõ là “không có trường học nào, thầy cô nào hay bất cứ một ai khác có thể làm điều này một mình”. Ngay từ năm 1994, cựu bộ trưởng giáo dục Mỹ Richard W. Riley đã nỗ lực hợp tác với hơn 400 gia đình, tổ chức giáo dục, khoa học, cộng đồng, tôn giáo và các doanh nghiệp để phát triển một dự án nâng cao chất lượng học tập của học sinh mang tên “Strong families, strong schools”. (Gia đình vững mạnh, nhà trường vững mạnh). Mô hình nhà trường - thân thiện - gia đình, nhà trường - thân thiện - cộng đồng là một bước tiến lớn, đòi hỏi người dân bắt tay vào việc học và tự học - không chỉ vì con em mình, mà còn vì bản thân.

Chính vì lẽ đó, mục tiêu đào tạo giảng viên là đào tạo ra sinh viên sẵn sàng trở thành giảng viên được chuẩn bị rộng về kiến thức cơ bản, về khoa học giáo dục và có kiến thức sâu về chuyên môn, để có khả năng giáo dục học sinh thành những con người phát triển toàn diện. Nhiều chương trình đào tạo giáo viên trình độ đại học trong các trường đại học của Mỹ hiện nay, ngoài phần kiến thức và kỹ năng cơ sở của ngành và liên ngành, đều yêu cầu người học phải hoàn thành kiến thức giáo dục đại cương (General Education) [105], nhằm trang bị cho người học kiến thức, kỹ năng để con người phát triển toàn diện. Với cách tiếp cận như vậy, lựa chọn được xem là phù hợp để phát triển chương trình đào tạo giáo viên là dựa trên kết quả học tập đầu ra (learning outcomes).

Năm 1997, Sở Giáo dục Alaska, lần đầu tiên trong lịch sử tiểu bang, đã xác nhận và công bố tám tiêu chuẩn cụ thể về kỹ năng và khả năng dành cho giáo viên và những ai công tác trong ngành giáo dục để nâng cao chất lượng giảng dạy, bao gồm:

1. Người thầy phải mô tả được triết lý giáo dục của nhà sư phạm và nhấn mạnh được sự liên quan của triết lý đó với tác vụ dạy học của mình.

2. Người thầy phải thông hiểu cách thức mà qua đó học sinh học hỏi và phát triển, cũng như áp dụng những điều này trong tác vụ dạy học của mình.

3. Người thầy phải dạy cho học sinh biết cách tôn trọng các đặc tính cá nhân và văn hóa của riêng họ.

4. Người thầy phải nắm rõ lĩnh vực nội dung dạy học của mình cũng như các phương pháp để giảng dạy nội dung này.

5. Người thầy phải tạo cơ hội, giám sát và đánh giá quá trình học của học sinh.

6. Người thầy phải kiến tạo và duy trì một môi trường học tập mà trong đó tất cả học sinh và nguồn lực xã hội tham gia đóng góp tích cực.

7. Người thầy phải thực hiện tác vụ của mình với tư cách một người cộng tác với cha mẹ, gia đình và cộng đồng.

8. Người thầy phải tham gia đóng góp vào sự nghiệp giáo dục của nhà trường, địa phương, đất nước. [153].

Tại Cộng hòa Séc, để đón trước cơ hội và thúc đẩy hội nhập thành công vào Liên minh châu Âu (EU), nước này đã xây dựng và hoàn thành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực (tháng 12-2000). Chiến lược này là một bộ phận cấu thành của Chương trình Thị trường lao động và phát triển nguồn nhân lực. Trong các chiến lược thành phần, đáng chú ý có chiến lược phổ cập tiếng Anh, chiến lược cải thiện nhân lực hành chính công, chiến lược phát triển giáo dục đại học và liên kết với hoạt động nghiên cứu, chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên, chiến lược phát triển học suốt đời...

Các nước Đông Á như Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Malaysia có nền giáo dục đại học phát triển muộn, gặp nhiều thiếu thốn, khó khăn sau Chiến tranh thế giới thứ hai, nhưng đã vươn lên khẳng định sự tồn tại của mình và liên tục phát triển, đảm bảo cung cấp nguồn nhân lực cho công cuộc hiện đại hóa đất nước. Đặc biệt, các nước này đã tận dụng được lợi thế của nước đi sau, mở rộng quan hệ quốc tế một cách kịp thời và khôn ngoan để rút ngắn khoảng cách so với các nền đại học tiên tiến của thế giới. Trong việc lập chương trình đào tạo và thiết kế giáo trình, các nước Đông Á thường căn cứ vào nguồn tài liệu đã có của các nước tiên tiến để sử dụng hoặc tham

khảo. Để nâng cao chất lượng, họ thường xuyên mời chuyên gia nước ngoài đến giảng dạy trực tiếp, đồng thời cử nhiều đoàn cán bộ hoặc cá nhân đi du học, hội thảo, thực hành thực tập... tại các nền giáo dục tiên tiến. Đội ngũ nhân lực này sau khi tiếp nhận những kiến thức và phương pháp giáo dục tiên tiến sẽ về nước trở thành nòng cốt của nguồn nhân lực giáo dục đại học, có trách nhiệm bồi dưỡng, đào tạo cho giáo viên và sinh viên trong nước. Các nước Đông Á đã tiếp thu nhiều mô hình đại học tiên bộ trên thế giới, kết hợp với tính dân tộc trong công tác giáo dục để tạo thành một nền giáo dục đại học riêng phù hợp với hoàn cảnh và đặc thù của mỗi quốc gia.

Nhật Bản là một trong những nước đi đầu trong phát triển nguồn nhân lực. Triết lý của người Nhật là “công nghệ phương Tây, tinh thần dân tộc”. Xuất phát từ việc xác định rằng, nước Nhật nghèo tài nguyên thiên nhiên, để phát triển, chỉ có thể trông chờ vào chính mỗi người dân Nhật Bản, Chính phủ nước này đã đặc biệt chú trọng tới giáo dục - đào tạo, thực sự coi đây là quốc sách hàng đầu. Về sử dụng và quản lí nhân lực giáo dục đại học, Nhật Bản thực hiện chế độ lên lương và tăng thưởng theo thâm niên. Nếu như ở nhiều nước phương Tây, chế độ này chủ yếu dựa vào năng lực và thành tích cá nhân, thì ở Nhật Bản, hầu như không có trường hợp cán bộ trẻ tuổi, ít tuổi nghề lại có chức vụ và tiền lương cao hơn người làm lâu năm.

Tại Hàn Quốc, chính sách giáo dục được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế. Năm 1950, Chính phủ Hàn Quốc chủ trương xóa mù chữ cho toàn dân. Những năm sau đó, hệ thống giáo dục dần được đẩy mạnh, đặc biệt là hoạt động nghiên cứu và giáo dục trên lĩnh vực khoa học cơ bản và công nghệ, nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Năm 1992, Hàn Quốc thực hiện cải cách giáo dục với mục tiêu tái cấu trúc hệ thống giáo dục hiện có thành một hệ thống giáo dục mới, bảo đảm cho người dân được học suốt đời. Tháng 12-2001, Chính phủ Hàn Quốc công bố Chiến lược quốc gia lần thứ nhất về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2001-2005. Tiếp đó, Chiến lược quốc gia lần thứ hai về phát triển nguồn nhân lực thời kỳ 2006-2010 được xây dựng và thực hiện hiệu quả. Nội dung chính của các chiến lược này đề cập tới sự tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp, trường đại học và các cơ sở nghiên cứu; nâng cao trình độ sử

dụng và quản lí nguồn nhân lực, nâng cao tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực trong khu vực công; xây dựng hệ thống đánh giá và quản lí kiến thức, kĩ năng và công việc; xây dựng kết cấu hạ tầng thông tin cho phát triển nguồn nhân lực; xây dựng và phát triển thị trường tri thức...

Tại Trung Quốc, Chính phủ đang hết sức quan tâm đến việc đào tạo và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có trong nước, nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực này khi chuyển dần sang kinh tế tri thức. Năm 2003, Trung Quốc đã đề ra Chiến lược tăng cường hơn nữa công tác bồi dưỡng, đào tạo nhân tài nhằm thực hiện mục tiêu xây dựng toàn diện xã hội khá giả được đề ra trong Đại hội XVI của Đảng Cộng sản Trung Quốc. Nội dung của chiến lược là: lấy nhân tài chấn hưng đất nước, xây dựng đội ngũ đông đảo nhân tài có chất lượng cao; kiên quyết quán triệt phương châm tôn trọng lao động, trí thức, tôn trọng nhân tài và sự sáng tạo, lấy thúc đẩy phát triển làm xuất phát điểm cơ bản của công tác nhân tài, điều chỉnh nhân tài một cách hợp lí, lấy xây dựng năng lực làm điều cốt lõi, ra sức đẩy mạnh công tác bồi dưỡng nhân tài, kiên trì đổi mới sáng tạo, nỗ lực hình thành cơ chế đánh giá và sử dụng nhân tài một cách khoa học...

Singapore áp dụng linh hoạt chính sách giáo dục đại học và luôn hướng đến khả năng, sở thích cũng như năng khiếu của từng sinh viên nhằm giúp các em phát huy cao nhất tiềm năng của mình. Bên cạnh việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học - công nghệ mới vào giảng dạy, chương trình đào tạo của Singapore luôn chú trọng vào giáo dục nhân cách, truyền thống văn hóa dân tộc. Để thu hút sinh viên quốc tế đến học tập, Chính phủ Singapore miễn xét thị thực cho du học sinh quốc tế, không đòi hỏi phải chứng minh tài chính, chi phí học tập vừa phải, môi trường học tập hiện đại, các ngành nghề đào tạo đa dạng... Nhà nước Singapore chỉ đầu tư vào rất ít trường công lập để có chất lượng mẫu mực, có chính sách tín dụng thích hợp để thu hút đào tạo nhân tài. Đối với khối ngoài công lập, Chính phủ tạo điều kiện để phát triển, khuyến khích việc liên thông, liên kết với nước ngoài, mời gọi các đại học quốc tế đặt chi nhánh...

Để phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao cho đất nước, Malaysia đã thành lập Bộ Nguồn nhân lực. Vai trò của Bộ Nguồn nhân lực là: cập nhật và triển khai các chính sách về lao động, phát triển nguồn nhân lực, an toàn lao động và sức khỏe của người lao động. Bộ này còn có trách nhiệm giải quyết tranh chấp lao động; Quản lý các quan hệ quốc tế trong lao động; hoạch định các chính sách phát triển nguồn nhân lực; Tạo cơ hội việc làm cho người lao động; Cập nhật và triển khai chính sách về an sinh xã hội. Quá trình đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của Malaysia: Phân tích nhu cầu dựa trên thông tin của thị trường lao động -> Phân tích công việc -> Phân tích thực hiện công việc -> Xây dựng tiêu chuẩn đào tạo -> Cục phát triển kỹ năng chứng nhận lao động đã qua đào tạo sau đó chuyển tới nhà tuyển dụng.

Tại Thái Lan, những trường như Mahidol, Chulalongkorn, Thammasat,.. giảng viên là đội ngũ được quan tâm hàng đầu. Họ được nhà trường và cơ quan quản lý giáo dục tạo điều kiện sinh hoạt và nghiên cứu. Các chuyến khảo sát thực tế thường được chú trọng để giảng viên tham gia thu thập tư liệu ở trong nước cũng như ngoài nước. Những chuyến đi này được nhà nước đài thọ hoàn toàn về kinh phí. Những bài nghiên cứu khoa học của thầy cô tham gia hội thảo quốc tế cũng được nhà nước giúp đỡ về chi phí đi lại và ăn ở. Thù lao cho các bài báo khoa học trong nước và quốc tế cũng khá cao nên thầy cô cảm thấy công sức mà họ bỏ ra nghiên cứu là xứng đáng với những gì họ được nhận. Mỗi thầy cô ở Thái Lan, ngoài dạy học trò còn có trách nhiệm nghiên cứu khoa học. Bởi lẽ có nghiên cứu thì thầy cô mới có thể đào sâu tìm hiểu lĩnh vực chuyên môn mà mình giảng dạy. Giảng viên cũng trở thành cầu nối cho các trường đại học gặp gỡ những giáo sư và đại học nước ngoài. Đó là lợi thế lớn bởi vì có thêm kiến thức và kinh nghiệm từ các nước bạn. Bên cạnh đó, chính phủ Thái Lan có chính sách đầu tư thỏa đáng cho hội nhập quốc tế về giáo dục đại học thông qua chế độ ưu đãi cho giảng viên nước ngoài khi đến Thái Lan giảng dạy như: cấp nhà ở, phương tiện đi lại và tiền để chi phí cá nhân. Vì vậy, Thái Lan luôn thu hút được lượng lớn giáo sư và những thầy cô giáo có nhiều kinh nghiệm đến các trường đại học hàng năm.

2.7.2. Bài học nâng cao chất lượng NNL trong lĩnh vực GDDH Việt Nam

Từ thực tiễn trong nước và kinh nghiệm của thế giới có thể thấy rằng, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam phù hợp với điều kiện thực tế của nước ta có ý nghĩa hết sức quan trọng và cũng là yêu cầu bức thiết hiện nay. Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2011-2020 cũng nêu rõ cần tập trung tạo đột phá “phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ”.

Qua việc tìm hiểu kinh nghiệm quốc tế về nguồn nhân lực trong giáo dục đại học, có thể rút ra những bài học bổ ích cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam như sau:

Thứ nhất, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế. Ngày 19/4/2011, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 579/QĐ-TTg Phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020 trong đó nêu rõ mỗi bộ, ngành và địa phương phải xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực đồng bộ với chiến lược, kế hoạch phát triển chung của mình. Vấn đề hiện nay là cần hiện thực hóa Chiến lược bằng các biện pháp, hành động cụ thể. Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy rõ, coi trọng và quyết tâm thực thi chính sách Giáo dục - Đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong giáo dục đại học phù hợp với tình hình và nhiệm vụ mới, bắt kịp sự đòi hỏi của hội nhập quốc tế về giáo dục đại học, là nhân tố quyết định tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển nhanh và bền vững.

Thứ hai, song song với việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục đại học, cần đi đôi với xây dựng và hoàn thiện hệ thống giá trị của con người trong thời đại hiện nay như trách nhiệm công dân, tinh thần học tập, trau dồi tri thức; có ý thức và năng lực làm chủ bản thân, làm chủ xã hội; sống có nghĩa tình, có văn hóa, có lí tưởng. Đây cũng là những giá trị truyền thống tốt đẹp

của dân tộc Việt Nam, rất cần được tiếp tục phát huy trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nhất là đối với thế hệ giảng viên và nhà quản lý giáo dục trẻ.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học phải gắn với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe người lao động, chính sách lương - thưởng, bảo đảm an sinh xã hội. Đại hội XI đã đề cập tới việc cụ thể hóa những hoạt động của lĩnh vực này nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả chăm sóc sức khỏe người lao động, đáp ứng yêu cầu của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức trong bối cảnh hội nhập, cạnh tranh gay gắt và yêu cầu cường độ lao động cao.

Thứ tư, cải thiện và tăng cường thông tin về các nguồn nhân lực theo hướng rộng rãi và dân chủ, làm cho mọi người thấy được tầm quan trọng của vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học ở nước ta theo những tiêu chuẩn khắt khe của quá trình hội nhập. Các trường cần thiết tổ chức định kì hoạt động đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên và chất lượng lao động của cán bộ quản lý. Khi tổ chức đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên, cần đánh giá lượng kiến thức và những kĩ năng cần thiết mà sinh viên tiếp thu được qua bài giảng đó, với những tiêu chí cụ thể:

- Nội dung bài giảng phải làm tăng thêm sự hiểu biết và khả năng áp dụng lí thuyết vào thực tế của sinh viên, phát huy tính chủ động của người học.
- Nâng cao kĩ năng phân tích, lập luận và giải quyết tình huống của sinh viên.
- Phát triển tính sáng tạo và khuyến khích sự đổi mới ở sinh viên.
- Tạo điều kiện để cho các sinh viên học hỏi, trao đổi kinh nghiệm.
- Phát triển các kĩ năng ứng xử, tinh thần tập thể, tính trách nhiệm, kiên nhẫn, biết lắng nghe và tự khẳng định.
- Thay đổi thái độ của sinh viên trước một vấn đề cụ thể.
- Luôn đặt sinh viên vào trạng thái suy nghĩ, phải hành động để hứng thú, tập trung sự chú ý trong học tập, góp phần phát huy cao độ tính tích cực, độc lập và tư duy sáng tạo của sinh viên.

Thứ năm, cần có sự nghiên cứu, tổng kết thường kì về nguồn nhân lực trong các trường đại học. Từ đó, tránh tình trạng thừa hoặc thiếu về số lượng, không đáp ứng tiêu chuẩn về chất lượng nguồn nhân lực; có biện pháp hiệu quả để sử dụng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học hiện có.

Thứ sáu, cần đổi mới tư duy, có cái nhìn mới về con người, nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam; cần thấy được vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với chất lượng của giáo dục đại học.

Thứ bảy, cần sử dụng các nguồn tài chính khác nhau một cách hợp lí để phát triển cơ sở vật chất – kĩ thuật hiện đại và ưu đãi về lương bổng, nhà ở, điều kiện làm việc cho giảng viên đại học để thu hút, phát triển được nhiều nhân tài trong ngành, hạn chế được tình trạng “chảy máu chất xám”.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại đang phát triển như vũ bão; toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đang diễn ra, có tác động sâu sắc trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đối với Việt Nam, trên hành trình mở cửa và hội nhập, đẩy nhanh tốc độ phát triển để vươn tới một nước công nghiệp, đòi hỏi phải phát huy cả nội lực và ngoại lực, đặc biệt là nguồn lực trí tuệ với chất lượng lao động cao của đội ngũ nhân lực trong các trường đại học. Nguồn nhân lực GDĐH là lực lượng nòng cốt trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo ở bậc cao nhất trong hệ thống giáo dục quốc dân, góp phần quan trọng vào việc thực hiện “ba đột phá”, trong đó có đột phá xây dựng nguồn nhân lực và điển hình là nguồn nhân lực chất lượng cao của quốc gia, dân tộc; không chỉ trực tiếp tham gia phát triển khoa học - công nghệ mà còn đem tài năng, sáng tạo để giáo dục, trau dồi nhân cách, phẩm chất, kĩ năng, năng lực cho lực lượng lao động của quốc gia. Chất lượng lao động của nguồn nhân lực GDĐH là một khái niệm đa chiều, phản ánh mức độ đáp ứng chức trách, nhiệm vụ của GV và CCBQL trong các trường đại học; là thước đo chủ yếu khả năng cống hiến về thể lực, tâm lực, trí lực của toàn

thể đội ngũ nhân lực GDDH vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho quốc gia.

Để đánh giá chất lượng lao động của đội ngũ này, tác giả làm rõ những đặc điểm, những tiêu chí, những yếu tố ảnh hưởng đến quá trình lao động ấy. Mặt khác, chương này cũng đề cập những điều kiện cần thiết để nâng cao chất lượng lao động của nguồn nhân lực GDDH Việt Nam hiện nay; hoàn thiện tiêu chí đánh giá chất lượng của nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Đó là những vấn đề có ý nghĩa lí luận và thực tiễn đang đặt ra trong quá trình thực hiện những Nghị quyết quan trọng của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục-Đào tạo ở nước ta. Do đó, chương này tác giả nghiên cứu lí luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học nhằm khái quát những cơ sở khoa học của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam, đặc biệt trong tiến trình hội nhập quốc tế về giáo dục hiện nay. Thông qua phân tích, đánh giá, tác giả có sự kế thừa những giá trị lí thuyết của các tác giả đã nghiên cứu vấn đề này, tiếp thu những kinh nghiệm thực tiễn của các quốc gia về phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học; góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế.

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

3.1. Tổng quan về GDDH Việt Nam trong hội nhập quốc tế

GDDH là một phần của hệ thống liên tục bắt đầu từ giáo dục mẫu giáo tiểu học và giáo dục thường xuyên suốt đời. Sau nhiều cải cách, giáo dục đại học Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, đã hình thành được một hệ thống giáo dục đại học tương đối hoàn chỉnh, thống nhất và đa dạng hoá các ngành nghề từ cao đẳng đến sau đại học và sau đại học. Mạng lưới các trường phổ thông được xây dựng rộng khắp trên toàn quốc. Các trường đại học và cao đẳng được thành lập ở hầu hết các khu dân cư lớn của cả nước, các vùng, các địa phương. Cơ sở vật chất kỹ thuật các trường được nâng cấp, cải thiện. Số trường lớp được xây dựng mới theo chuẩn quốc gia ngày càng tăng. Đào tạo sau đại học được hình thành và phát triển vững chắc đang dần dần đảm đương trách nhiệm đào tạo cán bộ khoa học trình độ cao ở trong nước. Hệ thống giáo dục đại học hiện nay được đa dạng hoá cả về loại hình, phương thức và nguồn lực, từng bước hội nhập với xu thế chung của giáo dục đại học thế giới. Từ một hệ thống giáo dục đại học chỉ có các trường công lập và chủ yếu là loại hình chính quy đến nay đã có các trường ngoài công lập, có nhiều loại hình không chính quy, có các trường mở, có phương thức đào tạo từ xa, phương thức liên kết đào tạo với nước ngoài. Quy mô giáo dục đại học tăng nhanh, bước đầu đáp ứng nhu cầu của xã hội. Quy mô phát triển giáo dục trước hết thể hiện ở số lượng người học, mạng lưới trường học theo địa bàn dân cư, số lượng nhà giáo (Phụ lục 1), trang thiết bị dạy học.

Giáo dục đại học là hình thức tổ chức giáo dục cho các bậc học sau giai đoạn bậc phổ thông với các trình độ đào tạo gồm: trình độ cao đẳng, trình độ đại học, trình độ thạc sĩ và trình độ tiến sĩ. Giáo dục đại học là nơi chịu trách nhiệm trực tiếp cho việc đào tạo ra lực lượng lao động có trình độ cao cho xã hội. Xét về mặt lịch sử, nền giáo dục đại học đã xuất hiện ở nước ta cách đây trên một nghìn năm. Cho đến nay, lịch sử giáo dục đại học Việt Nam đã trải qua các thời kì khác nhau: thời kì phong kiến, thuộc địa và chủ nghĩa thực dân mới (ở miền Nam trước năm 1975), thời kì độc lập và đấu

tranh giải phóng dân tộc và thời kì đổi mới. Sự nghiệp giáo dục đại học do Đảng ta lãnh đạo từ sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945 đến nay đã góp phần tạo ra các thế hệ nguồn lực con người Việt Nam, nhân tố quyết định thắng lợi của sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Trong giai đoạn đổi mới và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay, nền giáo dục đại học của nước ta có sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực có đầy đủ trình độ, kĩ năng và phẩm chất đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của công cuộc đổi mới nước nhà cũng như đủ khả năng vươn ra thế giới. Với quan niệm hiện đại về giáo dục như là một cơ sở hạ tầng xã hội với các chức năng cơ bản là nâng cao dân trí, phát triển nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, giáo dục phát triển dựa trên 4 trụ cột chính là: học để biết, học để làm, học để làm người và học để chung sống, mô hình phát triển của nhà trường đại học hiện đại đang được định hướng vào yêu cầu bảo đảm hình thành và phát triển nhân cách con người có trình độ học vấn cao trong xã hội hiện đại: một xã hội với trình độ phát triển cao chưa từng có trong lịch sử của mỗi quốc gia nói riêng cũng như lịch sử phát triển xã hội loài người nói chung.

Trong giai đoạn hiện nay và tương lai, các quan điểm giáo dục liên tục, giáo dục suốt đời, giáo dục cộng đồng, giáo dục kĩ năng sống, phát triển cá nhân.. v.v đã và đang trở thành các quan điểm chủ đạo chi phối xu hướng và quy định những đặc trưng cơ bản của nền giáo dục hiện đại nói chung cũng như chất lượng giáo dục và mô hình phát triển nhà trường đại học hiện đại nói riêng. Định hướng phát triển trên bảo đảm mối liên kết khoa học - công nghệ - văn hoá- xã hội - phát triển cá nhân trong toàn bộ quá trình vận động và phát triển của nhà trường đại học hiện đại. [24].

Chủ trương đa dạng hóa, đa phương hóa, chủ động và tích cực hội nhập quốc tế, giữ vững môi trường hòa bình, ổn định, nâng cao vị thế và uy tín của Việt Nam trong khu vực và trên thế giới là những nhiệm vụ trọng tâm trong hoạt động đối ngoại của nước ta trong giai đoạn hiện nay. Việc gia nhập các tổ chức như ASEAN, APEC, WTO hay AEC là những bước đi quan trọng trong tiến trình mở cửa, hội nhập của Việt Nam với khu vực và thế giới. Để có thể hội nhập thành công, bên cạnh việc phải đổi mới cơ

chế chính sách, mô hình phát triển kinh tế, cải thiện môi trường đầu tư thì việc xây dựng một hệ thống giáo dục tiên tiến, hiện đại và đào tạo được một lực lượng lao động phong phú có năng lực và tay nghề cao cũng là yêu cầu cấp thiết. Trong bối cảnh đó, vị trí, vai trò của giáo dục đại học lại càng được quan tâm. UNESCO cho rằng “Sứ mệnh của giáo dục đại học là góp phần vào yêu cầu phát triển bền vững và phát triển xã hội nói chung” [27; tr.70]. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) cũng đã xác định một trong những vai trò quan trọng của giáo dục đại học trong thời đại mới là “phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực có trình độ cao”. Đào tạo nguồn nhân lực, cung cấp kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động là một trong những chức năng, nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học. Không chỉ cung cấp kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cơ bản, giáo dục đại học còn có thể cung cấp cho xã hội những con người có khả năng tạo ra tri thức, có ý chí, có khả năng tự học, tự chiếm lĩnh tri thức.

Quy mô giáo dục đại học, cao đẳng ở nước ta tiếp tục tăng với tốc độ cao. Hệ thống các trường đại học tiếp tục được mở rộng. Số lượng sinh viên chủ yếu tập trung ở hai vùng là Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ.

Bảng 3.1. Số lượng sinh viên đại học phân theo địa phương

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CẢ NƯỚC	2.162.106	2.208.062	2.178.622	2.058.922	2.363.942	2.118.500
Đồng bằng sông Hồng	889.398	897.087	872.189	814.642	942.567	822.827
Trung du và miền núi phía Bắc	154.807	156.056	153.967	135.987	137.684	117.188
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	338.023	354.187	360.246	342.267	394.244	329.781
Đông Nam Bộ	588.906	606.786	601.670	575.679	654.464	617.553
Đồng bằng sông Cửu Long	139.042	144.017	144.897	148.092	192.213	190.292

Nguồn: Tổng cục thống kê

Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ cũng là hai khu vực có dân số đông và điều kiện kinh tế - xã hội phát triển nhất trong cả nước. Theo sự phát triển của giáo dục

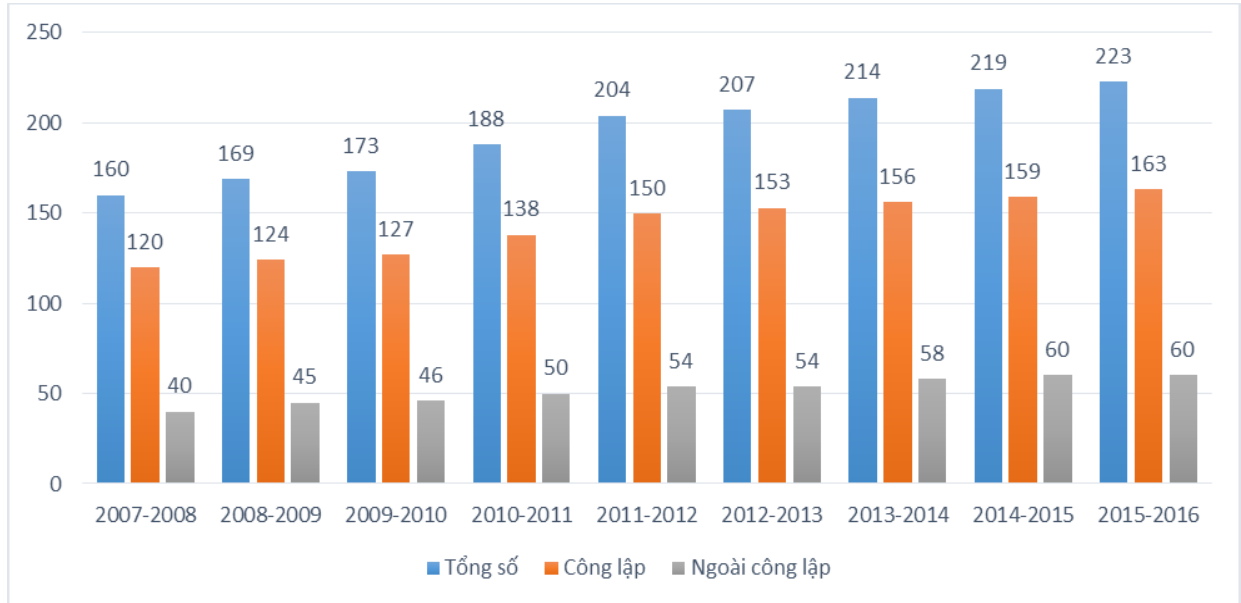
đại học, việc đầu tư cho sự nghiệp Giáo dục - Đào tạo tăng, cơ sở vật chất được cải thiện; Khoa học – công nghệ có bước phát triển mới, quy mô và hiệu quả hoạt động khoa học – công nghệ bước đầu được nâng cao đã và đang tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của giáo dục đại học.

3.1.1. Về mạng lưới các trường đại học

Hệ thống GDĐH ở Việt Nam từ sau khi đổi mới nền kinh tế đến nay, đã từng bước mở rộng về quy mô đào tạo. Theo số liệu của bộ GD-ĐT tính đến năm 2016, cả nước có 223 trường ĐH, có 2 ĐH quốc gia: ĐH QG Hà Nội và ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh. Hàng năm mỗi cơ sở đào tạo từ hàng trăm đến hàng nghìn sinh viên ở các chuyên ngành khác nhau. Tính chung tất cả hệ thống GDĐH, quy mô tuyển sinh mới hàng năm khoản trên 450 nghìn sinh viên [7]. Số lượng các trường đại học gia tăng liên tục từ năm học 2007- 2008 đến nay. Sau 9 năm, số lượng trường đại học tăng thêm 63 trường, trong đó, số trường đại học công lập vẫn chiếm đa số trong các cơ sở đào tạo đại học tại Việt Nam (Hình 3.1). Điều này tạo áp lực cho công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giảng dạy, đội ngũ nghiên cứu khoa học và quản lí. Nếu tính theo qui mô tối thiểu để đảm nhận công tác giảng dạy, mỗi năm cần phải bổ sung ít nhất 200 giảng viên.

Hiện nay, hầu hết các trường đại học và các học viện (công lập) đều là cơ sở đào tạo sau đại học, kể cả các trường đại học ngoài công lập nếu đủ điều kiện đảm bảo chất lượng cũng được giao nhiệm vụ đào tạo sau đại học, góp phần đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao cho phát triển kinh tế - xã hội, cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Hình 3. 1. Số lượng các trường Đại học từ năm học 2006-2007 đến năm học 2015-2016



Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Quy mô phát triển của các cơ sở giáo dục đại học ngày càng nhanh, tuy nhiên, sự phân bố chưa cân đối. Các cơ sở giáo dục đại học lớn và uy tín chủ yếu tập trung tại các thành phố lớn như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh. Hệ thống cơ sở đào tạo đại học tăng lên nhanh chóng và gần như phủ kín khắp cả nước đã đáp ứng khá tốt nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước và nhu cầu học tập của xã hội. Đến hết năm học 2015 – 2016, cả nước có 223 trường đại học (không tính các trường thuộc khối an ninh, quốc phòng) với quy mô tuyển sinh mới hàng năm khoảng trên 450 nghìn sinh viên (Bộ Giáo Dục và Đào tạo, 2016). Đội ngũ giảng viên tăng nhanh về số lượng và chất lượng ngày càng được cải thiện đã đáp ứng khá tốt các yêu cầu của quá trình đào tạo, theo thống kê trong năm học 2015-2016, cả nước có 69.591 giảng viên (trong đó giảng viên có trình độ thạc sĩ là 40,462 người và tiến sĩ là 13.598 người, có 550 giáo sư và 3317 phó giáo sư) năm 2017 tăng lên là 74.987 giảng viên (Bộ Giáo Dục và Đào tạo). Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực của các cơ sở giáo dục đại học từng bước được cải thiện đã cung cấp hàng triệu nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, từng bước đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất

nước. Đầu tư của nhà nước cho giáo dục và giáo dục đại học tăng nhanh đáp ứng khá tốt các nhu cầu phát triển về số lượng và nâng cao chất lượng giảng dạy của nhà trường các cấp (tổng nguồn ngân sách nhà nước dành cho lĩnh vực giáo dục đào tạo năm 2015 là 224.826 tỷ đồng, chiếm khoảng 20% tổng chi NSNN) (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2015). Quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các trường đại học, hệ thống đảm bảo và quản lý chất lượng giáo dục đại học được quan tâm.

Bên cạnh những thành tựu đạt được thì đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học ở Việt Nam hiện nay còn khá nhiều hạn chế, bất cập. Cụ thể như:

- Quy mô phát triển của các cơ sở giáo dục đại học ngày càng nhanh tuy nhiên sự phân bố chưa cân đối, các cơ sở giáo dục đại học lớn và uy tín chủ yếu tập trung tại các thành phố lớn như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh. Cùng với đó, đội ngũ giảng viên có trình độ, học hàm học vị cao cũng chủ yếu tập trung tại các trường đại học lớn, nhiều trường đại học tại các địa phương không có các giáo sư, phó giáo sư đầu ngành. Điều này tạo nên sự chênh lệch về trình độ và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực giữa các cơ sở đào tạo.

- Chất lượng thí sinh đầu vào của nhiều cơ sở giáo dục đại học khá thấp, chỉ bằng hoặc hơn điểm sàn xét tuyển từ 0.5 đến 1 điểm nhưng điểm sàn xét tuyển đầu vào hàng năm của Bộ Giáo dục và Đào tạo lại khá thấp (điểm sàn xét tuyển đại học năm năm 2016 là 15 điểm cho ba môn thi ở tất cả các khối thi) ảnh hưởng khá lớn đến quá trình đào tạo và chất lượng đào tạo của các trường (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2016). Nhiều vấn đề trọng tâm khác trong hoạt động đào tạo của các trường đại học chưa được đổi mới và cải tiến như nội dung chương trình nặng lý thuyết, ít thực hành thực tập, hình thức đào tạo và phương pháp giảng dạy chậm cải tiến, vấn đề quản lý và đảm bảo chất lượng đào tạo chưa được quan tâm đúng mức.

3.1.2. Về chất lượng đào tạo tại các trường đại học

Chất lượng đào tạo tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam trong những năm qua đã từng bước được cải thiện, cung cấp hàng triệu nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ

thuật, từng bước đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Bên cạnh đó, còn những hạn chế như sau:

Về mục tiêu giáo dục đại học, trong một thời gian dài, chúng ta chưa chú trọng đúng mức đến việc đặt ra mục tiêu cụ thể do nhiều nguyên nhân khác nhau. Những năm gần đây, do nhận thức được vai trò quan trọng của giáo dục đại học, mục tiêu giáo dục đại học ở nước ta được đề cập rõ ràng hơn, như việc xác định quan niệm, mục đích của giáo dục đại học là đào tạo nhân tài (Luật Giáo dục Việt Nam năm 2012). Theo mục tiêu này, giáo dục đại học Việt Nam sẽ đào tạo ra những người có sáng kiến, có năng lực nghiên cứu lí luận hay hoạt động thực tiễn, có tư duy khoa học độc lập, sau khi được đào tạo sẽ góp phần quan trọng vào hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lí kinh tế - xã hội của đất nước. Trong thực tế, các trường đại học ở Việt Nam hiện nay mới chỉ dừng lại ở việc trang bị cho người học (sinh viên, học viên hay nghiên cứu sinh) kiến thức cơ bản, trang bị khả năng phân tích độc lập, có tư duy khoa học. Kiến thức mà người học nhận được chủ yếu nặng về lí thuyết hàn lâm. Mục tiêu mà giáo dục đại học đặt ra không phù hợp với khả năng và chất lượng thực tế của nền giáo dục đại học trong nước. Trong khi đó, rất nhiều quốc gia trên thế giới, khi đặt ra mục tiêu giáo dục, họ đều nêu lên những mục đích rất thực tế, phù hợp với khả năng và điều kiện của giáo dục đại học ở từng giai đoạn lịch sử nhất định, có thể thực hiện được. Chẳng hạn, một trường đại học danh tiếng ở Mỹ đã xác định mục tiêu của mình như sau: Mục đích của môi trường giáo dục và sinh hoạt sinh viên là đào tạo những cá nhân thành đạt và công dân có trách nhiệm. Người tốt nghiệp cảm thấy tự tin trong việc tìm hiểu rộng rãi nhiều vấn đề và kinh nghiệm ở môi trường đại học hay ngoài đời, dù là học bất cứ ngành chuyên môn nào. Cụ thể là có sự hiểu biết về tri thức cơ bản, được sửa soạn kĩ càng để có thể tự tin vào đời và vào thị trường lao động (kiếm sống cũng như phát triển tri thức). Nhưng mục đích đào tạo thành những công dân có trách nhiệm thì được thể hiện rất rõ ràng. Với những mục tiêu như thế này, hầu hết các trường đại học ở Việt Nam hiện nay ít đặt ra hoặc chưa thực sự coi trọng, nên cũng là một trong những nguyên nhân góp phần làm giảm chất lượng sản phẩm (người học) sau đào tạo.

Về nội dung, mặc dù những năm qua đã có nhiều cố gắng đổi mới, cải cách nội dung giáo dục đại học theo hướng tiên bộ hơn, song nhìn chung, so với một số nước trong khu vực và trên thế giới, nền giáo dục của nước ta vẫn còn lạc hậu, nhất là nội dung giáo dục ở bậc đại học.

Nhìn tổng thể, phần lớn nội dung và chương trình giáo dục các cấp hiện nay ở nước ta đều được biên soạn hoặc chịu ảnh hưởng bởi nội dung, chương trình giáo dục của các nước xã hội chủ nghĩa trước đây, đặc biệt nền giáo dục Xô-viết. Trong một thời gian dài, những nội dung và chương trình giáo dục này khá phù hợp với nền giáo dục của nước ta và đã mang lại những thành tựu hết sức quan trọng. Tuy nhiên, trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay, nội dung chương trình giáo dục đại học nước ta đang bộc lộ rất nhiều bất cập và hạn chế:

Một là, nội dung kiến thức đào tạo còn nặng về lí thuyết, nhẹ về thực hành, chưa tạo được sự thống nhất gắn mục tiêu giáo dục với mục tiêu tìm kiếm việc làm đối với người học.

Hai là, chưa tạo được sự liên thông giữa các chuẩn mực giáo dục đại học trong nước và quốc tế. Mặc dù được đặt dưới sự quản lí và giám sát chặt chẽ của Bộ Giáo dục và Đào tạo, nhưng trên thực tế, khả năng liên thông kiến thức giữa các cơ sở giáo dục đại học ở nước ta hiện nay còn rất hạn chế, ít thừa nhận và tiếp nhận các kết quả đào tạo của nhau, nên người học rất khó khăn khi chuyển trường, ngành học. Việc liên thông kiến thức giữa các cơ sở giáo dục đại học trong nước và ngoài nước lại càng khó khăn hơn do có sự khác biệt về mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo giữa các cơ sở giáo dục đại học trong nước và quốc tế (trừ các chương trình liên kết đào tạo theo thỏa thuận). Điều này không những gây khó khăn cho người học khi muốn chuyển đến cơ sở giáo dục ngoài nước, mà ngay cả việc công nhận văn bằng, chứng chỉ của các cơ sở giáo dục trong nước tại các nước mà người học chuyển đến định cư hoặc công tác cũng không phải dễ dàng.

Ba là, chương trình học còn nặng với thời lượng lớn. Một thống kê và so sánh cho thấy, thời gian học 4 năm ở một lớp đại học tại Việt Nam là 2.138 giờ so với Mỹ là

1.380 giờ. [65; tr.3]. Như vậy chương trình học ở Việt Nam dài hơn 60% so với Mỹ. Thời gian học nhiều như vậy nên người học khó tránh khỏi việc rơi vào trạng thái luôn bị áp lực hoàn thành các chương trình môn học, ít có thời gian để tự học, tự nghiên cứu, hoặc tham gia các hoạt động xã hội khác. Nhìn chung, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chương trình giáo dục đại học tại Việt Nam hiện nay tỏ ra bất cập và kém hiệu quả. Đây cũng được coi là nguyên nhân cơ bản khiến nền giáo dục đại học ở Việt Nam đang có xu hướng tụt hậu.

Về phương pháp và hình thức tổ chức dạy học đại học, các trường đại học ở nước ta hiện nay nhìn chung chưa tiếp cận với các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học đại học phổ biến của thế giới. Nhằm mục tiêu “nhấn mạnh đến kỹ năng xử lý vấn đề đặt ra trong cuộc sống hơn là tập trung vào việc làm đầy kiến thức đã có sẵn”, việc áp dụng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học của các trường đại học trên thế giới thường rất linh hoạt, dựa trên tinh thần đề cao vai trò của người học, tạo điều kiện tối đa cho người học có thể tự học, tự nghiên cứu. Tuy nhiên, tại Việt Nam hiện nay, do quan niệm “nền giáo dục cần trang bị cho người học một lượng kiến thức càng nhiều càng tốt để họ có thể có một nền tảng vững chắc khi ra trường” [4] nên vai trò, vị trí của người học chưa thực sự được quan tâm.

Quá trình phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học ở nước ta đã đạt được những thành tựu cao cả về mặt số lượng, chất lượng và sự đa dạng hóa về loại hình nhân lực. Nhìn chung, nguồn nhân lực trong các trường đại học đã góp phần đào tạo cho đất nước một lực lượng lao động dồi dào, có chất lượng, đáp ứng phần nào những yêu cầu đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH đã và đang đặt ra. Tuy nhiên trước yêu cầu đòi hỏi cao và khắt khe của thời kì hội nhập, phát triển nền kinh tế thị trường, của nền giáo dục hiện đại, nguồn nhân lực trong các trường đại học ở nước ta hiện nay còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập cần được khắc phục, giải quyết nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục đại học trong nước, bắt kịp trình độ phát triển của khu vực và thế giới.

3.2. Chính sách nhà nước đối với hoạt động GDDH Việt Nam

3.2.1. Cơ chế, tổ chức và sự quản lí nhà nước đối với hoạt động GDDH

Trong những năm qua, các nguồn lực đầu tư cho giáo dục đại học được đa dạng hoá với hình thức huy động linh hoạt, phù hợp với khả năng kinh tế và điều kiện của từng địa phương, từng giai đoạn và cá nhân. Với sự kết hợp nhiều nguồn vốn, ngành Giáo dục và các địa phương đã cố gắng tăng cường cơ sở vật chất kĩ thuật nhà trường, thực hiện chuẩn hoá, hiện đại hoá một bước cơ sở vật chất kĩ thuật của các nhà trường ở các trường, tạo điều kiện để bảo đảm nâng cao chất lượng dạy và học.

Đội ngũ nhân lực là nhân tố quyết định sự nghiệp và chất lượng giáo dục đại học. Trong những năm gần đây, mức sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng lên là những yếu tố tác động tích cực đến chất lượng đội ngũ nhà giáo. Theo đó, điều kiện giáo dục và đời sống giảng viên, nhân viên được cải thiện, những đổi mới trong chính sách đối với giáo sinh đã thu hút ngày càng nhiều sinh viên giỏi vào các trường đại học, cao đẳng giảng dạy, công tác.

Tuy nhiên, cơ chế, tổ chức và sự quản lí nhà nước đối với hoạt động GDDH còn nhiều yếu kém. Vì vậy, chất lượng và hiệu quả giáo dục nói chung còn thấp và không đồng đều giữa các vùng, miền; quan tâm đến phát triển số lượng nhiều hơn chất lượng. Những năm gần đây, việc cho phép thành lập mới các trường đại học có phần dễ dãi, trong khi các điều kiện về cơ sở vật chất, kĩ thuật và đội ngũ giảng viên không đảm bảo, dẫn đến chất lượng đào tạo thấp, nhất là các trường ngoài công lập và các trường địa phương. Hệ thống giáo dục thiếu đồng bộ, chưa liên thông, mất cân đối giữa các ngành học, cơ cấu, trình độ. Việc giáo dục tư tưởng đạo đức, lối sống, về truyền thống văn hoá, lịch sử dân tộc, về Đảng, về quyền lợi và nghĩa vụ công dân cho sinh viên chưa được chú ý đúng mức cả về nội dung và phương pháp; mới chỉ quan tâm nhiều đến "dạy chữ", chưa quan tâm đúng mức đến "dạy người", dạy kĩ năng sống.

Trên thực tế, chất lượng nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu của sản xuất. Nhà trường chưa quan tâm đúng mức hoặc chưa có biện pháp hữu hiệu giáo dục trách nhiệm người công dân, người lao động chân chính cho sinh viên. Văn kiện Đại hội XI của Đảng đã

chỉ rõ: Chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, nhất là đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao vẫn còn hạn chế; chưa chuyển mạnh sang đào tạo theo nhu cầu của xã hội. Chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa tăng số lượng, quy mô với nâng cao chất lượng, giữa dạy chữ và dạy người. Chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học lạc hậu, đổi mới chậm; cơ cấu giáo dục không hợp lý giữa các lĩnh vực, ngành nghề đào tạo; chất lượng giáo dục toàn diện giảm sút, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Quản lý nhà nước về giáo dục còn bất cập. Xu hướng thương mại hoá và sa sút đạo đức trong giáo dục khắc phục còn chậm, hiệu quả thấp, đang trở thành nỗi bức xúc của xã hội.

Công tác quản lý giáo dục đại học còn nhiều yếu kém và là nguyên nhân chủ yếu của nhiều yếu kém khác. Cơ chế quản lý giáo dục chậm đổi mới, chưa theo kịp sự đổi mới trên các lĩnh vực của đất nước. Đạo đức và năng lực của một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục còn thấp; thiếu những quyết sách đồng bộ, hợp lý ở tầm vĩ mô để thúc đẩy phát triển giáo dục đại học; một số chính sách về giáo dục còn chủ quan, duy ý chí, xa thực tế, thiếu sự đồng thuận của xã hội. Tư duy giáo dục chậm đổi mới, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới, phát triển đất nước, trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Sự yếu kém trong quản lý giáo dục đại học thể hiện trong xây dựng thể chế, chỉ đạo điều hành, kiểm tra giám sát và xử lý vi phạm. Công tác xây dựng đội ngũ nhà giáo trong các trường đại học, cao đẳng chưa đáp ứng được yêu cầu. Cơ sở vật chất trường lớp còn gặp nhiều khó khăn, thiếu thốn. Nhìn chung, cơ sở vật chất của ngành Giáo dục vẫn còn trong tình trạng nghèo nàn, lạc hậu. Trang thiết bị, phòng thí nghiệm phục vụ giảng dạy và học tập còn hạn chế. Điều kiện phục vụ việc dạy và học của các trường học còn kém, rất ít trường đạt chuẩn so với yêu cầu của một nhà trường. Cơ sở vật chất nhằm đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo chưa cao.

Chương trình, giáo trình, phương pháp giáo dục chậm đổi mới, chậm hiện đại hoá; nhà trường chưa gắn chặt với đời sống xã hội và lao động nghề nghiệp, chưa chú trọng phát huy tính sáng tạo, năng lực thực hành của sinh viên; thi cử còn nặng nề, tốn kém. Nội dung giáo dục đại học còn có nhiều bất cập. Nhiều nội dung vừa quá tải đối

với sinh viên, vừa chưa đáp ứng được những thay đổi theo xu thế của thời đại. Chương trình giáo dục đại học còn nặng nề, chưa bám sát yêu cầu của cuộc sống năng động. Nhiều phần trong chương trình đào tạo đại học đã lạc hậu. Phương tiện giảng dạy, thí nghiệm, thực tập, nghiên cứu thiếu thốn và lạc hậu.

Ở Việt Nam hiện nay, cách thức tổ chức nghiên cứu khoa học trong các trường đại học còn nhiều bất cập. Trường đại học không phải là trung tâm nghiên cứu khoa học, càng không phải là địa chỉ để các doanh nghiệp, các cơ quan, đơn vị tìm đến đặt hàng các đề tài nghiên cứu. Như vậy, có sự thiếu liên kết giữa các trường đại học và xã hội trong nghiên cứu khoa học và công bố các kết quả nghiên cứu khoa học. Kinh phí cho các đề tài còn khá khiêm tốn; cơ chế xét duyệt và nghiệm thu, thanh quyết toán đề tài còn chậm nên chưa tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy giảng viên nghiên cứu khoa học. Mặt khác, thu nhập của một giảng viên nói chung, đặc biệt là giảng viên trẻ quá thấp nên giảng viên phải giảng dạy nhiều hoặc làm những công việc trái với ngành nghề để tăng thu nhập, cải thiện đời sống. Thực tế này làm hạn chế khả năng và điều kiện để nghiên cứu khoa học.

Bên cạnh đó, các trường đại học thiếu sự hỗ trợ của cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu như phòng thí nghiệm, giáo trình, tài liệu, thư viện điện tử, các kho dữ liệu, sự kết nối Internet... Nghiên cứu được tổ chức theo nhóm là một xu thế chủ đạo trong nghiên cứu khoa học hiện nay. Trong các trường đại học, mặc dù cũng đã hình thành những nhóm nghiên cứu khoa học, nhưng về cơ bản vẫn là phương thức làm việc riêng lẻ, thiếu sự hỗ trợ lẫn nhau. Những bất cập này làm hạn chế khả năng phát triển nghiên cứu khoa học ở các trường đại học Việt Nam hiện nay.

Hiện nay các trường vẫn đang thực hiện nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học, các trường đại học tự chủ quyết định mở ngành, chuyên ngành đào tạo theo nhu cầu xã hội khi đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật; xác định chỉ tiêu tuyển sinh theo quy định và tổ chức tuyển sinh bảo đảm tính công khai, minh bạch. Bên cạnh đó, quyết định cơ cấu và số lượng người làm việc; tuyển dụng viên chức, nhân viên hợp đồng lao động sau khi được Hội đồng trường thông qua; kí kết hợp đồng

làm việc và hợp đồng lao động, quản lý, sử dụng và chấm dứt hợp đồng theo qui định của pháp luật; giao kết hợp đồng lao động với giảng viên, nhà khoa học là người nước ngoài để bảo đảm nhu cầu giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Hiện cả nước có 23 trường đại học đang thực hiện tự chủ về đào tạo, hợp tác quốc tế, bộ máy, tài chính bước đầu đã có nhiều đổi mới về nội dung chương trình và phương pháp đào tạo.

Về định hướng, phải thể chế hóa tự chủ đại học, trong đó sửa Luật Giáo dục Đại học là vấn đề hết sức cấp bách. Bởi thực tế cho thấy, nhiều trường tự chủ đang gặp nhiều vướng mắc về thủ tục, hành chính. Một vấn đề thực tế đang gây khó khăn cho quá trình tự chủ ở các trường ĐH là mặc dù được tự chủ nhưng làm gì cũng phải xin phép. Mặc dù, tự chủ góp phần tạo nên những chuyển biến tích cực đối với các cơ sở GDDH nhưng vẫn chưa tạo nên sự chuyển biến có tính hệ thống. Nhất là vấn đề các trường tăng quy mô đào tạo để tăng nguồn thu dẫn đến chất lượng chưa bảo đảm.

3.2.2. Ngân sách dành cho GDDH Việt Nam

Đầu tư của nhà nước cho giáo dục và giáo dục đại học tăng nhanh, đáp ứng khá tốt các nhu cầu phát triển về số lượng và nâng cao chất lượng giảng dạy của các trường (tổng nguồn ngân sách nhà nước dành cho lĩnh vực giáo dục đào tạo năm 2015 là 224.826 tỷ đồng, chiếm khoảng 20% tổng chi NSNN) [7]. Ngân sách nhà nước chi cho giáo dục đã được nâng dần, từ gần 11% năm 1996 lên 20% tổng chi ngân sách Nhà nước vào năm 2010 cho đến nay. Đây là sự quan tâm lớn của Đảng và Nhà nước đối với giáo dục. Nhiều địa phương, bên cạnh ngân sách trung ương, còn có thêm từ ngân sách địa phương đầu tư cho giáo dục và đã có nhiều cố gắng cải tiến việc phân bổ, điều hành ngân sách; đồng thời huy động nguồn lực của nhân dân để tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật nhà trường, bảo đảm chất lượng dạy và học. Đóng góp của nhân dân cho giáo dục là một khoản đầu tư đáng kể, đáp ứng khoảng 30- 40% chi phí hàng năm của ngành Giáo dục. Các nguồn vốn ODA và hỗ trợ không hoàn lại từ nước ngoài cũng đã được bổ sung cho phát triển giáo dục. Quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các trường đại học, hệ thống đảm bảo và quản lý chất lượng giáo dục đại học được quan tâm.

Bảng 3. 2. Đầu tư cho giáo dục từ GDP và ngân sách Nhà nước

STT \ Tên nước	GDP/người/năm		Đầu tư cho giáo dục	
	Thực tế (USD)	Theo sức mua (PPP\$)	Từ ngân sách nhà nước (%)	Từ GDP (%)
1. Singapore	20.866	24.040	-	3,7
2. Hàn Quốc	10.106	16.950	17,4	3,6
3. Malaixia	3.905	9.120	20	7,9
4. Thái Lan	2.060	7.010	31	5,0
5. Việt Nam	1200	2.300	17	4,6
6. Indonesia	817	3.230	9,8	1,3
7. Mianma	-	1.027	18,1	1,3

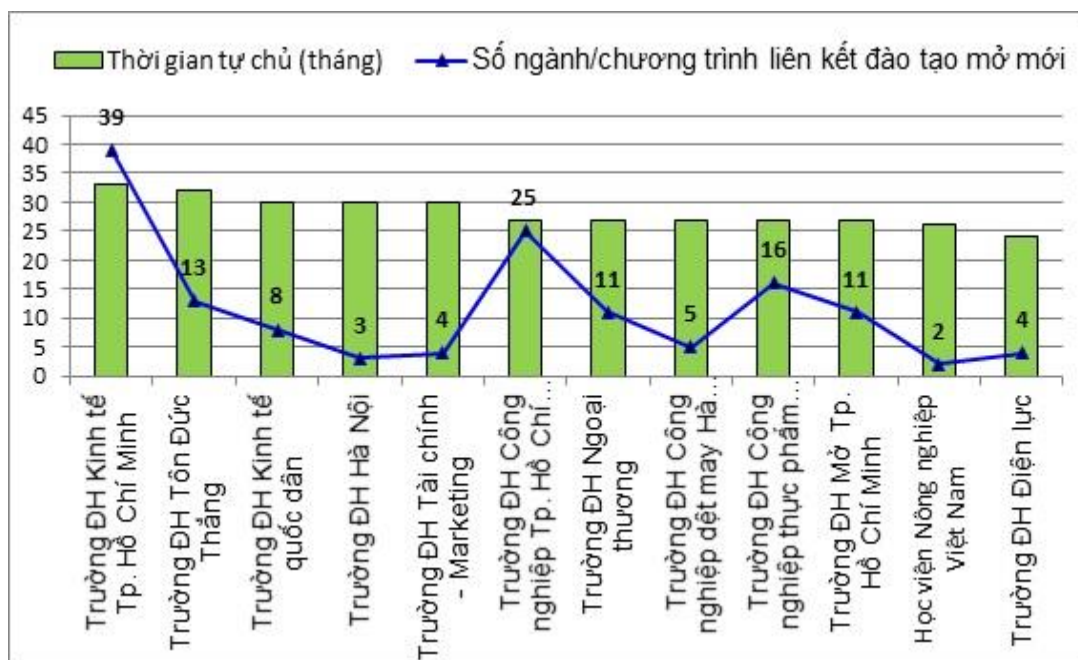
Nguồn UNDP (2010), Báo cáo phát triển con người

Quan điểm của nhà nước ta về điều chỉnh cơ cấu nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục đại học là phải đảm bảo được việc thu hút, quản lí, sử dụng nguồn lực tài chính hiệu quả, thúc đẩy phát triển giáo dục đại học phục vụ cho mục tiêu phát triển kinh tế xã hội. Đầu tư từ ngân sách nhà nước phải được cơ cấu lại theo hướng ưu tiên, trọng tâm, trọng điểm trong khi tạo điều kiện để khu vực tư nhân tham gia lĩnh vực này, giảm gánh nặng cho khu vực nhà nước.

Nguồn lực tài chính đầu tư từ ngân sách nhà nước cho các cơ sở giáo dục đại học công lập cần được điều chỉnh theo hướng đầu tư có trọng tâm, ưu tiên, đặc biệt cho những ngành đào tạo khoa học cơ bản, có nhu cầu xã hội hạn chế, khả năng xã hội hóa không cao. Đồng thời, ưu tiên đầu tư cho khu vực vùng sâu, vùng xa, vùng núi, hải đảo, đầu tư từ ngân sách nhà nước cho giáo dục đại học trực tiếp tới đối tượng thụ hưởng. Bên cạnh đó, cần tăng cường đầu tư tài chính công cho việc xây dựng cơ sở vật chất trường lớp để cải thiện chất lượng, trong khi các khoản chi thường xuyên cần được hỗ trợ từ các nguồn tài chính ngoài ngân sách nhà nước như học phí...Ngoài ra,

các yếu tố như cải thiện các chính sách ưu đãi về cho thuê đất, cơ sở vật chất trường lớp, chính sách ưu đãi về thuế, bảo hộ quyền, lợi ích... nhằm tận dụng nguồn lực, ưu thế về trình độ quản lí, chuyên môn, công nghệ phát triển của khu vực tư nhân hỗ trợ cho phát triển giáo dục đại học đang là xu hướng được lựa chọn ở nhiều quốc gia đang phát triển và Việt Nam cần học tập, tham khảo.

Thực hiện Nghị quyết 77/NQ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017, đến năm 2018, cả nước đã có 23 trường ĐH tự chủ. Hiện nay việc giao dự toán ngân sách nhà nước cho các cơ sở giáo dục đại học công lập được thực hiện theo cơ chế khoán, việc giao khoán được căn cứ vào khả năng của ngân sách, dự toán được giao năm trước làm căn cứ giao khoán năm sau. Bất cập hiện nay là, việc giao khoán ngân sách dựa trên các định mức ban hành đã lâu, chưa được sửa đổi; mức khoán ngân sách nhà nước không được điều chỉnh theo số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề và quy mô đào tạo của các trường hàng năm. Các trường thực hiện qui định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập. Nhưng việc giao tự chủ tài chính nhưng không được giao tự chủ về mức thu học phí, các cơ sở đào tạo vẫn phải thực hiện mức thu học phí trong trần quy định thấp, không bù đắp đủ chi phí hoạt động thường xuyên nên việc thực hiện tự chủ tài chính không thực chất. Một số cơ sở đào tạo đi tiên phong trong việc thực hiện tự chủ toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên (Đại học ngoại thương, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học kinh tế TP.Hồ Chí Minh, Đại học Hà Nội...) nhưng nhà nước thiếu những chính sách khuyến khích, dẫn đến không khuyến khích các đơn vị chuyển từ loại hình tự chủ một phần sang tự chủ toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên, không nhận hỗ trợ chi hoạt động từ ngân sách nhà nước.

Hình 3. 2 Số ngành/chương trình mới từ khi tự chủ của các trường

Nguồn: Tổng hợp từ Website của các trường [154]

Quá trình thực hiện thí điểm tự chủ tài chính đã cho trường được quyền tự chủ về tuyển sinh, chủ động trong liên kết đào tạo, mở ngành, đa dạng hóa hình thức đào tạo, tăng nguồn thu từ học phí để tự bảo đảm chi thường xuyên, tăng thu nhập của cán bộ công nhân viên. Chẳng hạn, trường Đại học Kinh tế quốc dân tăng thu nhập cho đội ngũ nhân lực lên 10% năm so với trước khi tự chủ tài chính. Tuy nhiên, nguồn thu phần lớn nhờ vào mở rộng quy mô và đa dạng hóa các hình thức đào tạo, cũng như nhiều trường ở Việt Nam cơ cấu nguồn thu từ NCKH và kết quả hoạt động khoa học còn chưa cao. Khó khăn khi tự chủ là: (i) Một số mặt tự chủ đang bị ràng buộc bởi pháp luật như bố trí nhân sự liên quan đến Luật Công chức và đầu tư mua sắm là Luật Đầu tư công; (ii) Thời gian triển khai đề án tự chủ tài chính thí điểm kéo dài 2 năm, khi kết thúc vào năm 2017 chưa thể đánh giá được tác động đến nguồn thu của trường (iii) Theo Quyết định giao thí điểm tự chủ của Chính phủ thì được quyền rất rộng, nhưng khi thực hiện lại bị vướng mắc bởi nhiều văn bản chưa đồng bộ. [55].

Trong các trường đại học, hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ nhân lực là nhiệm vụ rất quan trọng. Đầu tư cho NCKH là khoản đầu tư cần thiết, phục vụ cho sự phát triển lâu dài, bền vững của nhà trường và đóng góp vào sự phát triển kinh tế đất nước. Những năm qua, đầu tư cho hoạt động NCKH trong các trường ĐH có những bước cải thiện rõ rệt. Giai đoạn 2011-2016, Bộ GD và ĐT đầu tư khoảng 292 tỷ đồng cho 46 dự án tăng cường năng lực nghiên cứu. Các phòng thí nghiệm được tập trung cho tăng cường trang thiết bị nhằm tăng khả năng tạo sản phẩm ứng dụng, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Báo cáo KH và CN Việt Nam năm 2016 cho thấy, hằng năm, các trường ĐH ở Việt Nam đã thực hiện các nhiệm vụ KH và CN thu hút đầu tư của Nhà nước với tổng mức đầu tư bình quân 1.063,2 tỷ đồng, chiếm tỷ lệ cao so với các tổ chức KH-CN trong cả nước. Trong đó, chín trường ĐH khối kĩ thuật công nghệ giai đoạn 2011-2015 đã có 1.729 hợp đồng chuyển giao công nghệ được ký kết và thực hiện, tổng lợi nhuận từ nguồn thu các hợp đồng này là 553,09 triệu đồng. Theo thống kê, trong giai đoạn 2011-2015, ngành giáo dục chỉ đầu tư cho nghiên cứu khoa học gần 1.284 tỷ đồng; ít hơn nhiều so với Bộ KH-CN gần 7.000 tỷ đồng, Bộ NN-PTNT hơn 3.724 tỷ đồng, Bộ GTVT hơn 1.495 tỷ đồng, Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam hơn 2.858 tỷ đồng, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội hơn 1.386 tỷ đồng. Đầu tư tài chính cho nghiên cứu khoa học trong cả nước hiện nay bình quân chỉ khoảng 1,7% ngân sách (giai đoạn 2011-2015), tương đương 0,4% GDP (trong khi tại Malaysia là 1,26%, Singapore là 2,2%). Đầu tư thấp, dàn trải nên năng suất nghiên cứu khoa học, đặc biệt là công bố quốc tế, của các trường hiện nay khá khiêm tốn.

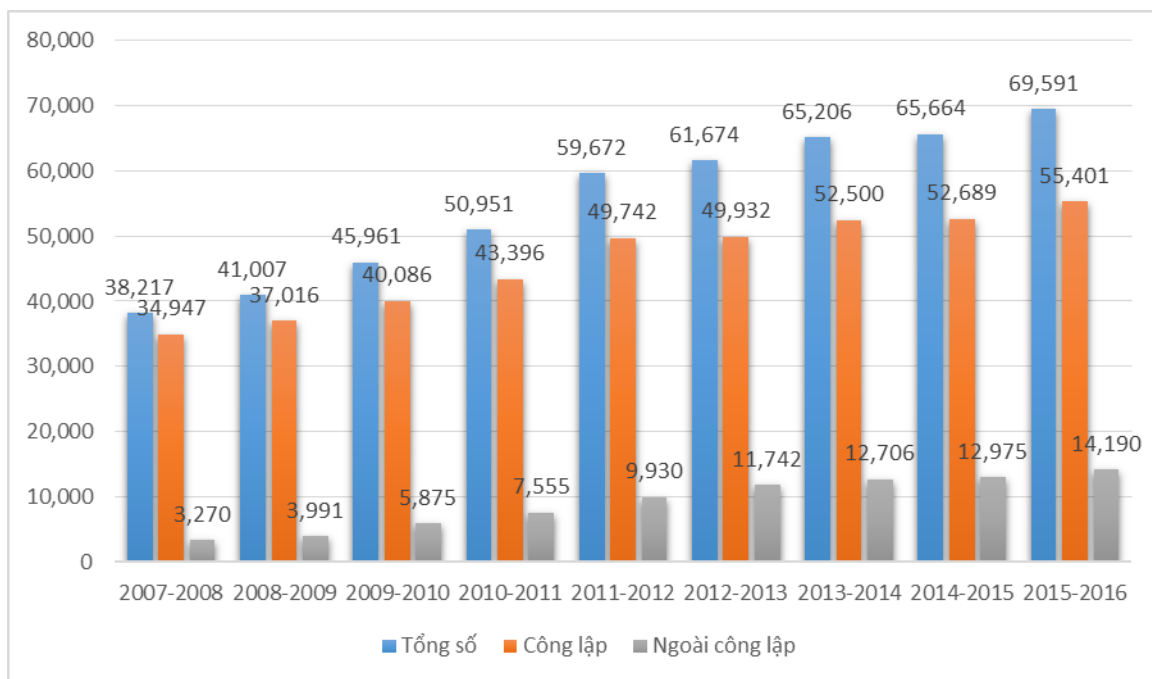
Hậu quả của những chính sách đầu tư cho GDĐH chưa phù hợp dẫn đến thực tế là các trường đại học không có đủ nguồn tài chính cần thiết để bù đắp chi phí đào tạo, đảm bảo chất lượng đào tạo và tái đầu tư phát triển, phần lớn các cơ sở đào tạo đều không đáp ứng đủ tiêu chí về cơ sở vật chất và điều kiện đảm bảo chất lượng. Thêm vào đó, các trường đại học không có đủ nguồn tài chính để cải thiện thu nhập cho giảng viên, không thu hút và giữ được những giảng viên có trình độ chuyên tâm tham gia giảng dạy. Có sự bất cập giữa việc tăng thu nhập với đảm bảo chất lượng đào tạo: Để

có nguồn tài chính cần thiết, bổ sung thu nhập các trường phải tăng quy mô, tăng số lượng giảng viên/sinh viên, tăng thời gian giảng dạy, nhưng việc mở rộng quy mô đào tạo không tương xứng với năng lực đào tạo (về giảng viên, cơ sở vật chất, thư viện, phòng thí nghiệm,...), dẫn đến ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Việc phân bổ kinh phí từ ngân sách nhà nước đang được thực hiện một cách bình quân, không gắn với kết quả đào tạo, số lượng, chất lượng sinh viên đào tạo, tính năng động, hiệu quả trong tổ chức hoạt động của các cơ sở đào tạo nên không tạo động lực cạnh tranh nâng cao chất lượng đào tạo và chất lượng nguồn nhân lực GDDH.

3.3. Thực trạng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

3.3.1. Quy mô, số lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

Cùng với xu hướng tăng nhanh ở số lượng các trường đại học, số lượng giảng viên cũng tăng đều theo từng năm. Qua 9 năm học (từ năm học 2007-2008 đến năm học 2015-2016), số lượng giảng viên ở các trường đại học ngoài công lập tăng hơn 4 lần, số giảng viên tại các trường đại học công lập tăng 0.5 lần. So sánh giữa hai loại hình đào tạo, số lượng giảng viên của các trường công lập luôn chiếm đa số (Hình 3.3).

Hình 3. 3. Số lượng giảng viên các trường đại học công lập và ngoài công lập

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Cùng với quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, giáo dục đại học Việt Nam cần được đổi mới trên cơ sở vẫn giữ được những nét đặc thù của giáo dục đại học trong nước, đồng thời tiệm cận được các chuẩn chung của thế giới. Trong sự thay đổi theo khuynh hướng hội nhập đó, nguồn nhân lực phải là yếu tố hàng đầu, được nhìn nhận và đánh giá như là yếu tố tiên quyết trong cuộc cách mạng về chất lượng giáo dục đại học theo chuẩn khu vực và quốc tế.

Theo sự gia tăng về quy mô đào tạo, nguồn nhân lực trong các trường cũng tăng lên nhanh chóng. Đến nay, cả nước có khoảng 103.000 cán bộ QLGD (trong đó bao gồm cả giáo dục đại học) và dự báo nhu cầu phát triển nhân lực ngành giáo dục đến năm 2020 là 1.680.000 người, trong đó cán bộ QLGD có 134.000 người; bình quân mỗi năm cán bộ QLGD tăng 1.680 người (Bộ Giáo dục và đào tạo, 2011). Để phát triển và nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực cho đội ngũ cán bộ QLGD trong các cơ sở giáo dục là vấn đề cấp thiết – đặc biệt là các cán bộ QLGD trong các cơ sở giáo dục đại học lại càng có ý nghĩa và cấp thiết hơn.

Đội ngũ giảng viên có trình độ, học hàm học vị cao cũng chủ yếu tập trung tại các trường đại học lớn, nhiều trường đại học tại các địa phương không có các giáo sư, phó giáo sư đầu ngành. Điều này tạo nên sự chênh lệch về trình độ và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực giữa các cơ sở đào tạo. Giảng viên đóng vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo, nhưng thực tế khi quy mô sinh viên tăng nhanh đã gây nên sự bất cập giữa quy mô phát triển giáo dục với đội ngũ giảng viên. Sự hấp thụ về giảng viên trình độ cao ở các trường đại học ngày càng gia tăng, tuổi trung bình của giảng viên cao.

Từ hình 3.3 cho thấy, số lượng giảng viên tăng qua các năm học. Song, có sự bất hợp lý về mặt số lượng nhân lực của các trường qua các năm học rất rõ. Từ năm 2007 - 2008 đến năm 2011 - 2012, sau 5 năm, số lượng giảng viên tăng nhanh, gần 20 ngàn người, nhưng từ năm học 2011- 2012 đến 2015-2016, cũng sau 5 năm, số lượng giảng viên chỉ tăng khoảng 10 ngàn người (Phụ lục 2). Sự gia tăng không tương xứng về số lượng sẽ tạo sức ép đối với khối lượng lao động của mỗi giảng viên cũng như cán bộ quản lý giáo dục. Họ sẽ phải giảng dạy nhiều hơn, làm việc nhiều hơn, điều này chắc chắn ảnh hưởng tới chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hiệu quả các công việc liên quan.

Các trường đại học tập trung chủ yếu ở hai vùng là Đồng bằng Sông Hồng và vùng Đông Nam Bộ. Do đó, số lượng giảng viên cũng tập trung chủ yếu ở hai vùng này. Tuy nhiên, số lượng sinh viên/giảng viên vẫn cao so với yêu cầu. Năm 2010, số lượng sinh viên ở Đồng bằng Sông Hồng là 889.398, số lượng giảng viên là 29.365, tỉ lệ sinh viên/giảng viên là 30.3/1 (quy định của Bộ GDĐT là 20/1). Đến năm 2015, tỉ lệ này giảm, còn khoảng 22.2 sinh viên/1 giảng viên. Tỉ lệ này ở vùng Đông Nam Bộ năm 2010 và 2015 lần lượt là 30.9/1 và 25.8/1 (Phụ lục 2). Điều này tạo sức ép cho giảng viên, họ phải dạy quá nhiều giờ, dạy nhiều sinh viên trong một lớp, ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy của giảng viên. Bên cạnh đó, giảng viên tập trung nhiều thời gian cho giảng dạy sẽ không thể tập trung bồi dưỡng chuyên môn, kĩ năng, học nâng cao trình độ và nghiên cứu khoa học.

Các trường đại học lớn trên cả nước cũng là nơi đào tạo nguồn nhân lực có trình độ sau đại học, đội ngũ này sau khi học xong phần lớn tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục đại học, ví dụ, năm học 2011-2012, quy mô đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ của các cơ sở GDĐH là 96.370 học viên, trong đó nghiên cứu sinh là 6.441 người, chiếm tỉ lệ 7% và học viên cao học là 89.923 người, chiếm tỉ lệ 93%. Tuy nhiên, theo thống kê của Bộ GD-ĐT, trong số 1002 ngành/chuyên ngành đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ được kiểm tra, rà soát trong năm 2012 có tới 161 chuyên ngành thuộc 50 cơ sở GDĐH đào tạo thạc sĩ không đảm bảo điều kiện theo quy định (số lượng GV cơ hữu có trình độ tiến sĩ cùng ngành hoặc đúng chuyên ngành; không tuyển được học viên trong 3 năm liên tiếp,...). Nhiều cơ sở đào tạo đã xác định năng lực đào tạo cao học vượt quá năng lực về đội ngũ.

Việc tuyển dụng GV, nhất là GV có trình độ cao của các cơ sở giáo dục đại học mới thành lập, đặc biệt là các trường ngoài công lập và các trường của địa phương gặp rất nhiều khó khăn. Nhiều trường chưa thực hiện đúng cam kết thành lập trường về tuyển dụng đội ngũ GV cơ hữu đủ bảo đảm giảng dạy 70% chương trình theo quy định. Một số trường có số lượng giảng viên cơ hữu và hợp đồng dài hạn thấp, dưới 50 người, tỉ lệ sinh viên trên giảng viên cơ hữu và hợp đồng dài hạn ở nhiều trường vẫn còn cao, thậm chí rất cao. Nhiều ngành đào tạo chưa có giảng viên có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ theo đúng quy định.

3.3.2. Chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam

3.3.2.1. Về trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực

Thứ nhất, về kiến thức cơ sở và chuyên ngành

Đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý là yếu tố hàng đầu quyết định chất lượng dạy học trong các trường đại học, cao đẳng. Do đó, muốn nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục thì cần quan tâm nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục. Trong quá trình hội nhập quốc tế khu vực và thế giới hiện nay đòi hỏi các cán bộ QLGD trong các trường đại học cần có những thay đổi linh hoạt trước những biến

đổi không ngừng trong thế giới phẳng. Những yêu cầu mới cũng đặt ra cho bản thân mỗi cán bộ QLGD đại học là phải có kế hoạch chiến lược về nghiên cứu khoa học, tự học, tự bồi dưỡng, ngoại ngữ; có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông; chuẩn bị tâm lý và đối mặt trước những thay đổi bên trong và bên ngoài nhà trường để phục vụ mục đích cuối cùng là nâng cao hiệu quả giáo dục đào tạo của nhà trường.

Các nghiên cứu cho thấy năng lực của một nhà lãnh đạo và quản lý giáo dục có ảnh hưởng đến việc thúc đẩy kết quả của sinh viên thông qua hỗ trợ và nâng cao điều kiện để giảng dạy và học tập, cùng với những tác động trực tiếp đến giảng viên và công việc của họ [102]. Năng lực của giảng viên trong dạy và học hiệu quả phụ thuộc nhiều vào: (1) những chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, chương trình giáo dục phù hợp, và những kỹ năng hay năng lực chuyên môn liên quan đòi hỏi ở người giảng viên để giảng dạy trong lớp học; và (2) mức độ sẵn có các tài liệu hỗ trợ phù hợp và chất lượng như sách hướng dẫn giảng viên cũng như các nguồn lực hay học liệu khác. Trong nhiều năm qua, giảng viên được đào tạo từ nhiều phương thức khác nhau để đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục ở khắp mọi vùng của đất nước. Vấn đề đặt ra hiện nay là cần phải đổi mới các chương trình đào tạo giảng viên nhằm đáp ứng yêu cầu của việc thực hiện đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW.

Về trình độ của nguồn nhân lực, nhìn chung, giảng viên và cán bộ quản lý trong các trường đại học là những người có trình độ cao so với các ngành nghề khác trong xã hội do đặc thù nghề nghiệp chuyên môn đòi hỏi và yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp. Thêm vào đó, cũng do yêu cầu công việc và ý thức tự giác cao nên họ luôn có tinh thần học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp; vì vậy, trình độ học vấn của nguồn nhân lực có tăng qua các năm.

Bảng 3. 3. Trình độ nguồn nhân lực GD Đại học từ năm 2005 – 2016

Năm	GS	PGS	Phân theo trình độ chuyên môn				
			Tiến sĩ	Thạc sĩ	Chuyên khoa I và II	ĐH,CD	Trình độ khác
2005-2006	442	2.114	6.037	15.670	418	25.932	522
2006-2007	463	2.467	5.882	18.272	472	28.267	625
2007-2008	-	-	5.886	20.275	314	29.122	523
2008-2009	-	-	6.217	22.831	298	31.299	545
2009-2010	-	-	7.104	26.715	413	35.332	994
2010-2011	-	-	7.924	30.374	434	34.998	843
2011-2012	-	-	9.152	36.360	443	37.243	911
2012-2013	-	-	9.562	39.002	489	37.716	548
2013-2014	487	2.902	9.653	34.152	319	21.006	76
2014-2015	536	3.290	10.424	37.090	563	17.251	336
2015-2016	550	3.317	13.598	40.426	620	14.897	50

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Hầu hết các trường đều đưa ra nhiều giải pháp để xây dựng, thu hút, phát triển đội ngũ giảng viên. Nhiều cơ sở đào tạo đưa ra những chính sách khuyến khích về vật chất như hỗ trợ, ưu đãi về lương, thưởng, hỗ trợ khuyến khích học tập nâng cao trình độ hoặc bố trí nhà công vụ cho GV trẻ...Tuy nhiên, theo thống kê của Bộ GD-ĐT cho thấy, năm học 2012-2013, đội ngũ giảng viên cơ hữu của tất cả các trường đại học trong cả nước là 87.109 người, tăng 24,2%(17.124 người) so với năm học 2009 – 2010; số lượng giảng viên có trình độ trên đại học là 49.053 người, so với năm học 2009 – 2010 là 34.232 người thì đã tăng 43,3%. Mặc dù vậy, quy mô đội ngũ giảng viên vẫn còn khiêm tốn so với tốc độ tăng quy mô đào tạo. Tỷ lệ đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ hoặc có chức danh khoa học giáo sư, phó giáo sư còn thấp. Theo GS. Trần Văn Nhung (2013) thì từ năm 1976 cho đến hết năm 2013, sau 37 năm tổng số GS, PGS đã

được công nhận ở Việt Nam là 10.453 người, trong đó có 1.569 GS và 8.884 PGS. Nếu tính dân số Việt Nam khoảng là 90 triệu người thì xấp xỉ 1 GS hoặc PGS trên 2 vạn dân. Hơn nữa, thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho thấy tổng số sinh viên đại học năm 2012 là 1,4 triệu, số giảng viên đại học gần 59.700, trong đó có 348 GS và 2.224 PGS thì không quá 5% giảng viên đại học là GS hoặc PGS và 560 sinh viên trên 1 GS hoặc PGS [78].

Bảng 3. 4. Số lượng Giáo sư và Phó Giáo sư các thời kì

Giai đoạn	Số lượng	
	<i>Giáo sư</i>	<i>Phó Giáo sư</i>
1980 – 1989	222	1.371
1990 – 1994	387	1.507
1995 – 2000	241 ^(*)	771
2001 – 2008	450	2.760 ^(*)
2009 – 2013	269	2.475
2014 -2017	305	1638
Tổng cộng	1.874	10.522

Nguồn: Nguyễn Hữu Bạch (2014), Trần Văn Nhung (2013) và thống kê của tác giả

()*: Có sự chênh lệch về dữ liệu giữa các công bố.

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến năm học 2015 – 2016, Việt Nam có 550 giáo sư, 3.317 phó giáo sư, 13. 598 tiến sĩ và 40.426 thạc sĩ đang công tác tại các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng, và hơn 100.000 thạc sĩ. Nếu tính theo quyết định phê duyệt quy hoạch của Chính phủ, đến năm 2020 có trên 90% giảng viên đại học và trên 70% giảng viên cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên; có trên 75% giảng viên đại học có trình độ tiến sĩ, thì con số này vẫn rất khiêm tốn.

Thứ hai, về chất lượng giảng dạy

Hiện nay, phương pháp giảng dạy của giảng viên với sự hỗ trợ của công nghệ thông tin đã được cải tiến hơn, song, cách dạy thầy truyền đạt, trò tiếp thu thụ động vẫn khá phổ biến. Các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học của giảng viên còn khá lạc hậu. Kết quả khảo sát thực địa của Viện Hàn lâm quốc gia Hoa Kỳ năm 2006 có phần nhận xét về phương pháp dạy và học đại học của Việt Nam như sau: “Phương pháp giảng dạy không hiệu quả, quá phụ thuộc vào các bài thuyết trình và ít sử dụng các kỹ năng học tích cực, kết quả là có ít sự tương tác giữa sinh viên và giảng viên trong và ngoài lớp học; quá nhấn mạnh vào ghi nhớ kiến thức theo kiểu thuộc lòng mà không nhấn mạnh vào việc học khái niệm hoặc học ở cấp độ cao (như phân tích và tổng hợp), dẫn đến hậu quả là học hời hợt thay vì học chuyên sâu; sinh viên học một cách thụ động” (Ngô Tú Thành, 2010). Mặc dù, những năm gần đây, theo chủ trương của Bộ Giáo dục và Đào tạo, nhiều trường đại học, cao đẳng trong cả nước đã bắt đầu áp dụng phương pháp giảng dạy cho sinh viên theo phương thức tín chỉ, nhưng theo đánh giá của nhiều chuyên gia, “Đào tạo tín chỉ ở Việt Nam hiện chưa thực sự đúng với tinh thần của tín chỉ. Cách dạy, học vẫn còn chưa thoát khỏi tinh thần niên chế. Tính chủ động của sinh viên còn yếu kém” (Mỹ Quyên, 2012). Sự đổi mới về phương pháp giảng dạy trong các trường đại học ở nước ta hiện nay nhiều khi chỉ mang tính hình thức. Các thiết bị giảng dạy, như máy chiếu, video... chỉ là phương tiện hỗ trợ để nâng cao chất lượng giảng dạy, điều quan trọng hơn cả là sự nhận thức rằng giáo dục phải mang tính sáng tạo, tinh thần trách nhiệm thể hiện qua việc cải tiến về phương pháp và chương trình học vẫn chưa được chú trọng.

Theo đánh giá của nhiều chuyên gia trong và ngoài nước, các trường đại học Việt Nam chưa đào tạo được lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao tương ứng với nhịp độ tăng trưởng kinh tế và hội nhập quốc tế. Nhiều cuộc điều tra, thăm dò gần đây cho thấy, có khoảng 50% sinh viên tốt nghiệp đại học ở Việt Nam không tìm được việc làm đúng chuyên môn, bằng chứng đó phản ánh sự thiếu liên kết nghiêm trọng giữa đào tạo và nhu cầu của thị trường. Chương trình đại học của nước ta còn nặng về lý thuyết. Có thể nêu một dẫn chứng như việc Intel tuyển kỹ sư cho cơ sở sản

xuất của họ ở thành phố Hồ Chí Minh. Khi công ty này thực hiện một cuộc kiểm tra đánh giá theo tiêu chuẩn với 2.000 sinh viên Công nghệ thông tin Việt Nam, chỉ có 90 ứng cử viên, nghĩa là 5%, vượt qua cuộc kiểm tra, và trong nhóm này, chỉ có 40 người có đủ trình độ tiếng Anh đạt yêu cầu tuyển dụng. Intel xác nhận rằng đây là kết quả tệ nhất mà họ từng gặp ở những nước mà họ đầu tư [102]. Các nhà đầu tư Việt Nam và quốc tế cũng cho rằng, việc thiếu các công nhân và quản lí có kĩ năng là cản trở lớn nhất đối với việc mở rộng sản xuất. Chất lượng nghèo nàn của giáo dục đại học còn có là vấn đề trăn trở lớn hơn khi so sánh với những người cùng thế hệ ở Ấn Độ và Trung Quốc, người Việt Nam thường không thể cạnh tranh được để lọt qua những khe cửa hẹp của các chương trình đại học cao cấp ở Mỹ và châu Âu. Thực tế cho thấy, hiện nay, thanh niên, sinh viên ở nước ta còn trong tình trạng tụt hậu rất xa so với thanh niên các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học,....

Hiện nay, một số trường đại học Việt Nam đã và đang tham gia vào hệ thống đại học ASEAN (AUN), như là cơ hội để các trường đại học bắt kịp xu thế đào tạo nhân lực của các trường đại học lớn trong khu vực. Hệ thống Đại học ASEAN bao gồm 30 trường đại học trong 10 quốc gia thành viên ASEAN. AUN bao gồm một Hội đồng quản trị từ các trường đại học tham gia, Ban thư ký AUN. Hội đồng Quản trị bao gồm một đại diện từ mỗi nước thành viên ASEAN, Tổng thư ký ASEAN, Chủ tịch tiểu ban ASEAN về giáo dục (ASCOE) và Giám đốc điều hành của AUN. Hội đồng quản trị có nhiệm vụ xây dựng chính sách, phê duyệt đề xuất dự án, phân bổ ngân sách và phối hợp hoạt động thực hiện. Hội đồng quản trị đưa ra quyết định về các hoạt động trên cơ sở đồng thuận. Các trường đại học tham gia có nhiệm vụ thực hiện các chương trình và các hoạt động AUN. Sau khi thành lập, AUN đã xây dựng được mạng lưới đánh giá chất lượng chung cho các trường đại học trong tổ chức (AUN-QA). Chương trình đào tạo được đánh giá đạt tiêu chuẩn của mạng lưới đại học Đông Nam Á sẽ giúp cho người học khi ra trường thuận lợi hơn trong việc xin việc ở các nước khác nhau trong khu vực. Bộ đánh giá chuẩn AUN-QA gồm 15 tiêu chí, đánh giá bao quát chất lượng từ

khâu đầu vào đến đầu ra của các trường đại học. Tính đến nay, có 30 trường đại học trong khối ASEAN chính thức tham gia mạng lưới AUN, 20 trường đại học tham gia liên kết với hơn 100 chương trình được đánh giá theo bộ tiêu chuẩn AUN-QA.

Một số trường đại học đã nhìn trước được ích lợi của việc tham gia chuẩn đánh giá chung của khu vực. Điều quan trọng là khi thị trường chung AEC hình thành, các tổ chức giáo dục này sẽ giúp người học được đào tạo theo chương trình đạt chuẩn khu vực và đứng trước nhiều cơ hội việc làm trong khối ASEAN. Trong cam kết chung của AEC, lao động được tự do di chuyển giữa các nước trong ASEAN. Để thuận lợi trong việc công nhận, đánh giá, đối chiếu trình độ người lao động giữa các nước, ASEAN đã đặt ra khung tham chiếu trình độ ASEAN (AQRF). AQRF hỗ trợ việc công nhận bằng cấp, quy đổi tín chỉ, là cơ sở để so sánh bằng cấp giữa các quốc gia trong khu vực này. Căn cứ vào đó để sinh viên và người lao động di chuyển tự do trong ASEAN. Khi AEC hình thành, AQRF giúp tạo nên thị trường lao động thống nhất và hiệu quả. Để phù hợp với khung tham chiếu chung, điều kiện cơ bản là các nước trong AEC phải xây dựng Khung trình độ quốc gia theo chuẩn AQRF.

Mặc dù tham gia vào AUN, song các trường đại học Việt Nam chưa được đánh giá cao về chất lượng đào tạo. Năm 2014, mới có 3 trường đại học hàng đầu Việt Nam là Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia TP.HCM và Đại học Bách Khoa Hà Nội lần đầu tiên được xếp hạng trong top 300 trường tốt nhất tại châu Á theo bảng xếp hạng QS World University Rankings, nhưng chưa lọt được vào bảng xếp hạng thế giới. Điều này nói lên chất lượng thấp trong lĩnh vực cung ứng dịch vụ giáo dục của các trường đại học Việt Nam cộng đồng AEC. Các trường đại học trong nước sẽ đứng trước nguy cơ khó tuyển sinh đủ chỉ tiêu, hoặc chất lượng đầu vào sẽ giảm sút khi học sinh giỏi sẽ chọn lựa vào học các trường đại học có chất lượng đào tạo đảm bảo yêu cầu đầu ra đáp ứng nhu cầu nhân lực cấp khu vực và quốc tế. Hệ lụy là, khi chất lượng giáo dục không cao, nhân lực qua đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và doanh nghiệp về tay nghề và các kỹ năng mềm khác sẽ khiến lực lượng lao động Việt Nam gặp nhiều khó khăn trong quá trình hội nhập AEC và quốc tế. Thậm

chí, không có khả năng cạnh tranh ngay trong thị trường lao động nội địa, khi tự do di chuyển lao động giữa các nước trong AEC là một trong những cam kết cần thực hiện. Thống kê của WB cho thấy, Việt Nam có chất lượng giáo dục tốt nhưng đang thiếu lực lượng lao động có kỹ năng cao. Đó là thiếu kỹ năng tư duy, kỹ năng ứng xử xã hội, kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy sáng tạo, truyền thông giao tiếp, khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm, quản trị thời gian. Các kỹ năng này cần phải được cải thiện ngay thì nguồn nhân lực mới đáp ứng yêu cầu hội nhập khu vực và được hưởng lợi được từ các hiệp định thương mại tự do đã được ký kết.

Các trường đại học chỉ đào tạo theo những gì mình có và chưa quan tâm đào tạo theo nhu cầu của xã hội cần vì vậy các ngành nghề được đào tạo cũng như năng lực nghề nghiệp, phẩm chất và kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm và không làm đúng ngành nghề được đào tạo cao và tỷ lệ nguồn nhân lực đã qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ thất nghiệp ngày càng cao, gây lãng phí rất lớn cho xã hội và tạo sức ép không nhỏ lên nền kinh tế. Theo báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê, quý II năm 2016 cả nước có 1,12 triệu lao động thất nghiệp, trong đó người lao động có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ cao nhất (hơn 191 nghìn người) [7; tr.12].

Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng của WB, trong khi Thái Lan và Malaysia lần lượt đạt 4,94 và 5,59 điểm. Bên cạnh đó, cơ cấu nguồn nhân lực của Việt Nam cũng có nhiều bất cập. Theo đúng quy luật, số lượng người lao động trực tiếp có trình độ trung cấp/sơ cấp phải lớn hơn rất nhiều lần so với số lượng lao động gián tiếp có trình độ từ đại học trở lên. Tính đến quý II/2015, cơ cấu trình độ lao động Việt Nam là: 1,0 từ đại học trở lên – 0,35 cao đẳng – 0,65 trung cấp – 0,4 sơ cấp. Thêm nữa, sự chuẩn bị về kiến thức, kỹ năng và thái độ cũng như tâm lý sẵn sàng di chuyển sang làm việc tại các nước ASEAN của lao động Việt Nam chưa thật sự thuyết phục. Thỏa thuận trong khuôn khổ AEC về 8 lĩnh vực ngành nghề được tự do di chuyển có kèm theo yêu cầu lao động phải qua đào tạo và nếu

thông thạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh sẽ được di chuyển tự do hơn. Tuy nhiên, trình độ tiếng Anh của lao động Việt Nam còn quá thấp và rất ít người lao động có khả năng sử dụng ngôn ngữ của các nước ASEAN như Thái Lan, Lào, Campuchia,... Những hạn chế này đang trở thành thách thức đối với công tác giáo dục đại học Việt Nam.

Theo Báo cáo về Tính cạnh tranh năng lực toàn cầu 2013 - 2014 của Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) được thực hiện với 148 nước, tính hiệu quả của hệ thống giáo dục Việt Nam được xếp ở vị trí 67/144. Ở hạng mục giáo dục đại học và đào tạo, Việt Nam đứng thứ 95 trong bảng xếp hạng, thứ 7 trong các nước ASEAN, sau Xin-ga-po (thứ 2), Ma-lai-xi-a (thứ 46), Bru-nây (thứ 55), Thái Lan (thứ 66), In-đô-nê-xi-a (thứ 64), Phi-líp-pin (thứ 67). Điều đáng nói là, trong số 12 tiêu chí then chốt giúp nâng cao hiệu quả cạnh tranh của nền kinh tế, sức khỏe và giáo dục cơ sở được WEF xếp vào tiêu chí thứ 4, chất lượng giáo dục và đào tạo cấp cao xếp tiêu chí thứ 5. Có thể những con số so sánh nêu trên chưa phản ánh đầy đủ và thực chất nền giáo dục Việt Nam hiện nay, nhưng nó cũng là kết quả đáng báo động, nhắc nhở chúng ta cần có ngay các giải pháp để đổi mới có hiệu quả nền giáo dục, trong đó có giáo dục đại học, để giáo dục Việt Nam không bị tụt hậu xa hơn so với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

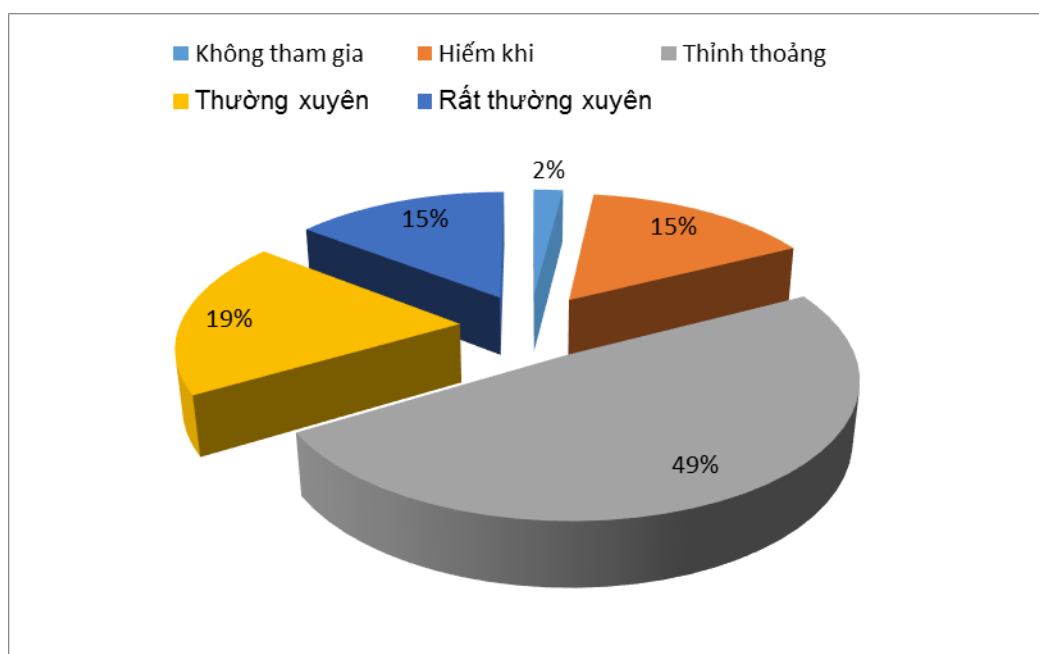
Việt Nam nằm trong số 3 nước (cùng với Lào và Myanmar) trong khu vực ASEAN chưa hoàn thành Khung trình độ quốc gia. Văn bằng, chứng chỉ của nước ta chưa rõ ràng về quy chuẩn nên thiếu lòng tin đối với người sử dụng lao động và khả năng quy đổi bằng cấp đối với các nước còn gặp nhiều trở ngại. Bên cạnh đó, người lao động của Việt Nam còn thiếu các kỹ năng mềm, là những kỹ năng cần thiết trong quá trình lao động. Những kỹ năng như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng đàm phán, kỹ năng giải quyết vấn đề độc lập, sáng tạo, kỹ năng sử dụng công nghệ, sử dụng ngoại ngữ thành thạo...chưa được chú trọng đào tạo trong quá trình học đại học.

Thứ ba, về năng lực nghiên cứu khoa học

Hạn chế lớn nhất của nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay là về khả năng nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu. Theo kết quả điều tra, chỉ

có 19% giảng viên thường xuyên tham gia nghiên cứu khoa học, 49% giảng viên thỉnh thoảng có tham gia và 15% hiếm khi tham gia. Hầu hết các nền giáo dục tiên tiến của các quốc gia trong khu vực và trên thế giới hiện nay đều có khả năng tạo ra một đội ngũ các nhà khoa học đông đảo có trình độ nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu trong nước và quốc tế với số lượng lớn.

Hình 3. 4. Mức độ tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên



Nguồn: Tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát

Cùng với xu thế hội nhập quốc tế, số lượng và chất lượng các công trình công bố trên các ấn phẩm khoa học quốc tế trở thành thước đo quan trọng, chỉ số khách quan không chỉ phản ánh sự phát triển khoa học - công nghệ cũng như hiệu suất khoa học mà còn phản ánh trình độ và chất lượng thực tế nền giáo dục của mỗi quốc gia. Tại Việt Nam, những năm gần đây, mặt dù đã có sự quan tâm của nhiều cơ sở giáo dục trong việc tạo cơ chế khuyến khích các nhà khoa học tập trung nghiên cứu và công bố các kết quả nghiên cứu trong nước và quốc tế, nhưng kết quả vẫn còn hạn chế, thậm

chỉ có xu hướng ngày càng tụt hậu xa hơn so với nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

Bảng 3. 5 Số lượng bài báo khoa học nguyên thủy của ASEAN trong danh mục ISI giai đoạn 1991 – 2010

Quốc gia	1991 – 2000	2001 – 2010	Tỷ lệ tăng
Singapore	18.220	56.101	3,07
Thailand	6.673	28.148	4,22
Malaysia	5.366	21.203	3,95
Việt Nam	2.398	8.220	3,43
Indonesia	2.638	5.784	2,19
Philippines	2.630	4.956	1,88
Brunei	210	345	1,64
Cambodia	97	880	9,07
Laos	41	375	9,15
Myanmar	189	546	2,98
Tổng cộng	38.462	126.558	3,29

Nguồn: Phạm Chí Trung [95, tr.134]

So với các quốc gia trong khu vực Asean, Việt Nam là nước có số lượng bài báo khoa học nguyên thủy trong danh lục ISI xếp thứ 4 trong bảng xếp hạng trên. Tuy nhiên, con số bài báo của Việt Nam còn rất khiêm tốn, kém xa ba nước dẫn đầu là Singapore, Thailand và Malaysia. Hơn nữa, số lượng bài báo tập trung ở các nhà khoa học trong số ít trường, chủ yếu là Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh.

Dự án Trắc lượng khoa học Việt Nam (Scientometrics for Vietnam - S4VN) cập nhật từ cơ sở dữ liệu Web of Science của ISI (Viện thông tin khoa học Mỹ) đã thống kê, trong năm 2015, lần đầu tiên số lượng công bố khoa học trên các tạp chí ISI của Việt Nam đã vượt ngưỡng 3.000 bài/năm. Cụ thể, số lượng công bố quốc tế trong hệ thống ISI của Việt Nam trong năm 2015 cập nhật tới 2/6/2016 là 3.060 bài báo (dữ liệu

được cập nhật chỉ bao gồm 3 danh mục là SCIE, SSCI và A&HCI), tăng 11,5% so với năm 2014 là 2.744 bài báo và tăng gấp 2 lần so với năm 2011 (1508 bài).

Bảng 3. 6. Tổng số công bố quốc tế của Việt Nam và một số quốc gia giai đoạn 2008 – 2012

Quốc gia	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Tổng	Tỷ lệ tăng
Việt Nam	955	1.007	1.249	1.414	1.731	6.356	13,02
Thailand	4.345	4.792	5.239	5.785	5.804	25.965	6,07
Malaysia	2.913	4.333	5.951	7.774	7.828	28.799	23,48
Singapore	7.371	8.013	8.822	9.448	10.125	43.779	6,61
Indonesia	736	913	1.030	1.133	1.309	5.121	12,47
Laos	57	59	92	124	141	473	21,58
Philippines	699	756	792	945	879	4.071	5,05
Australia	33.056	35.661	38.368	41.631	43.793	192.509	5,83
New Zealand	6.169	6.357	7.174	7.632	7.742	35.074	4,74
Japan	74.383	73.711	72.670	74.241	73.062	368.067	(-0,35)
USA	309.469	315.210	327.192	339.413	337.856	1.629.140	1,78

Nguồn: Hoàng Mạnh Thắng (2013) và tính toán của Huỳnh Thế Nguyễn, Trương Thị Tuyết An

Tính chung cả giai đoạn 2011-2015, tổng số công bố quốc tế của Việt Nam trên các tạp chí ISI đạt mức 11.791 bài, trong đó, các trường ĐH có 5.738 bài, chiếm hơn 50% số công bố quốc tế trong cả nước. Trong khối các trường ĐH, công bố của 16 trường đại học khối kỹ thuật công nghệ có số lượng nhiều nhất 1.733 bài. Ngoài ra, năm 2015, Tạp chí khoa học của Trường ĐH Kinh tế quốc dân và Trường ĐH Kinh tế TP Hồ Chí Minh được vào danh mục tạp chí khoa học châu Á.

Tỉ lệ tăng trưởng công bố ISI của Việt Nam theo từng năm đạt từ 10 đến trên 20%. Có năm như năm 2013 đạt tỉ lệ tăng trưởng là 28%. Nếu so sánh với các nước trong khu vực ASEAN, với số lượng công bố quốc tế ISI là 11.791 bài trong 5 năm qua, Việt Nam xếp ở vị trí thứ 4 trong khu vực, sau Singapore, Malaysia và Thái Lan. Tuy nhiên, số liệu thống kê của S4VN cũng cho thấy, mặc dù ở vị trí tốp đầu, Việt Nam vẫn còn một khoảng cách khá xa so với các nước đứng đầu. Chẳng hạn, trong 5 năm qua, Singapore đã có 68.516 công bố quốc tế, cao gấp gần 6 lần Việt Nam. Thái Lan, nước xếp ở vị trí thứ 3 trong khu vực cũng có 38.953 công bố quốc tế ISI từ 2011-2015, cao gấp 3 lần so với Việt Nam [104].

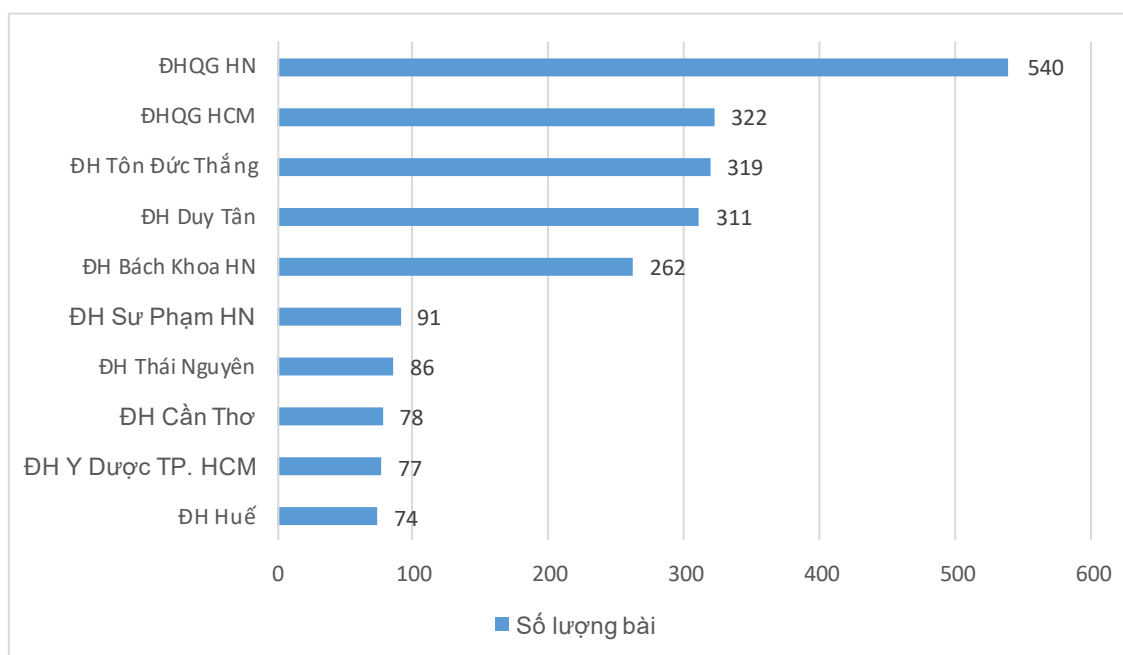
Bảng 3. 7. So sánh vị trí xếp hạng thế giới về kết quả công bố ISI của Việt Nam và các nước ASEAN (2010 - 2015)

Quốc gia	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
Singapore	34	34	33	32	30	28
Malaysia	40	38	38	38	37	37
Thailand	41	42	43	43	44	45
Vietnam	62	61	60	57	57	55
Indonesia	64	63	62	61	60	61
Philippines	69	68	67	66	67	67
Cambodia	121	120	112	112	111	108
Laos	132	123	123	126	133	127
Brunei	140	142	141	137	134	124
Myanmar	147	147	147	147	145	136

*Nguồn: Nhóm Trắc lượng khoa học Việt Nam (Scientometrics for Vietnam - S4VN)
cập nhật từ cơ sở dữ liệu Web of Science của ISI [83]*

Thống kê cho thấy, các trường ĐH hiện cung cấp hơn 90% nhân lực khoa học - công nghệ (KH-CN) trong cả nước, 10% còn lại được đào tạo ở nước ngoài. Đội ngũ giảng viên trong các trường ĐH được xếp là 1 trong 5 lực lượng làm công tác khoa học trong các lĩnh vực từ khoa học tự nhiên đến khoa học xã hội, khoa học kinh tế, giáo dục, kĩ thuật - công nghệ, nông lâm ngư nghiệp, y dược, tài nguyên và môi trường. Khối các trường kĩ thuật công nghệ, bên cạnh các sản phẩm thương mại và các bằng chứng nhận sở hữu trí tuệ, khối trường này luôn có tỉ lệ công bố quốc tế cao nhất. Trong giai đoạn 2011-2016, khối trường này (16 trường) công bố quốc tế 1.733/5.738 bài báo quốc tế của cả nước, chiếm 30% toàn ngành. Tuy nhiên, so với các ĐH khác trong khu vực thì năng suất nghiên cứu khoa học khá thấp.

Hình 3. 5. Top 10 trường Đại học Việt Nam công bố ISI năm học 2016 – 2017



Nguồn: Nhóm Trắc lượng khoa học Việt Nam (Scientometrics for Vietnam - S4VN) cập nhật từ cơ sở dữ liệu Web of Science của ISI

Năm 2017, số lượng giáo sư, phó giáo sư đạt chuẩn tăng gần 60% so với năm trước, trong khi số lượng nghiên cứu được đăng trên tạp chí nước ngoài chỉ tăng 17%. Có thể thấy, thành tựu nghiên cứu khoa học vẫn chưa tương ứng sự tăng trưởng nhanh

và liên tục về số lượng học giả được phong hàm. Tính trên số giáo sư, phó giáo sư với lượng bài nghiên cứu khoa học được xuất bản trên tạp chí ISI/Scopus dựa trên số liệu trích dẫn từ Web of Science, trung bình hàng năm, mỗi giáo sư, phó giáo sư của Việt Nam được 0,3 nghiên cứu khoa học đăng trên tạp chí quốc tế. Đứng đầu trong danh sách này là Trung tâm nghiên cứu khoa học hàng đầu cả nước là Đại học Quốc gia Hà Nội với 540 bài trong giai đoạn 2016-2017, tính trung bình mỗi giáo sư, phó giáo sư chỉ có 1,3 nghiên cứu khoa học được đăng trên các tạp chí nước ngoài uy tín. Trong khi đó, con số kì vọng với giáo sư là 4-6 bài/năm, với phó giáo sư là 3 bài.

Nếu so sánh với khu vực, số lượng nghiên cứu công bố trên tạp chí ISI/Scopus của Việt Nam cũng tụt hậu so với Thái Lan hay Singapore. Ước tính, đến năm 2030, số bài báo khoa học của Việt Nam chỉ bằng Singapore hiện tại. Đến năm 2025, Việt Nam bằng Thái Lan năm 2016. Cũng theo thống kê này, không chỉ số lượng ít, chất lượng các công bố thông qua chỉ số trích dẫn của Việt Nam cũng kém so với các nước ASEAN, nhất là Philippines và Singapore. Tuy nhiên, có tới 80% các công trình khoa học đứng tên chung hoặc hợp tác với người nước ngoài.

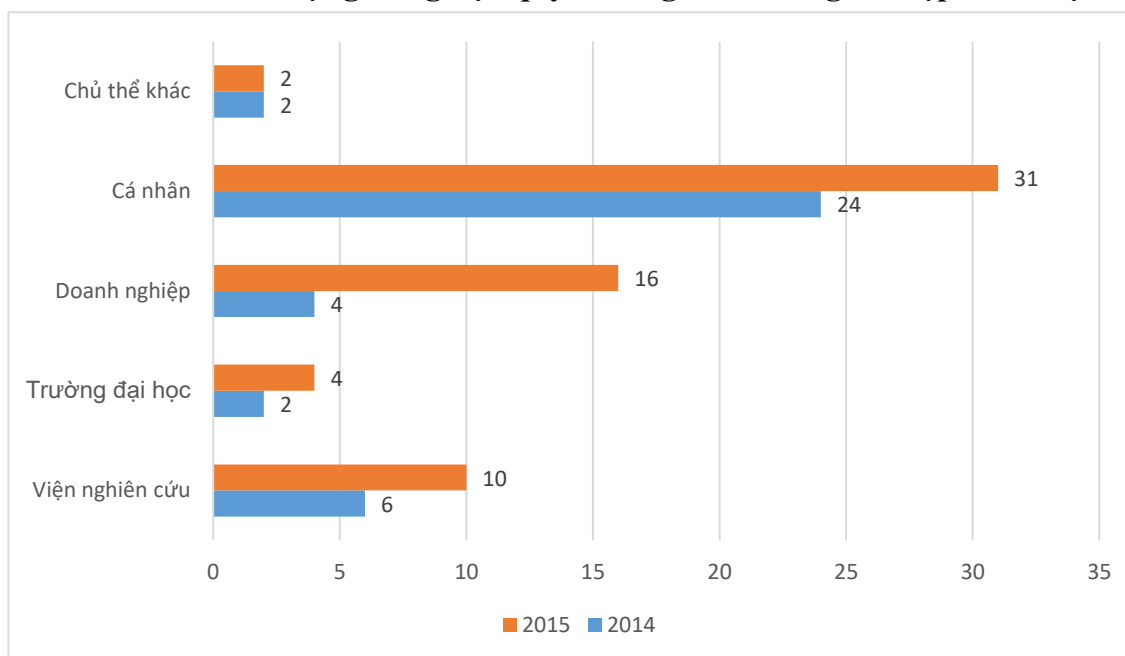
Đối với khối các trường ĐH khối Nông - Lâm - Ngư - Y giai đoạn 2011-2016, đã có tổng cộng 570 sản phẩm ứng dụng được tạo ra, có 17 sản phẩm được đăng ký sở hữu trí tuệ. Đối với các trường ĐH khối khoa học xã hội và nhân văn có nhiều đóng góp làm cơ sở soạn thảo các nghị quyết hoạch định chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước. Từ năm 2011 đến 2015 thu về gần 30 tỷ đồng từ 67 đề tài. Trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn của Việt Nam giai đoạn 2008 – 2012, từ 78 bài lên 188 bài, đạt tỉ lệ tăng trưởng bình quân 21,69%/năm. Tuy nhiên so sánh với các nước Đông Nam Á, Việt Nam chỉ xếp thứ ba về tỷ lệ tăng trưởng, đứng thứ năm về số lượng bài sau Singapore (5.791), Malaysia (2.436), Thailand (2.018) và Philippines (680). Nếu so sánh với các nước phát triển, tổng lượng bài của Việt Nam chỉ bằng 1/58 Australia, 1/22 New Zealand, 1/28 Japan và 1/473 USA, đồng thời tỷ lệ tăng trưởng kém hơn Australia và New Zealand 4,2 lần, Japan là 1,2 lần, cao hơn USA 4,1 lần. Nhìn chung trong khoa học xã hội nhân văn, lượng công bố quốc tế của Việt Nam còn nhiều khiêm

tổn, khoảng 1/10 tổng lượng bài và lĩnh vực đã tham gia. Sự ít ỏi này có thể xuất phát từ phương pháp luận trong khoa học xã hội có “tính đặc thù”, ngoại lệ so với xu hướng phổ biến của thế giới [80].

Trong số các công bố của các trường đại học, khối các trường nông - lâm - ngư - y đã có 3.349 bài đăng trên các kỷ yếu hội thảo quốc gia và quốc tế. Nếu so sánh với nguồn nhân lực hiện có thì số lượng đề tài nghiên cứu khoa học của khối trường này rất khiêm tốn, bình quân chỉ đạt 0,74 bài/cán bộ khoa học trong 5 năm (2011-2016), trong khi đó nhiều trường có lịch sử phát triển 20 - 60 năm.

Khối các trường ĐH sư phạm (21 trường thuộc Bộ GD-ĐT) có 2.000/9.000 giảng viên là tiến sĩ (TS). Nhưng số lượng bài báo quốc tế có uy tín như ISI/SCOPUS khá khiêm tốn so với nguồn nhân lực hiện có (chỉ có 804 bài trong giai đoạn 2011-2015). Trong đó, Trường ĐH Sư phạm Hà Nội có tỷ lệ công bố bài báo quốc tế ISI là 0,15 bài/TS/năm; Trường ĐH Sư phạm Đà Nẵng 0,13 bài/TS/năm; Trường ĐH Sư phạm TPHCM 0,06 bài/TS/năm; Trường ĐH Sư phạm Hà Nội 2 có 0,02 bài/TS/năm. Thậm chí, Viện Khoa học giáo dục không có được một bài báo quốc tế nào.

Đối với các trường ĐH khối khoa học xã hội nhân văn, công bố quốc tế cũng không cao hơn. Trung bình mỗi năm, một nhà khoa học đạt gần 0,5 bài. Duy nhất chỉ có Trường ĐH Kinh tế (ĐH Quốc gia Hà Nội) đạt 1,45 bài/TS/năm. Bên cạnh đó, nguồn thu từ nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của các trường còn quá thấp. Trong khi đó, mức độ hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học của hệ thống giáo dục ĐH rất ít, chỉ một số ít trường khối công nghệ, kỹ thuật có sự liên kết cao hơn. [4]. Mặt khác, hàng năm, số lượng bằng độc quyền sáng chế của các trường đại học thấp hơn nhiều so với khối doanh nghiệp và viện nghiên cứu. Điều này nói lên năng suất năng suất lao động về lĩnh vực nghiên cứu khoa học của nhân lực các trường đại học khá thấp so với các chủ thể khác.

Hình 3. 6. Số lượng bằng độc quyền sáng chế của người nộp đơn Việt Nam

Nguồn: Báo cáo thường niên Cục sở hữu trí tuệ Việt Nam năm 2015

Ở Việt Nam hiện nay, cách thức tổ chức nghiên cứu khoa học trong các trường đại học còn nhiều bất cập. Trường đại học không phải là trung tâm nghiên cứu khoa học, càng không phải là địa chỉ để các doanh nghiệp, các cơ quan, đơn vị tìm đến đặt hàng các đề tài nghiên cứu. Như vậy, có sự thiếu liên kết giữa các trường đại học và xã hội trong nghiên cứu khoa học và công bố các kết quả nghiên cứu khoa học. Kinh phí cho các đề tài còn khá khiêm tốn; cơ chế xét duyệt và nghiệm thu, thanh quyết toán đề tài còn chậm nên chưa tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy giảng viên nghiên cứu khoa học. Mặt khác, thu nhập của một giảng viên nói chung, đặc biệt là giảng viên trẻ quá thấp nên giảng viên phải giảng dạy nhiều hoặc làm những công việc trái với ngành nghề để tăng thu nhập, cải thiện đời sống. Thực tế này làm hạn chế khả năng và điều kiện để nghiên cứu khoa học.

Bên cạnh đó, các trường đại học thiếu sự hỗ trợ của cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu như phòng thí nghiệm, giáo trình, tài liệu, thư viện điện tử, các kho dữ liệu, sự kết nối Internet... Nghiên cứu được tổ chức theo nhóm là một xu thế chủ đạo trong nghiên

cứu khoa học hiện nay. Trong các trường đại học, mặc dù cũng đã hình thành những nhóm nghiên cứu khoa học, nhưng về cơ bản vẫn là phương thức làm việc riêng lẻ, thiếu sự hỗ trợ lẫn nhau. Những bất cập này làm hạn chế khả năng phát triển nghiên cứu khoa học ở các trường đại học Việt Nam hiện nay.

Thứ tư, về năng lực quản lý của cán bộ quản lý giáo dục

Kết quả khảo sát sơ bộ của Ban đề án GSEM (2016) trong xây dựng chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành lãnh đạo và quản trị giáo dục cho thấy những nhóm năng lực của các cán bộ QLGD Việt Nam đánh giá mức độ cần thiết thấp (nghiên cứu sử dụng thang đo bốn mức độ từ 1: hoàn toàn cần thiết đến 4: hoàn toàn không cần thiết) như năng lực nhận thức – kỹ năng phân tích (TB = 1.25, ĐLC = 0.43); năng lực lãnh đạo của cá nhân – đạo đức, trung thực và liêm chính (TB = 1.30, ĐLC = 0.55); năng lực lãnh đạo của cá nhân – giao tiếp hiệu quả (TB = 1.31, ĐLC = 0.46); năng lực lãnh đạo trong tổ chức – thiết lập tầm nhìn và chiến lược (TB = 1.32, ĐLC = 0.47); năng lực lãnh đạo trong tổ chức – giải quyết vấn đề và ra quyết định (TB = 1.34, ĐLC = 0.50); năng lực nhận thức – tư duy chiến lược (TB = 1.37, ĐLC = 0.54); kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin (TB = 1.38, ĐLC = 0.48); năng lực nhận thức – sáng tạo (TB = 1.39, ĐLC = 0.54); năng lực lãnh đạo trong tổ chức – hiểu biết và điều hành tổ chức (TB = 1.42, ĐLC = 0.49); năng lực lãnh đạo của cá nhân – thích nghi sự phát triển (TB = 1.44, ĐLC = 0.57); năng lực lãnh đạo của cá nhân – xây dựng và duy trì các mối quan hệ (TB = 1.44, ĐLC = 0.52); các năng lực khác – lên kế hoạch phát triển chuyên môn (TB = 1.44, ĐLC = 0.52); năng lực lãnh đạo trong tổ chức – quản lý công việc (TB = 1.44, ĐLC = 0.50). Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng đã chỉ ra những nhóm năng lực được đánh giá cần thiết ở mức cao gồm các nhóm năng lực như năng lực điều hành toàn cầu; năng lực nhận thức; năng lực lãnh đạo của cá nhân; năng lực lãnh đạo trong tổ chức. Như vậy, kết quả khảo sát đã cung cấp những luận cứ thực tiễn ban đầu cần thiết cho việc xây dựng khung năng lực người lãnh đạo – quản lý giáo dục trong thời đại hội nhập [11].

Bảng 3. 8. Đánh giá về trí lực nguồn nhân lực các trường đại học

Tiêu chí		Yếu	Trung bình	Tốt	Rất tốt	ĐTB	Độ lệch chuẩn
Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	SL	0	4	80	16	3.12	0.43
Kiến thức về các vấn đề xã hội	SL	0	4	96	0	2.96	0.19
Trình độ tin học	SL	0	32	68	0	2.68	0.46
Trình độ ngoại ngữ	SL	0	36	64	0	2.64	0.48
Năng lực giảng dạy	SL	0	3	95	2	2.99	0.22
Năng lực nghiên cứu	SL	0	32	68	0	2.68	0.46
Năng lực quản lí	SL	0	33	67	0	2.67	0.47
Năng lực học tập ở bậc cao hơn	SL	0	28	72	0	2.72	0.45

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của tác giả

*** Ý nghĩa của từng giá trị trung bình đối với thang đo khoảng – Tính theo giá trị khoảng cách:**

$$(\text{Maximum} - \text{Minimum})/n = (5 - 1)/5 = 0,8$$

1,00 – 1,80: kém

1,81 – 2,60: yếu

2,61 – 3,40: trung bình

3,41 – 4,20: khá

4,21 – 5,00: giỏi

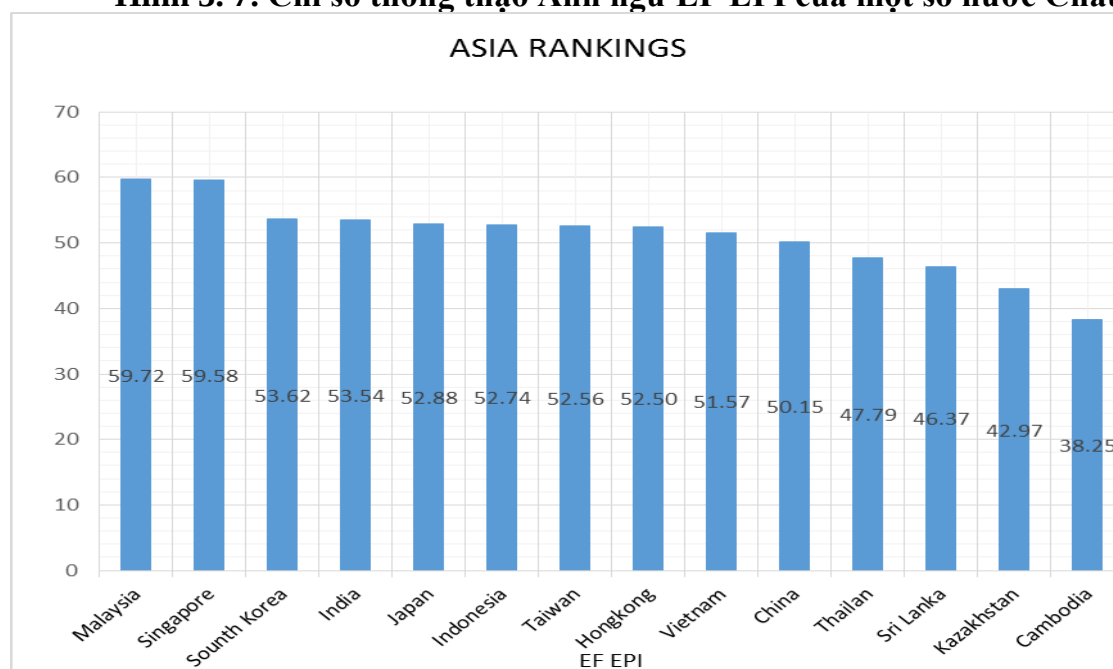
Theo kết quả khảo sát, đánh giá của cán bộ quản lý đối với nguồn nhân lực của trường mình hiện nay cho thấy, những khả năng nổi bật của nguồn nhân lực của các trường là năng lực giảng dạy, kiến thức cơ sở và chuyên ngành, kiến thức về các vấn đề xã hội. Đó cũng là những đòi hỏi cần thiết của ngành nghề. Tuy nhiên, những yêu cầu khác đối với năng lực của nguồn nhân lực, đặc biệt trong thời kỳ hội nhập hiện nay lại

có mức điểm thấp như năng lực nghiên cứu, năng lực quản lí, khả năng ngoại ngữ và tin học.

Thứ năm, kiến thức về hội nhập quốc tế của nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam

Hội nhập quốc tế về giáo dục đại học là những hoạt động học hỏi, trao đổi kinh nghiệm hiệu quả, thiết thực nhằm hướng đến sự phát triển năng lực đào tạo của các trường, sớm bắt kịp chuẩn đào tạo quốc tế. Tuy nhiên, hiện nay, đội ngũ nguồn nhân lực tham gia vào quá trình hội nhập trong các trường đại học Việt Nam còn khoảng cách khá lớn so với các nước ASEAN như: Tỷ lệ giảng viên Việt Nam biết nói tiếng Anh còn ít. Ngoài ra, sinh viên Việt Nam yếu ngoại ngữ cũng khiến cho công tác giảng dạy nâng cao chất lượng của các trường gặp nhiều khó khăn. Phần lớn sinh viên vào trường có năng lực ngoại ngữ ở mức thấp nên cũng khó khăn trong việc đào tạo.

Hình 3. 7. Chỉ số thông thạo Anh ngữ EF EPI của một số nước Châu Á



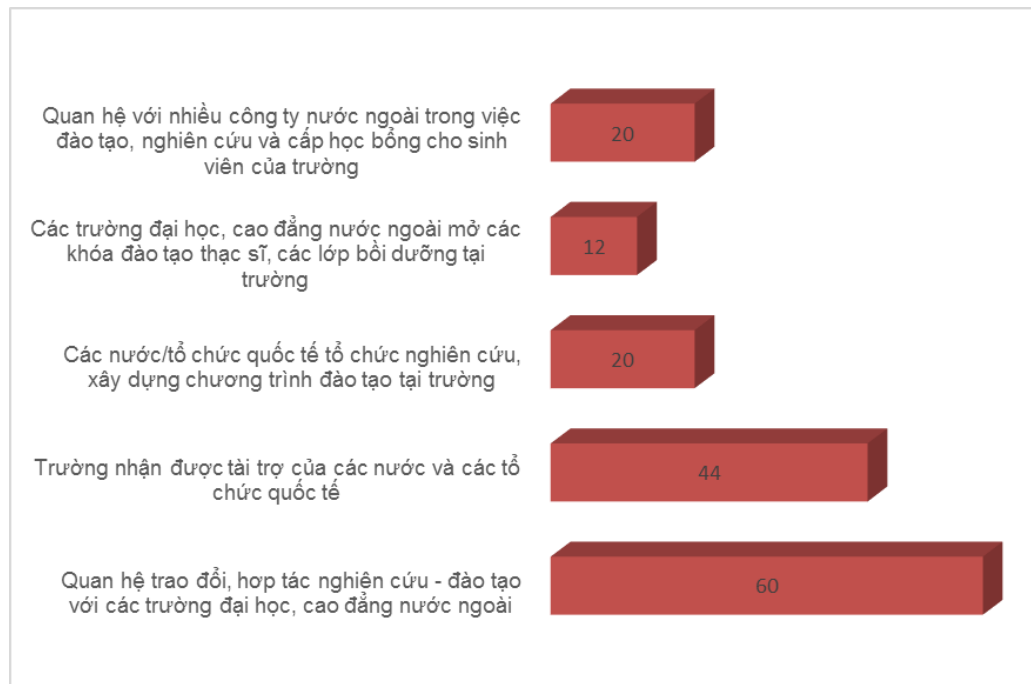
Nguồn: Bảng thông tin quốc gia về EF EPI, 2014 [106]

Bên cạnh đó, nền kinh tế Việt Nam kém phát triển hơn một số nước ASEAN nên việc đầu tư nguồn lực và tài chính cho các trường còn hạn chế so với các nước như:

Thái Lan, Singapore, Malaysia... Đây cũng chính là rào cản để giáo dục Việt Nam theo kịp nền giáo dục các nước trong ASEAN.

Trong các hình thức quan hệ quốc tế của các trường đại học Việt Nam với các trường đại học, các trung tâm nghiên cứu, các tổ chức và doanh nghiệp nước ngoài, quan hệ hợp tác, trao đổi trong nghiên cứu – đào tạo với các trường đại học; nhận tài trợ của các nước và các tổ chức quốc tế là hai hình thức được thực hiện nhiều nhất. Tuy nhiên, việc phát triển chương trình giáo dục, đánh giá, kiểm định chất lượng giáo dục; mở rộng quan hệ song phương và đa phương trong hợp tác quốc tế về giáo dục còn khiêm tốn. Đặc biệt, chưa khuyến khích được đông đảo các tổ chức, cá nhân nước ngoài, tổ chức quốc tế, người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư, tài trợ, giảng dạy, nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học, chuyển giao công nghệ trong các trường đại học ở Việt Nam.

Hình 3. 8. Hình thức quan hệ quốc tế của các trường đại học Việt Nam



Nguồn: Thống kê từ kết quả khảo sát của tác giả

Trong các hình thức quan hệ quốc tế của các trường đại học Việt Nam với các trường đại học, các trung tâm nghiên cứu, các tổ chức và doanh nghiệp nước ngoài, quan hệ hợp tác, trao đổi trong nghiên cứu – đào tạo với các trường đại học; nhận tài trợ của các nước và các tổ chức quốc tế là hai hình thức được thực hiện nhiều nhất. Tuy nhiên, việc phát triển chương trình giáo dục, đánh giá, kiểm định chất lượng giáo dục; mở rộng quan hệ song phương và đa phương trong hợp tác quốc tế về giáo dục còn khiêm tốn. Đặc biệt, chưa khuyến khích được đông đảo các tổ chức, cá nhân nước ngoài, tổ chức quốc tế, người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư, tài trợ, giảng dạy, nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học, chuyển giao công nghệ trong các trường đại học ở Việt Nam.

Nhận thức về vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, nhất là nhận thức về sự cần thiết hội nhập quốc tế đã được nâng cao, đúng như tinh thần Nghị quyết Trung ương 8 (Khóa XI) đề ra: “Nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”. Khi hỏi giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục các trường đại học về mức độ tác động của quá trình hội nhập quốc tế đến trường đang công tác, thu được kết quả như sau:

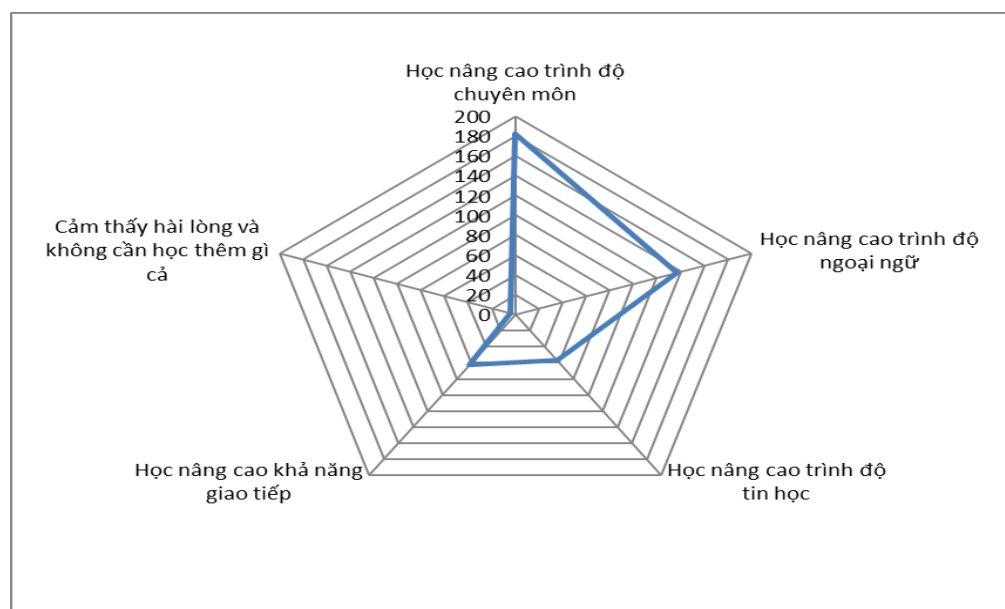
Bảng 3. 9. Đánh giá của GV về mức độ tác động của quá trình hội nhập quốc tế đến trường nơi đang công tác

Mức độ	Số lượng	%	ĐTB	Độ lệch chuẩn
Không tác động	0	0.0%	4.09	0.67
Ít tác động	0	0.0%		
Bình thường	37	18.5%		
Tác động lớn	108	54.0%		
Tác động rất lớn	55	27.5%		
Tổng cộng	200	100.0%		

Nguồn: Tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát

Kết quả này cho thấy, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục các trường đại học thấy được sự cần thiết và ảnh hưởng của hội nhập quốc tế đối với các trường khá rõ ràng. Từ sự chủ động này, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đã có những định hướng phân đầu của bản thân để tự nâng cao trình độ và kỹ năng của mình để phục vụ tốt hơn nữa cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Hình 3. 9. Chuẩn bị của giảng viên và cán bộ quản lý để tham gia hội nhập quốc tế



Nguồn: Tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát

Khi được hỏi về những điều kiện cần chuẩn bị cho nguồn nhân lực các trường đại học để đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục đại học, có 88% số trả lời đồng ý rằng, cần nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ - nhân viên; 64% ý kiến tán thành việc nâng cao trình độ tin học cho cán bộ - nhân viên. Những điều kiện khác là: nâng cao trình độ chuyên môn cho GV-nhân viên; nâng cao khả năng giao tiếp cho GV- nhân viên và xây dựng hệ thống cơ sở vật chất hiện đại được quan tâm ở mức độ trung bình.

Bảng 3. 10. Những điều kiện cần đáp ứng cho quá trình hội nhập quốc tế

Những điều kiện cần đáp ứng cho quá trình hội nhập quốc tế	Số trả lời		Tỉ lệ % trên số trường hợp
	Số lượng	Tỉ lệ %	
Nâng cao trình độ chuyên môn cho GV-nhân viên	56	17.9%	56.0%
Nâng cao trình độ ngoại ngữ cho GV- nhân viên	88	28.2%	88.0%
Nâng cao trình độ tin học cho GV-nhân viên	64	20.5%	64.0%
Nâng cao khả năng giao tiếp cho GV- nhân viên	56	17.9%	56.0%
Có hệ thống cơ sở vật chất hiện đại	48	15.4%	48.0%
Tổng cộng	312	100.0%	312.0%

Nguồn: Thống kê của tác giả từ kết quả khảo sát

Trong những điều kiện cần thiết mà đội ngũ nhân lực phải chuẩn bị cho hội nhập quốc tế, họ đều nhận thấy phải trang bị đầy đủ kiến thức, về trình độ chuyên môn, về trình độ ngoại ngữ - tin học, về khả năng giao tiếp. Đây là những kiến thức không thể thiếu trong môi trường hội nhập. ngoài ra, đối với các trường đại học, hệ thống cơ sở vật chất hiện đại được trang bị sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho sự hợp tác, tiếp thu tri thức và chuyển giao công nghệ giáo dục.

3.3.2.2. Về nhân cách của nguồn nhân lực

Nhân cách của nguồn nhân lực GDDH được thể hiện qua lối sống, cách ứng xử, tinh thần trách nhiệm với nghề nghiệp, tác phong làm việc, sự tuân thủ luật pháp và những quy định của cơ quan, đơn vị... Từ xưa tới nay, những người công tác trong lĩnh vực giáo dục, từ cán bộ quản lý đến những giáo viên đều là những con người tiêu biểu

cho nhân cách tốt, luôn là tấm gương sáng cho học sinh, sinh viên noi theo. Tuy nhiên, bên cạnh những người giảng viên và cán bộ quản lý GDĐH âm thầm cống hiến cho sự nghiệp trồng người, hết lòng vì sinh viên thân yêu, có trách nhiệm cao trong nghề nghiệp, lối sống trong sạch thì chúng ta cũng không khỏi băn khoăn khi ngày càng nhiều trên các trang báo, trên các phương tiện thông tin đại chúng, một bộ phận giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục tha hóa về đạo đức, nhân cách: lợi dụng sinh viên, dùng áp lực để bán điểm chuộc lợi, xúc phạm đến nhân cách sinh viên... vẫn diễn ra không ít. Đã có một số thầy cô giáo “con sâu làm rầu nồi canh”, cho phép mình kiếm tiền bằng mọi hình thức, tự đánh mất mình, mất lòng tin của xã hội. Nhiều giảng viên bằng lòng với kiến thức đã học trong các đại học. Họ tôn sùng sách giáo khoa, không chịu đầu tư thời gian và công sức cập nhật kiến thức mới cho bài giảng. Phương pháp dạy của họ khô cứng, đơn điệu, không có gì mới mà chỉ lặp đi lặp lại những gì mình có đã lỗi thời. Đó là cách dạy không phù hợp với nền giáo dục hiện nay, không sáng tạo, kiến thức của thầy cũ kỹ, không đảm bảo chất lượng chuyên môn của tiết dạy. Trong điều kiện hội nhập quốc tế về giáo dục đại học hiện nay thì phương pháp giảng dạy đó đã rất lạc hậu.

Mặt trái của cơ chế thị trường với những yếu tố tiêu cực của nó đã xâm nhập, tác động tới nhận thức của một bộ phận giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục, góp phần làm hình thành nên ở họ lối sống bàng quan, thực dụng. Không ít người đã không thể cưỡng lại được trước sức cám dỗ của vật chất, sự tha hóa về đạo đức trước sức hút của đồng tiền đã dẫn tới những hành động mù quáng.

Bảng 3. 11. Thống kê mô tả điểm đánh giá về nhân cách của nguồn nhân lực

Tiêu chí		Yếu	Trung bình	Tốt	Rất tốt	ĐTB	Độ lệch chuẩn
Lối sống	SL	0	0	96	4	3.04	0.19
	%	0.0%	0.0%	96.0%	4.0%		
Cách cư xử	SL	0	0	96	4	3.04	0.19
	%	0.0%	0.0%	96.0%	4.0%		
Trách nhiệm trong chuyên môn	SL	0	24	60	16	2.92	0.63
	%	0.0%	24.0%	60.0%	16.0%		
Tinh thần cầu tiến trong công việc	SL	0	28	68	4	2.76	0.51
	%	0.0%	28.0%	68.0%	4.0%		
Tác phong làm việc nghiêm túc	SL	0	28	72	0	2.72	0.45
	%	0.0%	28.0%	72.0%	0.0%		
Trách nhiệm với đồng nghiệp	SL	0	36	64	0	2.64	0.48
	%	0.0%	36.0%	64.0%	0.0%		
Tuân thủ pháp luật và nội quy của đơn vị	SL	0	0	96	4	3.04	0.19
	%	0.0%	0.0%	96.0%	4.0%		

Nguồn: Tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát

Qua kết quả khảo sát, có thể thấy nhân cách của nguồn nhân lực đang làm việc tại các cơ sở GDDH nhìn chung là ở mức độ khá. Tuy nhiên, về trách nhiệm với đồng nghiệp, tác phong làm việc nghiêm túc và tinh thần cầu tiến trong công việc còn ở mức trung bình.

3.3.2.3. Về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực

Ngân hàng Thế giới cùng với Viện Nghiên cứu Quản lý Trung ương (CIEM), một trong đơn vị nghiên cứu hàng đầu tại Việt Nam, gần đây đã tiến hành một cuộc khảo sát với sự tham gia của 350 công ty thuộc lĩnh vực sản xuất và dịch vụ tại Hà Nội, TP.HCM và các tỉnh lân cận. Khảo sát tập trung tìm hiểu ý kiến của người sử dụng lao động về các kỹ năng nghề nghiệp hiện nay đối với lực lượng lao động của họ đang có và những kỹ năng mà họ đang tìm kiếm. Các kết quả tìm thấy là, những người sử dụng lao động nói rằng họ không cảm thấy hài lòng với chất lượng về giáo dục và tay nghề

của lực lượng lao động hiện có, đặc biệt là của các kỹ sư và các kỹ thuật viên. Điều này đặc biệt thể hiện rõ ở các doanh nghiệp sẽ đóng vai trò quan trọng trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế Việt Nam sang một nền kinh tế công nghiệp hóa tiên tiến: đó là các công ty sáng tạo và xuất khẩu. Những người sử dụng lao động cho biết họ không chỉ tìm kiếm các kỹ năng kỹ thuật, chẳng hạn như khả năng thực hành của một thợ điện. Người sử dụng lao động cũng tìm các kỹ năng mà giới chuyên môn gọi là “nhận thức” và “xã hội”, hoặc “hành vi”. Ví dụ, bên cạnh các kỹ năng kỹ thuật cụ thể cho công việc, tư duy phê phán là kỹ năng cần có nhất đối với giới công chức, văn phòng và quản lý, tiếp theo đó là các kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng lãnh đạo và kỹ năng giao tiếp. Các kỹ năng làm việc theo nhóm và giải quyết vấn đề là các kỹ năng quan trọng đối với giới công nhân. (Võ Thị Kim Loan, 2014). Phải chăng, kết quả khảo sát đã phản ánh phần nào những năng lực còn hạn chế của người lao động ngay từ khi còn ngồi trên ghế giảng đường đại học, không được giảng viên quan tâm bồi dưỡng, hướng dẫn.

Bảng 3. 12. Thống kê mô tả điểm đánh giá về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực

Tiêu chí		Yếu	Trung bình	Tốt	Rất tốt	TB	Độ lệch chuẩn
Kỹ năng làm việc độc lập	SL	1	14	73	12	.96	0.54
	%	1,0%	14,0%	73,0%	12,0%		
Kỹ năng làm việc nhóm	SL	7	39	54	0	.47	0.62
	%	7,0%	39,0%	54,0%	0,0%		
Kỹ năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	SL	8	39	49	4	.49	0.70
	%	8,0%	39,0%	49,0%	4,0%		
Kỹ năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn	SL	8	45	40	7	.46	0.74
	%	8,0%	45,0%	40,0%	7,0%		
Kỹ năng giao tiếp	SL	7	40	51	2	.48	0.65
	%	7,0%	40,0%	51,0%	2,0%		
Kỹ năng quản lý thời gian và sắp xếp công việc	SL	1	56	43	0	.42	0.51
	%	1,0%	56,0%	43,0%	0,0%		
Kỹ năng thích nghi với môi trường làm việc thay đổi	SL	12	45	40	3	.34	0.72
	%	12,0%	45,0%	40,0%	3,0%		
Kỹ năng giải quyết công việc nhanh chóng, kịp thời	SL	6	56	30	8	.40	0.72
	%	6,0%	56,0%	30,0%	8,0%		

Nguồn: Tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát

Trong quá trình được đào tạo ở đại học, bản thân giảng viên và cán bộ quản lý các trường đại học chủ yếu được chú trọng đào tạo chuyên môn mà chưa quan tâm rèn luyện các kỹ năng khác. Vì vậy, giảng viên, các trường đại học cũng có tỉ lệ cao chỉ giỏi về chuyên môn mà không giỏi về các kỹ năng mềm. Phân tích kết quả khảo sát ý kiến sinh viên một số trường đại học về những yêu cầu của nhà tuyển dụng theo ý kiến của cá nhân là gì, thu được kết quả như sau:

- Kỹ năng mềm là gì và có cần thiết phải trang bị kỹ năng mềm để được tuyển dụng và làm việc có hiệu quả: 81% sinh viên cho là cần kiến thức chuyên môn và kiến thức ngoại ngữ - tin học; 19% cho là ngoài kiến thức chuyên môn và ngoại ngữ - tin học, còn cần các kỹ năng khác nhưng chỉ có một số ít sinh viên kể tên được các kỹ năng mềm cần trang bị.

- Sinh viên có cần thiết trang bị kỹ năng mềm hay không: 92% cho là cần thiết và 8% không cần thiết.

- Kỹ năng mềm nào cần thiết nhất để tham gia tuyển dụng và sử dụng vào công việc: 60% sinh viên cho là cần kỹ năng giao tiếp, 21% cần ý thức tổ chức kỷ luật, 10% cần kỹ năng trình bày - truyền đạt - thông tin và 9% cần kỹ năng làm việc nhóm.

- Sinh viên trang bị kỹ năng mềm bằng cách nào: 7% cho biết tham gia Đoàn - Hội, 6% tham gia học ngoại khóa, 15% đi làm thêm, 25% rèn luyện qua các khóa học - tài liệu, 10% cho rằng cần được giáo dục thông qua các môn học và 37% không có ý kiến.

Khi tuyển dụng giảng viên, các trường thường chú trọng thi tuyển và xét tuyển về bằng cấp, phương pháp và kinh nghiệm giảng dạy mà rất ít đánh giá về kỹ năng mềm của sinh viên.

Bảng 3. 13. . Tiêu chí lựa chọn nhân sự của một số trường đại học

Tiêu chí lựa chọn nhân sự	Số trả lời		Tỉ lệ % trên số trường hợp
	Số lượng	Tỉ lệ %	
Năng lực chuyên môn	96	20,9%	96,0%
Bằng cấp đạt được	36	7,8%	36,0%
Năng lực giảng dạy	84	18,3%	84,0%
Kĩ năng giao tiếp	80	17,4%	80,0%
Kĩ năng làm việc nhóm	12	2,6%	12,0%
Kĩ năng làm việc độc lập	4	0,9%	4,0%
Năng lực nghiên cứu khoa học	24	5,2%	24,0%
Kinh nghiệm làm việc	16	3,5%	16,0%
Tính cần cù, kiên nhẫn	48	10,4%	48,0%
Năng động, sáng tạo	12	2,6%	12,0%
Năng lực ngoại ngữ và tin học	48	10,4%	48,0%
Tổng cộng	460	100,0%	460,0%

Nguồn: Tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát

Trong số các kĩ năng mềm, kĩ năng giao tiếp được nhà tuyển dụng chú trọng thông qua các cuộc phỏng vấn. Tuy nhiên, những kĩ năng không kém phần quan trọng như kĩ năng làm việc nhóm, kĩ năng làm việc độc lập hay sự năng động, sáng tạo lại chưa được đề cao. Đối với giảng viên và người làm công tác quản lí trong các trường đại học, bên cạnh tư duy độc lập, sự hợp tác trong giải quyết các tình huống sư phạm, thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn và đặc biệt sự liên kết khi nghiên cứu khoa học là rất quan trọng. Do đó, những kĩ năng mềm trên đây đều rất cần thiết đối với một giảng viên hay nhà quản lí giáo dục đại học.

3.3. Thực trạng các yếu tố tác động tới chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam

3.3.1. Cơ chế, chính sách phát triển Giáo dục đại học của Việt Nam

Những năm gần đây, Nhà nước có nhiều chính sách để thể chế hóa những qui định về GDDH theo định hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế. Chiến lược phát triển GDDH nhằm mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của đất nước.

Một là, Nhà nước có chính sách đảm bảo quyền tự chủ của các cơ sở GDDH gắn liền với trách nhiệm giải trình, tăng cường kiểm định chất lượng, đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, có sự kiểm tra, thanh tra của Nhà nước và giám sát xã hội, theo quy định của pháp luật. Luật Giáo dục (sửa đổi) năm 2005 được ban hành và Nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 15/6/2006 của Chính phủ, Thông tư liên tịch 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV của Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) ra đời, các cơ sở giáo dục công lập mới được trao thêm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm không chỉ về tài chính mà cả về tổ chức bộ máy, nhân sự và tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao. Để tiếp tục đổi mới cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, góp phần giải quyết những bất cập khi thực hiện tự chủ theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP, ngày 14/2/2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định 16/2015/NĐ-CP nhằm hoàn thiện thể chế pháp luật về dịch vụ sự nghiệp công và cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập.), Nghị quyết 77/NQ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017.

Hai là, những chính sách về đất đai, thuế, tín dụng và các chính sách khác để phát triển GDDH; ưu tiên đầu tư ngân sách để phát triển một số cơ sở GDDH, ngành đào tạo mang tầm khu vực, quốc tế và cơ sở đào tạo giáo viên chất lượng cao; phát triển một số ngành, vùng đặc thù để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Nhà nước có cơ chế phân bổ nguồn lực cho GDDH theo nguyên tắc cạnh tranh, bình đẳng, hiệu quả.

Ba là, Nhà nước thực hiện chính sách xã hội hóa GDĐH, khuyến khích phát triển các cơ sở GDĐH tư thực, cơ sở GDĐH có vốn đầu tư nước ngoài; ưu tiên các cơ sở hoạt động không vì lợi nhuận; khuyến khích và có chính sách ưu đãi đối với các tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân đầu tư vào hoạt động giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ tại các cơ sở GDĐH.

Bốn là, Nhà nước và cơ sở đào tạo xây dựng chính sách gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động của thị trường, với nghiên cứu triển khai ứng dụng khoa học và công nghệ; đẩy mạnh hợp tác giữa cơ sở GDĐH với doanh nghiệp và tổ chức nghiên cứu khoa học và với doanh nghiệp. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền và trách nhiệm tiếp nhận, tạo điều kiện để người học, giảng viên thực hành, thực tập, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo

Năm là, Nhà nước xây dựng chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ thích hợp để nâng cao chất lượng giảng viên; chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ, chức danh phó giáo sư, giáo sư; đảm bảo bình đẳng giới trong các cơ sở GDĐH;

Sáu là, Nhà nước xây dựng chính sách khuyến khích đẩy mạnh hợp tác và hội nhập quốc tế đối với các trường đại học nhằm phát triển GDĐH Việt Nam ngang tầm khu vực và thế giới.

Với những qui định hiện hành, các trường đại học được phép thực hiện tính giá dịch vụ sự nghiệp công theo hướng từng bước tính đủ tiền lương, chi thường xuyên theo lộ trình phù hợp với khả năng của Ngân sách Nhà nước và thu nhập của người dân; Từng bước giảm dần sự bao cấp và xóa bỏ can thiệp của Nhà nước đối với hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, thúc đẩy xã hội hóa; Thực hiện phương thức đầu tư, đấu thầu đặt hàng, giao nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế. Đây có thể coi là bước đột phá trong tư duy về quản lí GDĐH, tạo điều kiện thuận lợi cho các trường trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và đội ngũ nhân lực. Tuy vậy, đây mới chỉ là những qui định khung mang tính chất tổng quát, có ý nghĩa then chốt để các cơ quan, đơn vị liên quan theo thẩm quyền sẽ nghiên cứu, xây dựng và ban hành văn bản quy định cơ chế tổ chức và hoạt động đối với từng lĩnh vực cụ thể. Mức độ tự chủ

của các đơn vị được giao chủ yếu căn cứ theo mức tự bảo đảm chi phí thường xuyên, khả năng huy động sự đóng góp của xã hội để phát triển các hoạt động sự nghiệp và khả năng xã hội hóa các nguồn lực thực hiện.

Sau một thời gian thực hiện, mặc dù đã tạo được nhiều chuyển biến tạo thuận lợi cho các đơn vị sự nghiệp chủ động hơn trong hoạt động của mình, góp phần nâng cao chất lượng và giảm bớt gánh nặng cho Ngân sách Nhà nước. Tuy vậy, việc đổi mới cơ chế hoạt động, thực hiện quyền tự chủ của đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập vẫn ở mức thấp, thực hiện còn hình thức và hiệu quả chưa cao.

3.3.2. Tình hình đào tạo và nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao các trường ĐH Việt Nam

Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học đang là một đòi hỏi cấp bách đối với sự phát triển kinh tế-xã hội của nước ta. Việc lựa chọn mô hình đào tạo giảng viên cần quan tâm đến tính mềm dẻo, hiệu quả của mô hình cũng như quyền tự chủ của các cơ sở đào tạo giảng viên theo quy định tại Luật Giáo dục Đại học.

Mục tiêu tổng quát mà Nghị quyết số 29-NQ/TW đã đề ra là “giáo dục con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân”. Trên cơ sở xác định kết quả học tập đầu ra đối với mỗi chương trình đào tạo để xác định các đặc trưng của chương trình như: (1) mục tiêu dạy và học, (2) cấu trúc và nội dung, (3) phương pháp dạy và học, (4) các phương pháp, mục đích và công cụ đánh giá, và (5) nguồn lực cho việc triển khai thành công chương trình giảng dạy trong thực tiễn.

Khi đó, chương trình đào tạo được phát triển xuất phát từ nhu cầu thực tế phát triển giáo dục của ngành, địa phương hay của quốc gia, đáp ứng yêu cầu của các bên sử dụng lao động. Muốn vậy, việc xác định đầu ra của mỗi chương trình đào tạo cần dựa trên cả khung trình độ quốc gia và chuẩn năng lực của giảng viên. Khung trình độ quốc gia của Việt Nam đang trong quá trình xây dựng, và nó sẽ là yêu cầu bắt buộc các chương trình đào tạo nói chung và chương trình đào tạo giảng viên phải thay đổi trong thời gian tới.

Sau khi Luật Giáo dục Đại học có hiệu lực thi hành, việc phát triển các chương trình đào tạo không bắt buộc dựa vào chương trình khung nhưng lại theo chuẩn chương trình (Điều 68). Các trường phải tuyên bố “chuẩn đầu ra” đối với mỗi chương trình đào tạo và phải xem đó là cam kết của trường đối với người học. Tuy nhiên, hành lang pháp lý về trách nhiệm giải trình đối với các cơ sở giáo dục đại học trong đó có các cơ sở đào tạo giáo viên đến nay vẫn còn nhiều hạn chế nên việc công bố “chuẩn đầu ra” của các cơ sở giáo dục đại học nói chung, của các cơ sở đào tạo giảng viên nói riêng vẫn chưa xác định được có phải là cam kết của trường với người học hay không.

Báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015) về rà soát “chuẩn đầu ra” của các chương trình đào tạo cho thấy việc xây dựng chuẩn đầu ra của nhiều cơ sở đào tạo không gắn với chương trình đào tạo, mục tiêu hay nội dung giảng dạy, phương pháp dạy học, tổ chức đào tạo và việc đánh giá kết quả học tập của người học. Điều đó dẫn tới việc phát triển chương trình đào tạo; xây dựng đề cương chi tiết; thiết kế học liệu; lựa chọn phương thức đào tạo; hoặc đánh giá kết quả học tập của người học đều chưa dựa trên “chuẩn đầu ra” đã xác định. Điều này là một trong những nguyên nhân dẫn tới chất lượng đào tạo còn hạn chế trong việc đáp ứng yêu cầu của các bên tuyển dụng lao động. Mặc dù thực hiện chiến lược mở rộng các trường cao đẳng, đại học trong nước, các trường liên kết và cử đi học ở nước ngoài đã đạt được kết quả đáng kể, góp phần nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực, nhưng nhìn tổng thể chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam chưa cao. Việc đào tạo nguồn nhân lực lộ rõ sự bất cập qua việc mở rộng đào tạo đại học, cao đẳng, nhưng chưa chú ý đầu tư chất lượng đào tạo nên không đáp ứng kịp thời nhu cầu các ngành sản xuất và xã hội. Những hạn chế, yếu kém của nguồn nhân lực là một trong những nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam. Một kết quả khảo sát sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo, các trường đại học lớn chuyên ngành kế toán - kiểm toán của Việt Nam cho thấy, kiến thức, tư duy về các vấn đề toàn cầu còn hạn chế, khó hội nhập sâu với ngành kế toán, kiểm toán quốc tế. Có tới 2/3 kết quả trả lời từ cuộc khảo sát cho hay, chưa thể nắm bắt được công việc kế toán hay kiểm toán ngay khi được giao mà phải qua đào tạo lại. Với

kiến thức chủ yếu là lí thuyết hàn lâm, nhân lực ngành kế toán - kiểm toán mới tốt nghiệp chưa thể đáp ứng được ngay yêu cầu thực tế của các đơn vị kinh tế trong nước, 100% chưa thể cung ứng ngay cho các đơn vị kinh tế nước ngoài hoạt động tại Việt Nam (Vũ Đình Ánh, 2016). Nguyên nhân là do yếu tiếng Anh, chỉ mới biết đọc tài liệu, còn các kĩ năng nghe, nói, viết đều không đạt yêu cầu. Kết quả này cho thấy, hệ thống giáo dục, đào tạo của Việt Nam cần áp dụng trình độ quốc tế theo khung tham chiếu của ASEAN đã được phê duyệt, đồng thời xây dựng kế hoạch đào tạo các lĩnh vực trong 8 ngành nghề đã được AEC thỏa thuận.

Những năm gần đây, cơ cấu đào tạo, loại hình đào tạo đã có những thay đổi, nhưng chương trình đào tạo vẫn còn lạc hậu chưa bắt kịp với tiến trình đổi mới của nền kinh tế và quá trình hội nhập khu vực và thế giới; còn gặp nhiều lúng túng trong quá trình thực hiện chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục – đào tạo.

Hiện nay, Việt Nam chưa ban hành Khung trình độ quốc gia, cũng như những chuẩn năng lực nghề nghiệp giáo viên nên “chuẩn đầu ra” của các chương trình đào tạo giáo viên chưa có sự nhất quán về những chuẩn mực chung tối thiểu của lõi ngành (core curricula) dẫn đến việc đào tạo nhân lực của ngành giáo dục có thể mang tới những diện mạo nghề nghiệp khác nhau cho dù được đào tạo ở cùng trình độ.

Như vậy, để tạo ra những bước đột phá trong đổi mới đào tạo giáo viên tiệm cận chuẩn hoá với khu vực và thế giới, ngoài vấn đề lựa chọn mô hình đào tạo mềm dẻo thì sự thay đổi các chương trình đào tạo giáo viên có thể xem như yếu tố quan trọng không thể thiếu trong việc nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên.

Cùng với đó, việc xác định “chuẩn đầu ra” phải gắn với chuẩn nghề nghiệp giáo viên hay những chuẩn năng lực của giáo viên. Điều này giúp đảm bảo tính thống nhất về không gian giáo dục trong toàn quốc gia; là cơ sở để đánh giá khách quan sự đáp ứng các tiêu chuẩn cần thiết đối với đào tạo giáo viên của các cơ sở đào tạo; và để thiết lập sự tương đương văn bằng đào tạo giáo viên giữa Việt nam và các quốc gia trong khu vực cũng như trên thế giới.

Theo đó, kết quả học tập đầu ra sẽ là kim chỉ nam trong thiết kế mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy và học cũng như cách thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học. Với cách làm như vậy, các cơ sở đào tạo giáo viên cần phát triển chương trình đào tạo đúng chuẩn để đảm bảo kết quả đầu ra của các học phần, các ngành học sát với thực tế đòi hỏi đối với nghề giáo viên. Đó cũng là lí do khiến sinh viên hứng thú hơn trong học tập và có nhiều khả năng kiếm được việc làm hơn sau khi tốt nghiệp. Đối với quốc gia, đảm bảo mặt bằng chung tối thiểu về diện mạo nghề nghiệp ở cùng một trình độ của các ngành đào tạo giáo viên cũng như thống nhất sự liên thông giữa các trình độ đào tạo về kiến thức, kĩ năng, kinh nghiệm hay những đòi hỏi phức tạp khác đối với nghề giáo viên. Những yêu cầu về chuẩn mực tối thiểu như vậy của quốc gia đối với nghề giáo viên cũng cần có sự tương thích ở mức tối thiểu với khung trình độ của các nước trong khu vực. Điều đó giúp người học có kiến thức, kinh nghiệm, kĩ năng tối thiểu tương đương với các nước trong cùng khu vực để có thêm nhiều cơ hội di chuyển tìm kiếm việc làm trong khu vực.

Những năm qua, Nhà nước đã có không ít chương trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ công cuộc phát triển kinh tế- xã hội của đất nước. Đáng chú ý là các Đề án 322 "Đào tạo cán bộ tại các cơ sở nước ngoài bằng ngân sách Nhà nước giai đoạn 2000 - 2010", "Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020" (Đề án 911, đầu tư 14 nghìn tỷ đồng) và gần đây Bộ GD - ĐT đang xây dựng Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lí các cơ sở giáo dục đại học và các trường cao đẳng sư phạm giai đoạn từ năm 2018 đến 2025 và tầm nhìn 2030, với nguồn kinh phí 12 ngàn tỷ đồng để đào tạo 9.000 tiến sĩ.

Trên con đường phát triển của mình, các quốc gia ngày càng quan tâm đến chất lượng đội ngũ giảng viên và điều đó thể hiện ở chất lượng các chương trình đào tạo giáo viên. Nhằm phát triển các chương trình đào tạo giảng viên chất lượng, đáp ứng nhu cầu của ngành giáo dục và hội nhập với xu thế phát triển giáo dục thế giới, các cơ

sở đào tạo giảng viên cần thiết phải rà soát, điều chỉnh, cập nhật hoặc xây dựng mới chương trình đào tạo giáo viên.

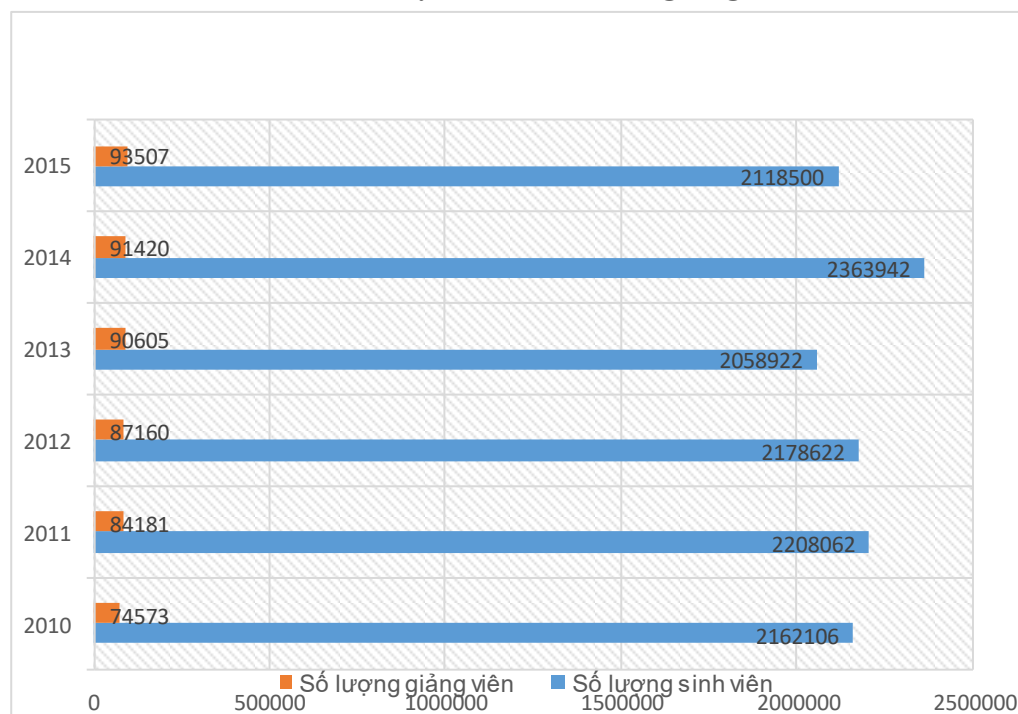
Để phát triển chương trình đào tạo giảng viên chất lượng cần phải dựa trên tiếp cận phát triển, trên cơ sở các chuẩn quốc gia đối với nghề giáo viên. Trong đó, yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của giảng viên (ví dụ như năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực đánh giá, năng lực đổi mới) cần phù hợp với các tiêu chuẩn trong các quy định về chuẩn nghề nghiệp giảng viên. Việc thiết kế cấu trúc chương trình cần đảm bảo mối quan hệ và tỉ lệ hợp lí giữa khoa học chuyên ngành, khoa học giáo dục và thực tiễn giáo dục trong nội dung đào tạo và những yêu cầu bắt buộc khi trở thành giảng viên. Đồng thời áp dụng hình thức, phương pháp dạy học hiện đại, phát huy vai trò kiến tạo tri thức của bản thân mỗi người học, và gắn với các tình huống thực tiễn trong giáo dục.

Nguồn nhân lực giáo dục đại học nước ta đang phải đối mặt với một vấn đề nan giải: quá trình xã hội hóa giáo dục diễn ra nhanh chóng, tương ứng với số lượng sinh viên tăng nhanh trong khi số lượng và năng lực của đội ngũ giảng viên tăng chậm và có giới hạn.

Qua điều tra thực tế cho thấy, các trường đại học có tốc độ tăng trưởng về quy mô đào tạo khác nhau; nhưng nhìn chung, tốc độ tăng trưởng quy mô đào tạo nhanh so với sự tăng trưởng của đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục. Chất lượng đội ngũ giảng viên được thể hiện chủ yếu qua chất lượng hoạt động giảng dạy và chất lượng NCKH của giảng viên. Đối với hoạt động giảng dạy, thực trạng hiện nay cho thấy có tình trạng quá tải giờ dạy của đội ngũ giảng viên do việc thành lập ồ ạt các cơ sở GDĐH cùng với sự gia tăng nhanh chóng về quy mô đào tạo trong khi số lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy không tăng kịp theo tốc độ tăng quy mô. Do đó, hiện tượng một thầy/cô giảng dạy cho lớp học trên 100 sinh viên/học viên diễn ra khá phổ biến. Trong nhóm các trường này, thông thường mỗi giảng viên một năm học lên lớp khoảng gần đến hơn 1000 tiết dạy, vượt rất xa so với giờ chuẩn theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo là 280 tiết/năm học. Con số này chưa tính được giờ giảng viên dạy buổi tối và

dạy thỉnh giảng ở các trường khác. Tình trạng quá tải giờ dạy diễn ra liên tục trong thời gian dài khiến cho rất nhiều giảng viên không còn thời gian dành cho học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, không cập nhật được một cách thường xuyên các kiến thức, kỹ năng mới khiến cho nội dung bài giảng của họ nghèo nàn, lạc hậu và không đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Phương pháp giảng dạy của một bộ phận không nhỏ giảng viên chậm được đổi mới, chủ yếu vẫn là thuyết trình theo kiểu thầy đọc – trò chép. Trong khi đó, công tác NCKH chưa được chú trọng; nội dung NCKH không có chất lượng, hiệu quả, không có tính thực tiễn và khả năng ứng dụng mà chỉ nhằm đối phó hoặc để chấm điểm bình xét thi đua, xét phong danh hiệu.

Hình 3. 10. Biểu đồ tỷ lệ sinh viên và giảng viên 2010 - 2015



Nguồn: Tổng cục thống kê

Theo số liệu trên, tỉ lệ sinh viên/giảng viên qua các năm học có giảm nhưng vẫn luôn ở mức cao, năm 2010 khoảng 29/1, năm 2011 khoảng 26/1, năm 2012 khoảng 25/1, năm 2013 khoảng 23/1, năm 2014 khoảng 26/1 và 2015 khoảng 23/1. Theo quy

hoạch của Chính phủ, đến năm 2020 đạt bình quân từ 17 đến 26 sinh viên đại học và cao đẳng/1 giảng viên.

Việc giảng dạy nhiều sẽ mất đi cơ hội và thời gian tham gia các hoạt động tập luyện thể thao, bồi dưỡng sức khỏe, nâng cao trình độ và kỹ năng chuyên môn, rất ít có thời gian và tâm huyết để tập trung cho việc nghiên cứu khoa học. Nếu có học nâng cao trình độ do yêu cầu công việc cũng sẽ ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc vì cùng một lúc phải đảm nhận nhiều nhiệm vụ.

Tại nhiều cơ sở đào tạo, nhất là các cơ sở mới được thành lập và cơ sở tư thục, số lượng giảng viên thỉnh giảng cao hơn nhiều lần so với đội ngũ cán bộ cơ hữu làm ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đào tạo của nhà trường. Một số trường có số lượng giảng viên thỉnh giảng gấp 2 lần số giảng viên cơ hữu. Việc sử dụng quá đông giảng viên thỉnh giảng một mặt làm cho cơ sở đào tạo khó chủ động thực hiện kế hoạch đề ra và chất lượng đào tạo không cao do giảng viên thỉnh giảng ít có điều kiện tham gia sinh hoạt chuyên môn tại cơ sở thỉnh giảng và không có thời gian tập trung nghiên cứu, nâng cao chất lượng giảng dạy.

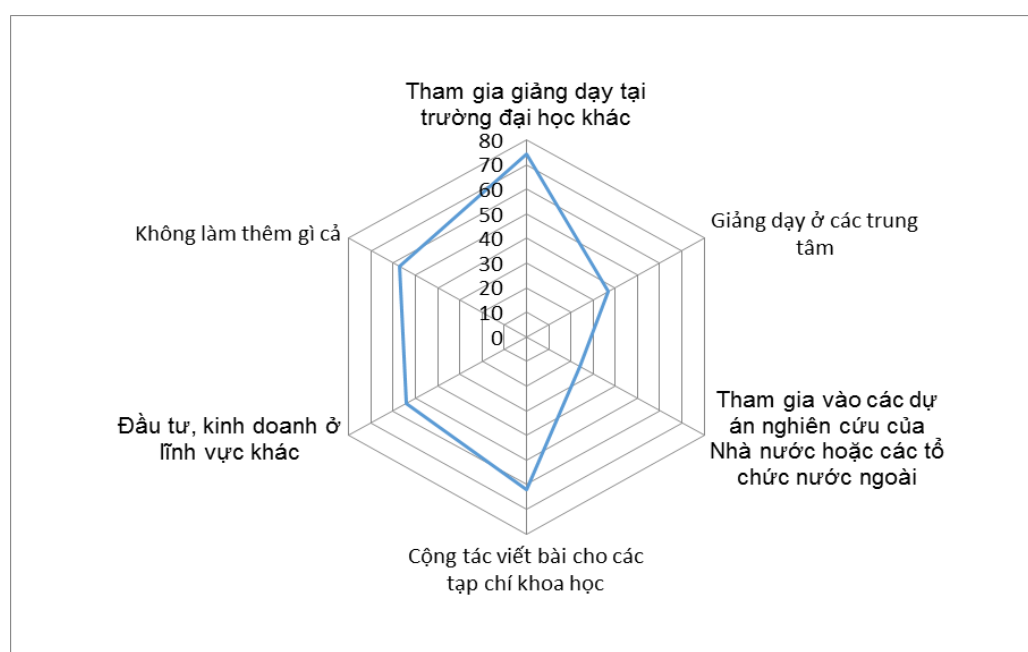
3.3.3. Tình hình sử dụng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam

Hiện nay, đất nước ta đang đứng trước một nghịch cảnh: Kinh tế phát triển mạnh và cơ hội đang đến với đất nước rất lớn, nhưng giáo dục, đào tạo và vấn đề phát triển nguồn nhân lực nói chung sau thời kì đạt được một số thành tựu ban đầu theo xu hướng phát triển mạnh, hiện đang đi tới giai đoạn chững lại, với nhiều hệ quả trầm trọng. Trong phát triển con người và nguồn nhân lực, nhiều yếu kém và tiêu cực tích tụ lâu năm đang dồn nén lại thành nguy cơ có thể làm cho đất nước bỏ lỡ cơ hội lớn. Bản thân ngành giáo dục, đào tạo và nhìn chung là toàn hệ thống phát triển nguồn nhân lực đang có nguy cơ rơi vào khủng hoảng: đào tạo nhiều mà sử dụng được ít, số người được đào tạo thất nghiệp cao, chi phí của toàn xã hội quá lớn so với những gì gặt hái được, có nhiều hậu quả lớn phải xử lý tiếp (ví dụ vấn đề đào tạo lại, việc bố trí người không đúng việc, không chuẩn bị kịp cho các bước phát triển tiếp theo của đất nước, phát sinh bộ máy công kênh dẫn đến quan liêu, tham nhũng...). Tình trạng thất thoát,

“chảy máu chất xám” vẫn đang tiếp tục diễn ra, trong khi đó, việc thu hút, phát huy trí tuệ từ các nguồn nhân lực bên ngoài gặp nhiều khó khăn.

Thực tế hiện nay, do những bất cập trong công tác sử dụng nguồn nhân lực giáo dục đại học nên tình trạng giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục đại học không gắn bó lâu dài ở một trường đại học đang diễn ra phổ biến. Một số người chuyển hẳn ra ngoài làm việc cho các công ty nước ngoài, công ty liên doanh hoặc tự mình thành lập doanh nghiệp với mức thu nhập cao hơn nhiều so với ở trường. Một số giảng viên, cán bộ trẻ được chọn đi đào tạo, được nhà nước hoặc trường cấp kinh phí học tập, Sau khi học xong xin chuyển ngành hoặc ở lại không về nước. Một số giảng viên có biên chế trong trường nhưng chỉ làm việc đủ để giữ chỗ vì có thu nhập từ những nguồn khác hoặc giành thời gian làm việc ở những lĩnh vực khác có thu nhập cao hơn nhiều lần.

Hình 3. 11. Các công việc khác của giảng viên



Nguồn: Tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát

Qua tìm hiểu từ thực tiễn, ngoài nguyên nhân kinh tế, một bộ phận giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục trong các trường xin chuyển công tác vì những lý do khác như:

không có cơ hội thành đạt nếu ở trong trường, muốn có cơ hội phát triển tốt hơn; không hòa hợp với môi trường giáo dục hiện tại, cảm thấy bầu không khí bên trong cơ quan thiếu lành mạnh, công bằng; vì lí do gia đình; hoặc bản thân không có đủ sức khỏe để làm việc...

Như vậy, hiện tượng “chảy máu chất xám” trong các trường đại học đang diễn ra dưới nhiều hình thức và mức độ khác nhau nhưng nhìn chung, nó có ảnh hưởng lớn tới chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của các trường vì số này thường rơi vào những người thực sự có năng lực, trình độ chuyên môn cao. Nếu không giải quyết được vấn đề này thì giáo dục đại học sẽ có nguy cơ mất đi nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt khi thị trường lao động hội nhập với khu vực và thế giới.

3.3.4. Môi trường làm việc và thu nhập của nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam

Môi trường làm việc của giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục bao gồm hai yếu tố chính là môi trường bên trong – các yếu tố trong nhà trường tác động trực tiếp tới nhân sự và môi trường bên ngoài – các yếu tố bên ngoài tác động tới nhà trường. Trong đó, môi trường bên trong có vai trò trực tiếp và quan trọng đối với chất lượng nguồn nhân lực. Đó chính là mối quan hệ xã hội giữa giảng viên và sinh viên, giữa các giảng viên, cán bộ nhân viên với nhau và giữa bộ phận này với lãnh đạo nhà trường.

Trong những năm gần đây, mặt trái của cơ chế thị trường đã tạo ra xu hướng thương mại hóa giáo dục với những biểu hiện như nạn chạy chọt trong thi cử, nạn xin điểm, mua điểm, nạn bằng giả...với sự tham gia của một số cá nhân và tập thể lợi dụng vị thế của mình để kiếm lợi bất chính ở các trường đại học, gây tâm lí bất bình đối với những giảng viên, cán bộ quản lí trong sạch. Hoạt động giáo dục rất cần bầu không khí trong lành, dân chủ, nhân văn và đoàn kết giữa các chủ thể giáo dục. Song, trên thực tế, hiện tượng mất dân chủ vẫn còn diễn ra. Những biểu hiện tiêu cực như bè phái, tâm lí cục bộ, bản vị, tư tưởng gia đình chủ nghĩa, tâm lí cào bằng, đố kị... vẫn còn len lỏi trong các trường, gây nên tâm trạng chán nản, bất lực của cán bộ, giảng viên, nhân viên cấp dưới. Điều này ảnh hưởng rất lớn tới hiệu suất và chất lượng làm việc của nguồn

nhân lực vì tâm trạng không phấn khởi, thoải mái; gây cản trở lớn đối với sự phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học.

Công tác khen thưởng và xử lý kỉ luật trong các trường đại học có tình trạng buông lỏng. Khen thưởng còn nặng về hình thức, cảm tính và nể nang, thiếu sự công bằng, dân chủ, chủ yếu khen thưởng lãnh đạo và cấp trên, chưa chú ý động viên, khuyến khích giảng viên, nhân viên cấp dưới. Vấn đề kỉ luật ở một số trường bị buông lỏng, nhiều vụ vi phạm nặng cũng chỉ bị xử lý nhẹ, tình trạng bao che vẫn tồn tại. Công tác kiểm tra, giám sát chưa chặt chẽ, thiếu hiệu quả cao.

Bài toán khó của giáo dục đại học hiện nay là trong khi qui mô tăng mạnh thì cơ chế quản lí tài chính và nhân sự lại ít thay đổi so với thời kì bao cấp, hầu hết các trường đều không có quyền tự chủ tài chính mà hoàn toàn phụ thuộc vào nguồn ngân sách nhà nước cấp. Vì vậy, việc đầu tư cơ sở vật chất và tuyển thêm nhân sự mới rất khó khăn. Hơn nữa, với nguồn ngân sách nhà nước hạn hẹp, thu nhập của giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục còn ở mức thấp, đó cũng là lí do khiến họ có tâm lí không yên tâm công tác, phải tìm cách tăng thêm thu nhập từ các nguồn khác, một bộ phận không có ý định gắn bó lâu dài với trường hoặc với ngành.

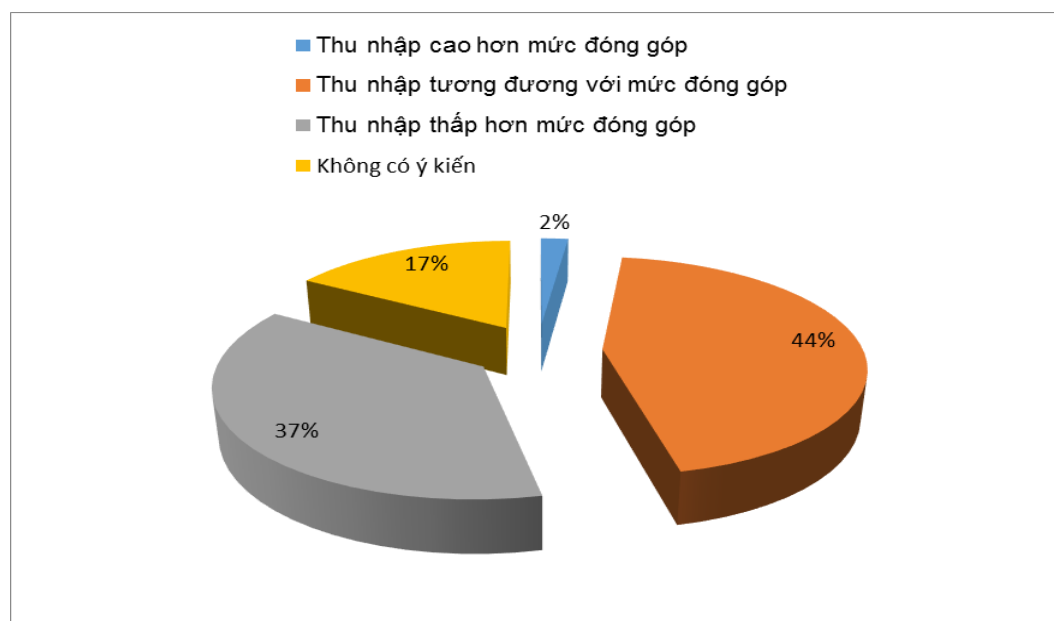
Bảng 3. 14. . Lương thực tế và lương theo kế hoạch của giảng viên

Lương theo kế hoạch	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lương giáo viên CĐ và ĐH (triệu đồng)	4,46	5,01	5,84	6,8	7	7,14
Lương lẽ ra có thể đạt	Đơn vị tính	2001	2004	2006	2008	
Chi NSNN cho CĐ, ĐH	Tỉ VND	1.798	3.294	4.881	8.752	
Số sinh viên CĐ, ĐH công lập	Nghìn người	873	1.182	1.347	1.501	
Chi NS một sinh viên	Triệu VND	2,06	2,79	3,62	5,83	
Học phí một năm	Triệu VND	1,8	1,8	1,8	1,8	
Tổng nguồn tài chính/sv/năm	Triệu VND	3,86	4,59	5,42	7,63	
Chi tài chính/sv/năm	Triệu VND	3,86	3,82	3,9	4,17	
Tổng thu theo tỷ lệ sv/gv	28	108,06	128,43	151,88	213,63	
Chi thường xuyên (80% tổng thu)	Triệu VND	86,45	102,74	121,51	170,9	
Lương (60% chi thường xuyên)	Triệu VND	51,87	61,65	72,9	102,54	
Lương tháng	Triệu VND	4,32	5,14	6,08	8,55	

Nguồn: Tính toán của FETP (Chương trình giảng dạy kinh tế Fulbright)

Theo kết quả khảo sát thực tế về thu nhập của giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục hiện nay, có khoảng 44% người được hỏi cho rằng, thu nhập của họ là tương đương với mức đóng góp, tuy nhiên, có tới 37% người được hỏi cho rằng, thu nhập của họ thấp hơn mức đóng góp. Giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục là đối tượng phải đáp ứng những yêu cầu cao khi tuyển dụng như kết quả học tập đại học phải đạt loại giỏi, hoặc phải có học vị thạc sĩ, tiến sĩ. Nhưng sau khi được tuyển dụng, họ phải chấp hành theo những quy định của một công chức nhà nước (trong những trường đại học công lập), trải qua thời gian tập sự 1 năm, sau đó được kí hợp đồng theo từng năm, sau 3 năm, nếu không vi phạm kỉ luật sẽ được xem xét kí hợp đồng không thời hạn. Mức lương nhà nước mà họ được hưởng cứ đều đặn 3 năm tăng một lần, mỗi lần tăng có hệ số 0.33.

Hình 3. 12. Đánh giá của GV về mức độ tương xứng giữa thu nhập hiện tại so với mức độ đóng góp công sức của bản thân GV



Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của tác giả

Điều đáng nói là cho dù họ vất vả học thạc sĩ hay tiến sĩ thì đó cũng chỉ là yêu cầu bắt buộc đối với nghề nghiệp mà không có chế độ đãi ngộ riêng nào được tính vào lương khi họ nhận được những bằng cấp này. Một số trường chỉ cho một phần học phí hoặc toàn phần học phí, còn lại những chi phí khác phát sinh trong quá trình đi học và một phần chi phí cơ hội rất lớn khi họ bỏ thời gian và công sức thì không được tính. Hiện nay, cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học được áp dụng theo ngạch công chức hạng A1 với cùng một mức lương như sau: cử nhân xếp bậc 1, hệ số 2,34; thạc sĩ bậc 2, hệ số 2,67; tiến sĩ bậc 3, hệ số 3; giảng viên có thêm 35% - 45% trợ cấp đứng bục giảng (được coi là ưu tiên cho ngành nghề). Học vị tiến sĩ khoa học không đào tạo trong nước nữa mà chỉ được đào tạo ở nước ngoài, là một đẳng cấp cao của trình độ, nhưng cũng không có thang lương riêng. Thực chất, thang, bảng và ngạch bậc lương này chưa công bằng đối với những học vị cao. Bởi vì, để học đến trình độ thạc sĩ phải mất ít nhất 3 năm, trình độ tiến sĩ ít nhất 3 năm nữa là 6 năm. Như vậy, một cử nhân sau khi ra trường cần ít nhất 6 năm, nếu người đó thực sự có điều kiện và khả năng để

hoàn toàn tập trung cho việc học tập nâng cao trình độ, mới có thể đạt được tám bằng tiến sĩ. Nhưng theo quy định về chế độ tiền lương, cứ mỗi 3 năm mà công chức, viên chức không vi phạm gì thì được tăng một bậc lương, có nghĩa là sau 6 năm thì cử nhân sẽ được hưởng hệ số lương bậc 3 [29; tr.295.]. Đó cũng là những bất cập trong cơ chế tiền lương ở Việt Nam đối với giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục trong các trường đại học. Từ thực tế đó sẽ xuất hiện những mâu thuẫn sau:

Trước hết, không tuyển chọn đủ được đội ngũ những người tài, có trình độ cao vào làm giảng viên đại học. Sinh viên Việt Nam rất chăm chỉ, thông minh, năng động, có đẳng cấp cao trên diễn đàn học tập thế giới, nhưng phần lớn trong số họ lại chỉ thành danh, thành những nhà khoa học có đẳng cấp quốc tế ở nước ngoài, mà không thể đạt được ở chính quê hương mình. Ngược lại, một bộ phận không nhỏ giảng viên đại học được tuyển dụng không đáp ứng được đòi hỏi. [29; tr. 294, 295].

Hậu quả của cơ chế sử dụng và quản lý giảng viên ở Việt Nam như vậy là không thể thu hút được đội ngũ giảng viên đại học tâm huyết với nghề dạy học. Họ coi dạy học là phương tiện kiếm sống khi áp lực cơm áo thôi thúc họ. Giảng viên phải dạy nhiều tiết, nhiều lớp, nhiều môn học, nhiều trường và nhiều hệ khác nhau mới đủ thu nhập trang trải cuộc sống. Do đó, họ không có thời gian nghiên cứu khoa học, học ngoại ngữ, tin học hay hướng dẫn sinh viên tự học, nghiên cứu khoa học,. Đây là một trong những lí do ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học, và do đó, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của các trường đại học Việt Nam hiện nay.

3.3.5. Hội nhập quốc tế của các trường đại học Việt Nam

Giáo dục đại học nước ta hiện nay đang chịu sự tác động từ môi trường kinh tế, chính trị, xã hội từ ngoài nước. Thế kỷ XXI nổi lên hai xu hướng chính: một là, hội nhập quốc tế và khu vực; hai là, sự xuất hiện và phát triển nhanh chóng của kinh tế tri thức, kết quả của nó là cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra và đi vào thực tiễn cuộc sống. Hội nhập quốc tế và khu vực là xu thế khách quan do sự phát triển của cuộc cách mạng khoa học công nghệ hiện đại, do yêu cầu phát triển của lực lượng sản xuất mang tính toàn cầu hóa, quá trình này có tác động hai mặt tới giáo dục đại học và

nguồn nhân lực giáo dục đại học. Một mặt, xuất hiện những cơ hội mới, đó là sự giao lưu giữa giáo dục Việt Nam với các nền giáo dục hiện đại trên thế giới, qua đó sẽ phát triển hợp tác quốc tế để thúc đẩy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho giáo dục đại học. Mặt khác, xu hướng này sẽ tạo ra nguy cơ “chảy máu chất xám” và tình trạng thương mại hóa giáo dục, không thể tránh khỏi đối với nguồn nhân lực giáo dục đại học. Tương tự như vậy, kinh tế tri thức cũng vừa mang đến thời cơ, vừa tạo ra thách thức đối với giáo dục đại học nước ta. Kinh tế tri thức là nền kinh tế trong đó sự sản sinh ra, phổ cập và sử dụng tri thức giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế, tạo ra của cải, nâng cao chất lượng cuộc sống. Giáo dục đại học chính là cơ sở nền tảng cho sự phát triển của kinh tế tri thức. Sứ mệnh của nền giáo dục đại học là phải tạo ra nguồn nhân lực xã hội có khả năng làm chủ tri thức, biết vận dụng tri thức một cách sáng tạo để tạo ra của cải vật chất có hàm lượng tri thức cao. Trước bối cảnh đó, giáo dục đại học Việt Nam cần có một nguồn nhân lực vừa đủ về số lượng, vừa có chất lượng cao để tham gia vào quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục, tham gia vào nền kinh tế tri thức và thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Cùng với xu thế hội nhập quốc tế trên tất cả các lĩnh vực, hội nhập của các trường đại học là một mặt rất quan trọng trong lĩnh vực văn hóa. Hầu hết các trường đại học trong cả nước đã và đang tham gia vào quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng về giáo dục đại học. Các hoạt động cơ bản hội nhập quốc tế về giáo dục đại học như: quan hệ trao đổi, hợp tác nghiên cứu - đào tạo với nhiều trường đại học, viện nghiên cứu nổi tiếng và nhiều tổ chức quốc tế của các nước như Liên Bang Nga, Trung Quốc, Bulgaria, Ba Lan, Cộng hòa Séc và Slovakia, Anh, Pháp, Mỹ, Úc, Nhật, Thụy Điển, Hà Lan, CHLB Đức, Canada, Hàn Quốc, Thái Lan, Singapore... Đặc biệt, các trường cũng nhận được tài trợ của các nước và các tổ chức quốc tế như tổ chức Sida (Thụy Điển), UNFPA, CIDA (Canada), JICA (Nhật Bản), Chính phủ Hà Lan, ODA (Vương quốc Anh), UNDP, Ngân hàng Thế giới, Quỹ Ford (Mỹ), Quỹ Hanns Seidel (Đức)... để tổ chức nghiên cứu, xây dựng chương trình đào tạo và mở các khoá đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ và các lớp bồi dưỡng ngắn hạn, các hội thảo khoa học... Đồng thời, các trường cũng có

quan hệ với nhiều công ty nước ngoài trong việc đào tạo, nghiên cứu và cấp học bổng cho sinh viên, hoạt động giao lưu của sinh viên các trường với sinh viên quốc tế.

Mặt khác, những chương trình trao đổi học giả của các tổ chức chính phủ và phi chính phủ thực hiện, như Chương trình Fulbright của chính phủ Mỹ, Chương trình DAAD của chính phủ Đức, chương trình Endeavor Award của chính phủ Australia, học bổng của các trường ĐH nước ngoài cho giảng viên Việt Nam, các chương trình nghiên cứu của World Bank, của OECD, các hội thảo quốc tế có tài trợ cho diễn giả Việt Nam, v.v. đã mang lại cơ hội cho các nhà khoa học Việt Nam tiếp xúc với dòng chảy tri thức toàn cầu. Hiệu quả của những chương trình này trong việc nâng cao năng lực cho giới nghiên cứu và quản lý Việt Nam là một điều chắc chắn cần phải khẳng định.

Hiện Bộ GD&ĐT đang quản lý 6.628 lưu học sinh theo diện học bổng ngân sách nhà nước và diện hiệp định tại 46 quốc gia. Trong năm học 2016-2017, Bộ GD&ĐT đã cử đi 1.771 lưu học sinh, trong đó có 845 tiến sĩ (48%), 314 thạc sĩ (18%) và tiếp nhận về nước 1252 lưu học sinh. Đến tháng 6/2017 đã và đang tổ chức tuyển sinh 17 trong tổng số 19 chương trình học bổng hiệp định năm 2017 của các nước dành cho Việt Nam. Bên cạnh đó, Bộ GD&ĐT đang theo dõi và quản lý 15.156 lưu học sinh của 56 quốc gia đang học tập tại Việt Nam, trong đó diện Hiệp định là: 3.199 LHS của 16 nước. Năm học 2016-2017, có 1.115 lưu học sinh diện hiệp định tốt nghiệp và tiếp nhận mới 750 lưu học sinh của 15 nước. Đây là kết quả của việc triển khai hiệu quả các hiệp định, thỏa thuận song phương và đa phương với nước ngoài về hợp tác giáo dục. Riêng trong năm học 2016-2017, Bộ GD&ĐT đã ký kết 17 thỏa thuận quốc tế về công nhận văn bằng, tín chỉ với các nước trong khu vực và một số quốc gia trên thế giới. Đồng thời, Bộ đã cấp phép mới 20 chương trình liên kết đào tạo, phê duyệt gia hạn 6 chương trình và phê duyệt điều chỉnh 2 quyết định phê duyệt liên kết đào tạo với nước ngoài. Đây là một trong những kết quả tích cực từ việc thí điểm mô hình giáo dục của một số nước có nền giáo dục tiên tiến; liên kết đào tạo với nước ngoài.

Đặc biệt, Bộ GD&ĐT chú trọng đẩy mạnh việc mời chuyên gia, giảng viên nước ngoài đến trường giảng dạy và nghiên cứu. Thống kê từ báo cáo của các cơ sở đào tạo, năm học 2016-2017 có tổng cộng 3.214 chuyên gia/giảng viên nước ngoài tham gia giảng dạy và NCKH tại các cơ sở đào tạo của Việt Nam (năm học 2015-2016 có 2.771 chuyên gia/giảng viên nước ngoài), trong đó những trường có nhiều chuyên gia/giảng viên nước ngoài đến làm việc là: Trường ĐH Cần Thơ (1056 chuyên gia, giảng viên); ĐHQG Hà Nội (461 chuyên gia, giảng viên); ĐH Y Hà Nội (400 chuyên gia, giảng viên); ĐH Khoa học và Công nghệ Hà Nội (267 chuyên gia, giảng viên); Học viện Ngoại giao (126 chuyên gia, giảng viên).

Đánh giá về việc chủ động hội nhập của các cơ sở đào tạo, lãnh đạo Bộ GD&ĐT cho rằng một số cơ sở đào tạo đã chủ động, tiên phong trong việc thúc đẩy quá trình tiếp nhận chuyển giao công nghệ mới về dạy, học và quản lý giáo dục, góp phần tích cực hội nhập với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Các lĩnh vực công nghệ mới được chuyển giao bao gồm: phương pháp dạy - học, xây dựng và phát triển chương trình, biên soạn tài liệu giảng dạy; phát triển tổ chức và đội ngũ, xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch giáo dục và quản trị cơ sở giáo dục.

Quá trình hội nhập quốc tế về GDĐH của Việt Nam đang diễn ra ngày càng sâu rộng và đã đem lại những thành tựu to lớn. Ngoài việc giúp Việt Nam tiếp thu được khoa học – công nghệ mới và kỹ năng quản lý tiên tiến, quá trình hội nhập còn góp phần đào tạo cho Việt Nam có được đội ngũ nguồn nhân lực có trình độ và năng lực cả về chuyên môn lẫn quản lý. Tuy nhiên, hội nhập cũng đồng thời cũng đặt giáo dục đại học Việt Nam trước một áp lực lớn là phải không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo để xây dựng được nguồn nhân lực có tính cạnh tranh cao. Trong bối cảnh yêu cầu đào tạo phải phù hợp với chuẩn chung của khu vực và quốc tế, lực lượng lao động Việt Nam sau đào tạo phải đáp ứng thị trường lao động trong và ngoài nước.

3.4. Đánh giá những thành tựu và hạn chế của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam

3.4.1. Những thành tựu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam

Những năm qua, thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân”, các trường đại học không ngừng phát triển đội ngũ nhân lực cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển của sự nghiệp giáo dục đào tạo. Hội nhập quốc tế về giáo dục được thực hiện và ngày càng mở rộng về quy mô, nâng cao hiệu quả, từ đó, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục tiệm cận với chuẩn trình độ quốc tế. Bản thân giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đã có ý thức tự học, tự nâng cao trình độ. Số lượng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ngày càng cao; đạo đức, nhân cách nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục về cơ bản là tốt; các kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng làm việc độc lập, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và tin học ngày càng được nâng cao.

Việc xây dựng qui hoạch và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế được thực hiện có lộ trình. Hầu hết các trường đều xây dựng cho mình kế hoạch qui hoạch, phát triển đội ngũ với lộ trình từ 1 đến 5 năm và xa hơn nữa.

Công tác đào tạo, tuyển dụng và sử dụng nhân lực trong các trường đại học đã được quan tâm. Nhà nước đã tập trung xây dựng được một số trường sư phạm và trường sư phạm kỹ thuật trọng điểm, điều phối hệ thống trường sư phạm theo mục tiêu, kế hoạch đào tạo. Mặt khác, đối với đội ngũ không học ở các trường sư phạm mà tham gia công tác giảng dạy, các trường chủ động tổ chức được các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên. Bên cạnh đó, những lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý của cán bộ quản lý giáo dục cũng được thực hiện. Các trường đại học thực hiện tuyển

dụng có qui trình rõ ràng, hầu hết theo hình thức kết hợp cả xét tuyển (xét hồ sơ, lí lịch, bằng cấp, chứng chỉ) và thi tuyển (thi nghiệp vụ chuyên môn, khả năng giảng dạy đối với giảng viên). Việc chuẩn hóa đội ngũ đã được thực hiện nghiêm túc, coi đó là yêu cầu cơ bản để nâng cao chất lượng đầu ra của các trường.

Chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục đã được thực hiện dựa trên cơ sở đánh giá thực tế năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác. Lương của nhà giáo được xếp ưu tiên cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng. Đồng thời, các trường cũng mạnh dạn thực hiện cơ chế sàng lọc, miễn nhiệm, bố trí công việc khác hoặc kiên quyết đưa ra khỏi ngành đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Một số trường có chính sách hỗ trợ giảng viên trẻ về chỗ ở, học tập và nghiên cứu khoa học; có chế độ ưu đãi như cho toàn bộ học phí, giảm giờ dạy và nghiên cứu khoa học, phụ cấp chi phí khác và khen thưởng ... đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục khi họ học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Với xu thế hội nhập quốc tế về giáo dục hiện nay, các trường đại học đã tích cực và chủ động hơn trong quan hệ quốc tế, nhiều trường thường xuyên tạo điều kiện để giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục đi học tập ở nước ngoài, mời chuyên gia, giáo sư nước ngoài hoặc người Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài về giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Chính sách đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị đã được nâng cao; hạ tầng công nghệ thông tin, tạo điều kiện cho việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Hệ thống thư viện điện tử đã tạo lập để chia sẻ dữ liệu trong hệ thống, phòng thí nghiệm, xưởng, trạm thực hành... trở thành trung tâm nghiên cứu khoa học của các trường. Sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp được triển khai nhằm đẩy mạnh xã hội hóa cho đầu tư giáo dục và đại học và chuyển giao công nghệ, gắn lí thuyết với thực tiễn.

3.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam

Trên thực tế, chất lượng của sản phẩm của giáo dục đại học thời gian qua còn thấp, điều này thể hiện ở một tỉ lệ lớn sinh viên ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội. Điều đó chứng minh, chất lượng, hiệu quả giáo dục đại học còn thấp so với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Trong đó, đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục giữ vai trò quyết định đến chất lượng đào tạo. Còn tồn tại nhiều bất cập về chất lượng, số lượng, cơ cấu đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; thậm chí, một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, cá biệt còn vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

Sự tác động của kinh tế thị trường đã làm cho giảng viên trở thành những “thợ dạy” hoặc phải làm thêm những nghề khác, đặc biệt xuất hiện ngày càng nhiều giảng viên bán hàng online để kiếm thêm thu nhập trang trải cuộc sống, làm giàu. Có những người đang biến nghề tay trái thành nghề tay phải và ngược lại. Khi cùng một lúc phải làm nhiều việc hoặc làm nhiều nghề khác nhau, họ không có đủ quỹ thời gian và tâm huyết để đầu tư cho bài giảng, cũng như tâm trí cho nghiên cứu khoa học, học tập nâng cao trình độ chuyên môn và những kỹ năng mềm. Do đó, có một bộ phận giảng viên chỉ biết dạy, không biết hoặc không quan tâm đến nghiên cứu khoa học, một bộ phận chỉ dừng ở trình độ thạc sĩ mà không có ý định học lên trình độ tiến sĩ, một bộ phận không có khả năng truyền đạt tri thức hay nói cách khác là năng lực sư phạm yếu, một bộ phận không cập nhật những hình thức và phương pháp giảng dạy mới, không thể sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ vào giảng dạy. Nguy hiểm hơn, có một bộ phận giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục bị xói mòn về đạo đức, lối sống, nhân cách- là những tiêu chí hàng đầu của những người làm công tác giáo dục. Đối với cán bộ quản lý, một bộ phận năng lực chưa đạt yêu cầu, thể hiện qua sự hoạch định chiến lược phát triển đơn vị chưa tốt, chưa có tầm nhìn dài hạn, dẫn đến những quyết định, quy định thiếu tính thực tiễn hoặc không tạo động lực thúc đẩy sự phát triển. Tình trạng này là do tuyển chọn đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục chủ yếu dựa trên tuổi tác, kinh nghiệm là

chính mà chưa dựa trên năng lực quản lí, là một tổ chất đặc biệt không phải ai cũng có. Sau khi được tuyển chọn, họ được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lí nhưng chỉ là các khoá ngắn ngày mà chưa được đào tạo, bồi dưỡng có hệ thống về kiến thức và kĩ năng quản lí giáo dục, do đó tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ quản lí trong các trường đại học chưa cao, thể hiện trong việc thực thi nhiệm vụ, xây dựng chính sách, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các văn bản qui phạm pháp luật, khả năng tham mưu cho cấp trên. Trong bối cảnh hội nhập giáo dục hiện nay, xuất hiện nhiều vấn đề mới của khoa học quản lí giáo dục mang đặc điểm của cơ chế thị trường, của sự phát triển của khoa học công nghệ và kinh tế tri thức, đòi hỏi những người quản lí phải có tâm, có tầm mới có thể đáp ứng được sự thay đổi đó. Tuy nhiên, tư duy giáo dục chậm đổi mới, cơ chế quản lí còn bị ảnh hưởng, chi phối những tư tưởng cũ trước đó, nặng về hành chính, xa rời thực tiễn. Do đó thiếu đi sự năng động, khó thích nghi với cái mới. Mặt khác, những kĩ năng mềm của cán bộ quản lí như kĩ năng giao tiếp, kĩ năng làm việc nhóm, kĩ năng làm việc độc lập và khả năng xử lí thông tin của CBQLGD còn yếu, đôi lúc trở thành rào cản đối với nhu cầu đổi mới và phát triển. Hội nhập quốc tế về khoa học quản lí giáo dục còn mờ nhạt, tự phát và thiếu tính chủ động, thiếu sự liên kết chặt chẽ.

Nguyên nhân sâu xa của những hạn chế nêu trên là do cơ chế quản lí giáo dục đại học, trong đó bao gồm cơ chế quản lí nguồn nhân lực giáo dục đại học còn yếu, chưa có sự rõ ràng, minh bạch. Những vấn đề nan giải của giáo dục không được giải quyết, trở thành cái vòng luẩn quẩn không lối thoát. Đó là, chế độ đãi ngộ đối với giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục chưa được quan tâm, thu nhập của họ rất thấp so với trình độ, sự cống hiến của họ. Khi thu nhập thấp, ngành giáo dục đại học không thể thu hút được nhân tài, không thể tuyển đủ những người có trình độ chuyên môn cao, năng lực làm việc tốt. Khi nguồn nhân lực giáo dục đại học thiếu chất lượng, họ lại đào tạo ra những thế hệ sinh viên không đạt trình độ và kĩ năng đáp ứng nhu cầu xã hội. Chính sách tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực còn nhiều bất cập; môi trường làm việc của giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục còn nặng về hành chính, chưa tạo sự thông thoáng để thúc đẩy sự sáng tạo trong lao động.

Bên cạnh đó, những yếu tố khác cũng là những nguyên nhân quan trọng ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học như: hệ thống giáo dục chưa phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước và hội nhập quốc tế, chưa gắn đào tạo với sử dụng và nhu cầu của thị trường lao động. Chương trình đào tạo còn nặng về lí thuyết, thiếu gắn kết giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học; cơ sở vật chất kĩ thuật còn thiếu, lạc hậu.

3.4.3. Những vấn đề đặt ra đối với nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

3.4.3.1. Chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đào tạo và hội nhập quốc tế

Chất lượng của giáo dục đại học do nhiều yếu tố tác động, trong đó, con người, hạ tầng cơ sở, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo và trong bối cảnh hiện nay, phải kể đến năng lực hội nhập quốc tế của các trường đại học. Trong đó con người luôn là trung tâm, có vai trò quyết định, tác động trực tiếp vào quá trình đào tạo trong trường ĐH. Ở đây, yếu tố con người không chỉ nói đến đội ngũ giảng viên mà bao gồm cả đội ngũ cán bộ quản lí giáo dục. Xét đến cùng thì thành công của chất lượng đào tạo phụ thuộc rất nhiều vào cán bộ chủ chốt của các trường ĐH, với sứ mệnh và tầm nhìn mà họ đưa ra và ban hành những quy định cụ thể để thực thi. Lao động của giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục là lao động đặc biệt, vì môi trường làm việc của họ rất đặc biệt, họ làm việc trên con người, tiếp xúc với con người và dạy dỗ, đào tạo con người. Do đó, hơn ai hết, họ phải có trình độ chuyên môn cao, có nhân cách, phẩm chất tốt, có kĩ năng thành thạo và sự năng động, hoạt bát, sẵn sàng thích ứng với sự thay đổi.

Nếu chủ động hội nhập giáo dục quốc tế, từ kinh nghiệm giáo dục đại học của các nước, các trường đại học sẽ nghiên cứu và vận dụng vào điều kiện cụ thể Việt Nam và điều kiện của từng trường. Tuy nhiên, một vấn đề lớn đặt ra là có đủ nguồn nhân lực có năng lực để triển khai. Như vậy, hội nhập quốc tế là điều kiện để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học. Đến lượt mình, chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học cao sẽ tạo điều kiện để hội nhập quốc tế sâu và rộng, thúc đẩy giáo dục đại học

Việt Nam vươn ra biển lớn. Cần phải coi hội nhập quốc tế là một tiêu chí quan trọng, thước đo về chất lượng, thương hiệu của trường ĐH. Việc đánh giá dựa vào: 1) Số lượng chương trình hợp tác, liên kết đào tạo có hiệu quả với các trường đối tác nước ngoài, 2) Số lượng sinh viên nước ngoài đang theo học tại trường, 3) Số giảng viên nước ngoài đang giảng dạy tại trường và số lượt giảng viên, cán bộ quản lý được cử sang nước ngoài học tập, đào tạo và giảng dạy ở nước ngoài.

Trên thực tế, chương trình hay, chuẩn, hiện đại nhưng không có đội ngũ nhân lực chuẩn thì việc giảng dạy sẽ không thành công. Hiện tại, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục chưa nhận thức đầy đủ về trình độ, năng lực của mình như thế nào, đang đứng ở đâu, từ đó nỗ lực phấn đấu nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức mới, chưa cập nhật chương trình đào tạo chuẩn của quốc tế làm thước đo cho chính mình để học hỏi, xây dựng và nâng cao chất lượng bài giảng. Nhận thức về tầm quan trọng của nghiên cứu khoa học của giảng viên còn hạn chế, chưa gắn liền những công trình nghiên cứu khoa học vào giảng dạy. Ngoài dạy sinh viên, giảng viên chưa thực sự thể hiện trách nhiệm trong nghiên cứu khoa học. Nghiên cứu khoa học rất quan trọng, bởi lẽ có nghiên cứu thì thầy cô mới có thể đào sâu tìm hiểu lĩnh vực chuyên môn mà mình giảng dạy. Thông qua nghiên cứu, giảng viên sẽ cập nhật những thông tin mới nhất, những sáng kiến, phát minh tiêu biểu của thế kỷ, từ đó truyền thụ lại cho sinh viên của mình. Thầy cô có nghiên cứu thì mới có kinh nghiệm để chỉ dẫn cho học sinh của mình nghiên cứu. Hơn thế nữa, nhờ nghiên cứu mà khoa học và công nghệ mới ngày càng phát triển, đóng góp cho xã hội những cải tiến, những phương pháp mới, nhờ đó mà kinh tế phát triển, nâng cao chất lượng cuộc sống.

Công tác quản lý giáo dục trong thời gian qua kém hiệu quả do nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân cơ bản là do năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục còn hạn chế, bất cập. Hạn chế nữa là cơ chế quản lý nhà nước chưa hiệu quả, chưa tạo động lực để khuyến khích các trường ĐH tăng cường hợp tác quốc tế.

3.4.3.2. Cơ chế quản lý giáo dục đại học chưa tạo ra môi trường làm việc tốt cho giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục

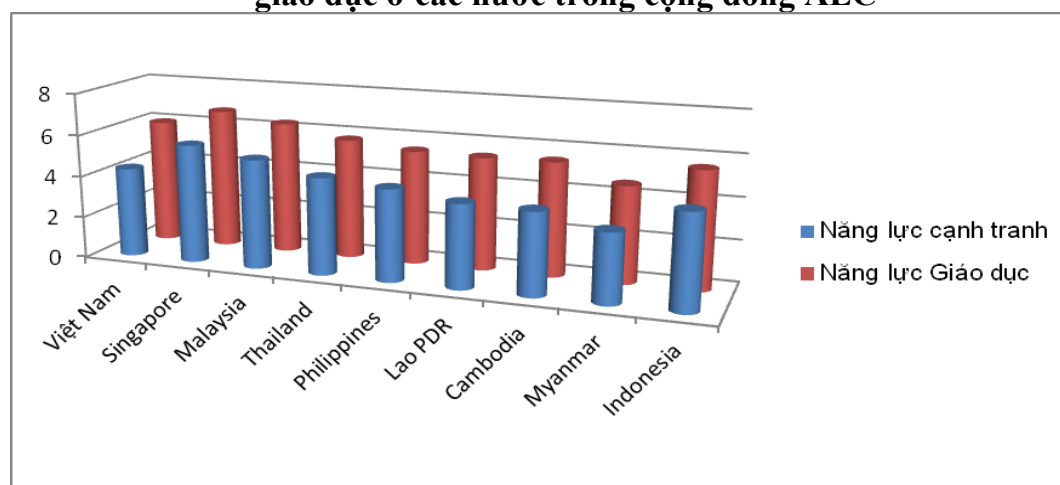
Khi nói tới chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học, phải xét đến những yếu tố hỗ trợ cho quá trình lao động, tức là những điều kiện đi kèm như trang thiết bị thực hành, giảng đường, sự đầu tư cơ sở vật chất; chế độ đãi ngộ; công tác khen thưởng, xử phạt công khai, minh bạch và công bằng. Hiện nay nhiều trường cơ sở vật chất quá yếu, ảnh hưởng lớn đến quá trình giảng dạy của giảng viên, tạo tâm lý không thoải mái cho cán bộ quản lý giáo dục và giảng viên. Việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý đào tạo và giảng dạy còn nhiều hạn chế ở một số trường. Chế tài chưa đủ mạnh để nâng cao hiệu quả công tác quản lý; cụ thể là chưa có cơ chế bắt buộc về số lượng các bài báo, công trình NCKH đối với các giảng viên có trình độ từ tiến sỹ trở lên; chế độ thưởng cho các công trình nghiên cứu được chấp nhận tại các hội nghị quốc tế hoặc được đăng trên các tạp chí quốc tế còn thấp, chưa tạo động lực nghiên cứu khoa học. Chưa có sự kết hợp chặt chẽ NCKH với đào tạo, gắn kết các luận văn thạc sỹ, tiến sỹ, các đề tài NCKH của giảng viên với các đơn đặt hàng của cơ quan quản lý, các doanh nghiệp trong và ngoài nước; chưa tập trung nguồn lực thực hiện một số nghiên cứu mũi nhọn. Thiếu cơ chế khuyến khích, hỗ trợ các trường liên kết với các trường ĐH nước ngoài đào tạo theo phương pháp tiên tiến, kể cả giảng dạy bằng tiếng Anh theo chương trình đào tạo của các trường đối tác nước ngoài, tăng quy mô đào tạo giảng viên các trường đạt trình độ thạc sỹ, tiến sỹ. Công tác đào tạo, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chưa chặt chẽ, thậm chí ở một số trường còn tình trạng thiếu dân chủ, công bằng, minh bạch.

3.4.3.3. Hội nhập quốc tế đã và đang đặt ra những thách thức mới đối với nguồn nhân lực giáo dục đại học

Đứng trước những yêu cầu và nhiệm vụ mới của sự hội nhập quốc tế về giáo dục đại học, các trường đại học trên cả nước đã phát triển chương trình đào tạo đa dạng, đáp ứng nhu cầu của xã hội, ổn định quy mô, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục. Thứ hạng một số trường hàng đầu Việt Nam tăng theo từng

năm, tuy nhiên, năng lực cạnh tranh và nguy cơ tụt hậu không thể tránh khỏi. Nguyên nhân được các nhà quản lý giáo dục nhận định là do xuất phát điểm phát triển kinh tế-xã hội, chất lượng nghiên cứu khoa học và giáo dục còn thấp, đầu tư cho giáo dục chưa tương xứng, cũng như trình độ ngoại ngữ thấp đang là rào cản lớn trong phát triển, hội nhập.

Hình 3. 13. Điểm số năng lực cạnh tranh toàn cầu và mức đầu tư cho giáo dục ở các nước trong cộng đồng AEC



Nguồn: Global competitiveness report 2015 – 2016

Nhìn vào biểu đồ ta thấy, có sự không đồng đều với khoảng cách khá lớn của các nước trong cộng đồng AEC về năng lực cạnh tranh và mức đầu tư cho giáo dục. Theo đó, Singapore là quốc gia có năng lực cạnh tranh cao nhất, thấp nhất là Myanmar. Đối với mức đầu tư cho giáo dục thì Singapore cũng là quốc gia có mức đầu tư cho giáo dục đứng hàng thứ hai thế giới và đứng đầu khu vực, kế đó là Malaysia đứng hàng thứ 24 thế giới và thứ hai khu vực. Mức đầu tư cho giáo dục ở Việt Nam cũng khá cao đứng hàng thứ 61 thế giới và thứ 3 trong khu vực; Thái Lan đứng hàng thứ 67 thế giới là thứ 4 trong khu vực; Indonesia đứng hàng thứ 80 thế giới và thứ 5 trong khu vực; Philippines xếp hạng thứ 86 trên thế giới và thứ 6 trong khu vực; thấp nhất khu vực là Myanmar, xếp hạng 113 thế giới. Đó là chưa kể so sánh với các quốc gia phát triển trên thế giới, Việt Nam có thứ hạng thấp hơn nhiều về năng lực cạnh tranh và đầu tư cho giáo dục, trong đó có giáo dục đại học.

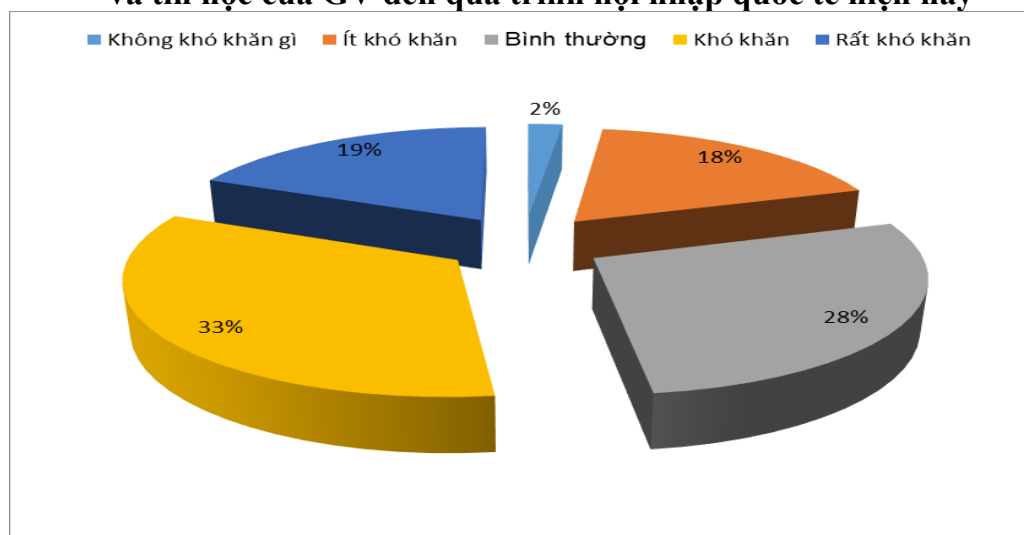
Một trong những rào cản lớn khi nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam hội nhập thế giới và khu vực là vấn đề ngôn ngữ. Ngay trong khu vực AEC, để xóa bỏ rào cản về ngôn ngữ, các nhà lãnh đạo trong AEC hướng tới việc lựa chọn tiếng Anh là ngôn ngữ chung. Sự lựa chọn này là hợp lý khi nhìn nhận sự phổ biến của tiếng Anh ở các nước Asean. Với ngôn ngữ quốc tế phổ biến này sẽ giúp các nước thành viên rất đa dạng về lịch sử, văn hóa, tôn giáo, tín ngưỡng xích lại gần nhau. Các nước như Singapore, Malaysia, Brunei Darussalam (thuộc địa Anh) hay Philippines (thuộc địa Mỹ) tiếng Anh là tiếng mẹ đẻ, còn những nước còn lại như Campuchia, Lào, Việt Nam, Indonesia, Thái Lan, Myanmar thì tiếng Anh được dùng như tiếng nước ngoài. Sự đa dạng về ngôn ngữ bản địa của 10 nước thành viên cộng đồng kinh tế AEC sẽ là rào cản ngăn cách sự hợp tác, giao tiếp và trao đổi giữa các nước. Đối với Việt Nam, ngôn ngữ được sử dụng trong giảng dạy tại các trường đại học hiện nay phổ biến là tiếng bản địa. Đây thực sự là rào cản lớn đối với giáo dục đại học ở một số nước thành viên AEC, trong đó có Việt Nam trong quá trình cạnh tranh cung ứng dịch vụ giáo dục đại học chất lượng cao với các hệ thống giáo dục đại học ở các quốc gia trong khu vực AEC.

Trong những điều kiện cần thiết để hội nhập và phát triển thì ngoại ngữ là điều kiện tiên quyết, là phương tiện đắc lực và hữu hiệu trong tiến trình hội nhập và phát triển. Giáo dục nói chung và giáo dục đại học Việt Nam nói riêng cũng đang trong tiến trình hội nhập với khu vực và thế giới. Có thể khẳng định việc đào tạo, nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh cho cán bộ, giảng viên trong các cơ sở đào tạo và trong trường đại học đang được coi là ưu tiên hàng đầu. Bộ Giáo dục và Đào tạo đưa ra chỉ tiêu phấn đấu “5% số cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước có trình độ ngoại ngữ bậc 3 trở lên vào năm 2015 và đạt 30% vào năm 2020” [19].

Hầu hết các giảng viên đều nhận thức được rằng, ngoại ngữ và tin học đang trở thành trở lực khi các trường hội nhập quốc tế. Nhiều dự án đưa giảng viên, cán bộ quản lý đi học nước ngoài khó tìm được người đăng ký vì lý do chủ yếu là họ không đủ tự tin

với khả năng ngoại ngữ của mình. Tương tự như vậy, những chương trình, hội thảo được tổ chức tại Việt Nam, nếu sử dụng ngôn ngữ Anh thì rất ít giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục tham gia.

Hình 3. 14 . Đánh giá của GV về mức độ ảnh hưởng của trình độ ngoại ngữ và tin học của GV đến quá trình hội nhập quốc tế hiện nay



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Theo kết quả khảo sát trên, có đến 33% giảng viên cho rằng, khi hội nhập quốc tế, ngoại ngữ và tin học là những vấn đề khó khăn đối với họ, 19% cho rằng rất khó khăn. Như vậy, giáo dục đại học khó có thể theo kịp trình độ của các nước nếu không vượt qua được những rào cản có tính chất tiền đề cho sự hội nhập.

Từ những phân tích trên, có thể nhận thấy một số mặt tồn tại, hạn chế cần giải quyết trong thời gian tới như sau:

Một là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế với việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện.

Hai là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế với việc cải cách hệ thống giáo dục đại học.

Ba là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế với việc đầu tư chưa đồng bộ các nguồn lực vật chất cho phát triển GD-ĐT.

Bốn là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế với việc thực hiện các chính sách kinh tế-xã hội.

Năm là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế với sự bất cập trong công tác quản lí Nhà nước về GDĐH.

Nhận diện được các mâu thuẫn nảy sinh, những tồn tại, khó khăn cần tập trung giải quyết nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế, góp phần quan trọng vào sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Qua nghiên cứu thực tiễn, bằng phương pháp phân tích, tổng hợp, khảo sát và thống kê mô tả, tác giả đã khái quát và làm sáng tỏ những vấn đề sau:

Thứ nhất, quá trình phát triển NNL GDĐH ở nước ta đã đạt được những thành tựu đáng khích lệ cả về mặt số lượng, chất lượng, cơ cấu và sự đa dạng hóa về loại hình nhân lực. Hơn hết là chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học, cao đẳng ngày càng được nâng cao. Nhìn chung NNL GDĐH đã góp phần đào tạo cho đất nước một lực lượng lao động dồi dào, có chất lượng, đáp ứng những yêu cầu đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế đang đặt ra. Tuy nhiên, trước những yêu cầu đòi hỏi cao và khắt khe của thời kì đổi mới, phát triển nền kinh tế thị trường, của nền giáo dục hiện đại thời kì hội nhập, nguồn nhân lực GDĐH Việt Nam còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập cần phải khắc phục, giải quyết nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả NNL GDĐH trong thời gian tới.

Thứ hai, số lượng nguồn nhân lực các trường đại học còn thiếu, do đó, tỉ lệ giảng viên trên sinh viên còn cao; điều này ảnh hưởng lớn đến quá trình giải phóng, tái tạo và phục hồi sức lao động của GV và CBQL. Mặt khác, sự phân bố nguồn nhân lực chưa đồng đều giữa các địa phương, các trường, tạo áp lực lớn trong công tác quản lí.

Thứ ba, chất lượng nguồn nhân lực GDĐH chưa cao, thể hiện trên cả 3 tiêu chí: trình độ chuyên môn, nhân cách và kĩ năng mềm, chưa đáp ứng được những yêu cầu của sự nghiệp GD-ĐT, đặt trong bối cảnh hội nhập quốc tế về GDĐH. Các trường đại học chưa có những chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng được những yêu cầu cao của hội nhập quốc tế về giáo dục, còn nhiều hạn chế trong chính sách đào tạo, sử dụng nhân lực; chưa thu hút được sự tham gia của các chuyên gia giỏi đầu ngành ở trong nước và ngoài nước vào quá trình đào tạo; chưa có sự liên kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp để phát huy tối đa các nguồn lực nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học.

Thứ tư, các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng NNL GDĐH chưa được thực hiện tốt, đó là vấn đề xây dựng kế hoạch, qui hoạch, rà soát, sàng lọc, bố trí sắp xếp lại NNL cho phù hợp với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT nói riêng và phát triển kinh tế nói chung. Một vấn đề quan trọng ảnh hưởng lớn tới nâng cao chất lượng NNL GDĐH là cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục đại học chưa tạo được sự khích lệ, chưa thúc đẩy tinh thần học tập nâng cao trình độ và khả năng nghiên cứu khoa học, sự sáng tạo để cống hiến cho ngành nghề.

Những tồn tại, yếu kém trên đây cần có những giải pháp kịp thời, thích hợp, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế.

CHƯƠNG 4: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

4.1. Định hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

4.1.1. Bối cảnh trong nước và quốc tế tác động tới GDĐH ở Việt Nam

Trên thế giới, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (cách mạng công nghiệp 4.0) đang tạo ra sức mạnh to lớn, có tác động sâu rộng tới nền kinh tế các nước, trong đó có Việt Nam. Mặt khác, Việt Nam đang trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, phát triển kinh tế tri thức và chủ động hội nhập quốc tế, đang có nhiều cơ hội và đối mặt với những thách thức không nhỏ. Bối cảnh ấy đòi hỏi nguồn nhân lực GDĐH phải lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao để tạo ra những sản phẩm có giá trị phục vụ nhu cầu phát triển theo chiều sâu của nền kinh tế, đồng thời tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường toàn cầu.

Chất lượng lao động của nguồn nhân lực GDĐH là yếu tố quan trọng góp phần làm tăng tiềm lực trí tuệ của quốc gia. Do đó, nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam cần nhận thức và định hướng để lao động chuyên môn của mình thực hiện được mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, hiện nay đó là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Đó là nhân lực có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất để lao động với hiệu quả cao và có khả năng hợp tác quốc tế; có năng lực khởi nghiệp và lập nghiệp trong thị trường sức lao động. Đó cũng là những công dân lao động trách nhiệm, tâm huyết đem tài năng, trí tuệ và công sức của mình đóng góp cho sự phát triển kinh tế-xã hội của quốc gia.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI xác định, nền giáo dục Việt Nam cần chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng chất lượng và hiệu quả, đồng thời đáp ứng yêu cầu số lượng. Tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và

năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; trong đó, có một số trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế. Để thực hiện được mục tiêu đó, lao động của nguồn nhân lực GDDH phải thực hiện nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo các thế hệ trẻ về trình độ, nhân cách, các kĩ năng sống, kĩ năng nghề nghiệp, các kĩ năng mềm khác, năng lực thực hành, năng lực sáng tạo, năng lực ngoại ngữ và tin học cho nguồn nhân lực để sẵn sàng làm chủ đất nước và hội nhập quốc tế. Trong chiến lược phát triển kinh tế quốc gia, Đảng ta đã khẳng định, nguồn lực con người là nguồn lực lớn nhất, quan trọng nhất; muốn đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì ưu tiên đầu tư cho phát triển giáo dục, đào tạo và khoa học công nghệ, xem “giáo dục, đào tạo và khoa học công nghệ”, hai ngành này cần đi trước một bước so với mức độ phát triển kinh tế-xã hội trong mỗi giai đoạn, đóng vai trò là cơ sở và động lực chủ yếu, hàng đầu đối với sự phát triển của các ngành, lĩnh vực khác.

Với những yêu cầu tất yếu khách quan đó, nguồn nhân lực trong các trường đại học cần phải hướng tới phát triển hài hòa, cân đối giữa các vùng, miền, từng bước khắc phục sự hẫng hụt đội ngũ kế cận có trình độ cao và sự mất cân đối trong cơ cấu trình độ, chức danh và năng lực giữa các vùng miền, các loại hình trường và các chuyên ngành đào tạo đảm bảo phù hợp với qui hoạch phát triển nhân lực quốc gia trong lĩnh vực giáo dục đào tạo. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực các trường đại học phải đáp ứng yêu cầu đa dạng hóa các cơ sở đào tạo, phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế, đặt trong điều kiện của thực tiễn hiện nay, sinh viên tốt nghiệp cần đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng về thể lực, trình độ chuyên môn, nhân cách và các kĩ năng mềm. Để đáp ứng được định hướng này, vấn đề có tính cấp thiết nhất hiện nay là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên và cán bộ quản lí giáo dục, tạo lập mối quan

hệ chặt chẽ giữa người lao động - nhà trường - doanh nghiệp và các cơ quan tuyển dụng nhân lực đào tạo đại học. Đây là định hướng cơ bản nhằm nâng cao mức độ phù hợp, khả năng đáp ứng nguồn nhân lực cho nhu cầu của nền kinh tế đang tăng trưởng ở nước ta hiện nay, khắc phục tình trạng đào tạo tách rời với thị trường lao động vốn tồn tại lâu nay trong các cơ sở GDĐH.

Hội nhập quốc tế mở ra cho Việt Nam cơ hội để có thể tiến nhanh hơn, rút ngắn khoảng cách với so với các nền kinh tế tiên tiến, mặc dù rất nhiều khó khăn và thách thức. Xu thế toàn cầu hóa và phát triển kinh tế tri thức tạo ra những điều kiện thuận lợi để Việt Nam nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đó là lực lượng lao động không những đạt yêu cầu cao về trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật mà còn có khả năng thực hiện những công việc đòi hỏi hàm lượng trí tuệ cao, sử dụng lao động trí lực chủ yếu để tạo ra nhiều giá trị gia tăng nhất. Tuy nhiên, vấn đề nan giải hiện nay là, chất lượng giáo dục đào tạo bậc đại học còn nhiều hạn chế, bất cập. Do đó, mục tiêu cấp thiết và then chốt là phải nâng cao chất lượng giáo dục đại học lên ngang tầm chất lượng của khu vực và thế giới. Điều kiện cơ bản để thực hiện mục tiêu này, trước hết là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học; đó phải là nguồn nhân lực đảm bảo về số lượng, đủ năng lực và điều kiện tham gia hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế tri thức. Đây được coi là chiến lược cơ bản trong mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của giáo dục đại học Việt Nam hiện nay và trong thời gian tới.

4.1.2. Định hướng phát triển

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế về giáo dục đại học, đổi mới hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam là một tất yếu khách quan, trong đó khâu then chốt là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDĐH. Về cơ bản, chương trình cải cách giáo dục phác họa ra một hệ thống giáo dục đến năm 2020 sẽ phát triển vượt bậc, được quản lý tốt hơn, và được hội nhập tốt hơn, linh hoạt hơn trong việc tạo ra cơ hội học tập, thực hiện tốt quá trình xã hội hóa giáo dục đại học. Các trường đại học có khả năng tự chủ tài chính, định hướng nghiên cứu nhiều hơn, tiếp cận gần hơn với những tiêu chuẩn chất lượng quốc tế, và mở rộng hơn với các cam kết quốc tế. Rõ ràng, có rất nhiều việc phải

làm, song việc đổi mới hệ thống giáo dục đại học và cao đẳng hiện nay ở nước ta đang tập trung chủ yếu vào các mặt sau đây: (1) Nhanh chóng nâng cao số lượng người được tiếp cận vào hệ thống giáo dục bậc cao; (2) Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; (3) Đổi mới quản lý giáo dục đại học và cao đẳng (đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục và đổi mới quản lý hàn lâm trong nhà trường). (Báo cáo Sự phát triển của Hệ thống Giáo dục Đại học, Các giải pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo ngày 29/10/2009).

Như vậy, vấn đề bức bách đặt ra là phải nhanh chóng đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục cả về số lượng và chất lượng. Mục tiêu 4,5 triệu sinh viên vào năm 2020 kéo theo lượng giảng viên phải tăng gấp năm lần hiện nay. Tuy nhiên, trong 10 năm qua số lượng giảng viên chỉ tăng gấp đôi. Như vậy, cả số lượng và chất lượng giảng viên đều đặt ra nhiều vấn đề cần giải quyết. Nếu không có giải pháp thực hiện việc này, vấn đề chất lượng giáo dục đại học sẽ không giải quyết được. Giáo dục đại học cần tuyển chọn, đào tạo, phát triển được một đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, có chất lượng lao động cao, đủ trình độ và năng lực; có nhân cách, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; có bản lĩnh chính trị vững vàng; giữ gìn những nét văn hóa truyền thống tốt đẹp; sẵn sàng tiếp thu những giá trị tri thức nhân loại để truyền đạt cho các thế hệ sinh viên.

4.1.3. Mục tiêu phát triển

4.1.3.1. Mục tiêu chung

Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học, tạo được chuyển biến cơ bản về chất lượng, hiệu quả và qui mô, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế và nhu cầu học tập của nhân dân. Đến năm 2020, giáo dục đại học Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và tiếp cận trình độ tiên tiến trên thế giới; có năng lực cạnh tranh cao, thích nghi với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Theo bản Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, đến năm 2020 do Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân kí nêu rõ, đến năm 2020 có 20 trường đại học mà mỗi trường có ít nhất 1 khoa (ngành) hoặc lĩnh vực đào tạo đạt tiêu

chỉ chất lượng tương đương so với các trường có uy tín trên thế giới; có 1 trường đại học được xếp hạng trong số 200 trường đại học hàng đầu thế giới.

Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02 tháng 11 năm 2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020 đề ra 6 mục tiêu cơ bản, trong đó có 2 mục tiêu quan trọng: (1) Mở rộng quy mô đào tạo, đạt tỷ lệ 450 sinh viên/1 vạn dân vào năm 2020, trong đó khoảng 70 - 80% tổng số sinh viên theo học các chương trình nghề nghiệp - ứng dụng và khoảng 40% tổng số sinh viên thuộc các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập; (2) Xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến. Để thực hiện các mục tiêu đó, Nghị quyết cũng nêu các nhiệm vụ và giải pháp cơ bản sau: (1) Đổi mới cơ cấu đào tạo và hoàn thiện mạng lưới cơ sở giáo dục đại học; (2) Đổi mới nội dung, phương pháp và qui trình đào tạo; (3) Đổi mới công tác qui hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giảng viên, cán bộ quản lý; (4) Đổi mới tổ chức triển khai các hoạt động khoa học công nghệ; (5) Đổi mới việc huy động các nguồn lực và cơ chế tài chính; (6) Đổi mới cơ chế quản lý; (7) Hội nhập quốc tế.

4.1.3.2. Các mục tiêu cụ thể

Thứ nhất, hoàn chỉnh mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học trên phạm vi toàn quốc, có sự phân tầng, đảm bảo cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền, phù hợp với chủ trương xã hội hoá giáo dục và quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội của cả nước và các địa phương.

Thứ hai, hiện đại hoá hệ thống giáo dục đại học. Đổi mới mục tiêu, quy trình, nội dung, phương pháp dạy và học, phương thức đánh giá kết quả học tập

Thứ ba, phát triển các chương trình giáo dục đại học theo định hướng nghiên cứu và định hướng nghề nghiệp- ứng dụng. Bảo đảm liên thông giữa các chương trình trong toàn hệ thống.

Thứ tư, xây dựng và hoàn thiện các giải pháp bảo đảm chất lượng và hệ thống kiểm định giáo dục đại học.

Thứ năm, đổi mới tư duy và cơ chế quản lý giáo dục đại học. Phân biệt rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước và việc bảo đảm quyền tự chủ, tăng cường tính trách nhiệm xã hội, tính minh bạch của các cơ sở giáo dục đại học

Theo đó, cần mở rộng quy mô tuyển sinh giáo dục đại học, đặc biệt là giáo dục cao đẳng để đáp ứng nhu cầu nhân lực có trình độ cao của các ngành kinh tế- xã hội và nhu cầu học tập, nâng cao trình độ học vấn của các tầng lớp nhân dân. Phát triển các trường cao đẳng cộng đồng và xây dựng mô hình đại học ngắn hạn để tạo cơ hội cho nhiều người học đại học, cao đẳng. Tập trung xây dựng một số trường đại học, trường nghề có chất lượng, một số ngành mũi nhọn đạt trình độ của các nước tiên tiến trong khu vực. Đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trình độ cao của thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá; Nâng cao năng lực cạnh tranh; xây dựng một hệ thống liên thông phù hợp với cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền của nhân lực và năng lực của các cơ sở đào tạo; Mở rộng giáo dục sau trung học; Tăng cường năng lực thích ứng với việc làm trong xã hội, năng lực tự tạo việc làm cho mình và cho những người khác.

Chỉ tiêu định lượng: Tỷ lệ sinh viên trên một vạn dân đạt 450 SV vào năm 2020. Trong đó tỷ lệ sinh viên trên số dân trong độ tuổi (18-24) là 40% vào năm 2020. Tỷ lệ sinh viên ngoài công lập khoảng 40% vào năm 2020. Xây dựng hệ thống thư viện điện tử kết nối giữa các trường đại học trong từng vùng; Phát triển phương thức đào tạo từ xa ở các trường đại học, cao đẳng. Đến 2020 có ít nhất 5 trường đại học Việt nam được xếp hạng trong số 1000 đại học hàng đầu của khu vực ASEAN và 2 trường đại học Việt Nam được xếp hạng trong số 200 đại học hàng đầu thế giới. Triển khai các chương trình đào tạo tiên tiến quốc tế. Đến năm 2020 có ít nhất 150 chương trình quốc tế với sự tham gia của các giáo sư quốc tế giảng dạy trực tiếp bằng tiếng Anh.

Về giảng viên đại học: Tăng tỷ lệ giảng viên đại học có trình độ thạc sĩ lên 65% và 35% tiến sĩ vào năm 2020. Chú trọng đào tạo giảng viên nữ có trình độ cao; giảng viên được tạo điều kiện để tiếp cận với tri thức và các thành tựu khoa học, công nghệ mới của thế giới, được ưu tiên gửi đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước. Bảo đảm tỷ lệ sinh viên/giảng viên của cả hệ thống giáo dục đại học

không quá 20. Thực hiện chương trình đào tạo 20.000 tiến sĩ từ 2008 đến 2020 cho các cơ sở giáo dục đại học trong đó có khoảng 50% tiến sĩ được đào tạo tại các đại học có uy tín ở nước ngoài.

Cùng với việc mở rộng qui mô đào tạo, cần tập trung xây dựng một số trường đại học đẳng cấp quốc tế. Theo ý kiến của các chuyên gia, Việt Nam cần tiến hành “nâng cấp các trường đại học hiện có, hình thành các chi nhánh của các trường đại học nước ngoài và xây dựng các trường đại học mới hoàn toàn trong đó cần ưu tiên xây dựng những đại học đạt trình độ quốc tế” [43, tr.36]. Đây là định hướng phát triển để một mặt tạo môi trường, điều kiện nâng cao năng lực giảng dạy, NCKH, năng lực quản lý của giảng viên và CBQLGD, mặt khác tạo áp lực cạnh tranh cho nguồn nhân lực GDDH Việt Nam trong việc khẳng định giá trị sức lao động và thương hiệu trường đại học đối với việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguồn nhân lực ấy không chỉ phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội trong nước mà còn hướng tới xuất khẩu lao động có chuyên môn, có kỹ thuật, lao động trí tuệ, lao động cao cấp ở tầm chuyên gia trong quá trình hội nhập quốc tế.

4.2. Các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

4.2.1. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách phát triển GDDH tạo điều kiện cho nâng cao chất lượng NNL

4.2.1.1. Tăng cường đổi mới, nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục và đào tạo trong các trường đại học Việt Nam

Trong giai đoạn hiện nay, để đổi mới giáo dục đại học Việt Nam, góp phần đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội của đất nước và hội nhập với nền kinh tế khu vực và thế giới, cần tăng cường đổi mới, nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục và đào tạo trong các trường đại học. Đổi mới hệ thống GDDH là cơ sở để nâng cao chất lượng NNL GDDH. Để đổi mới GDDH, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Một là, phát triển và hiện đại hóa các cơ sở giáo dục đại học hiện có phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, dựa trên những tiêu chuẩn quốc tế. Bên cạnh đó, nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học địa phương nhằm thu hút thí sinh, giảm bớt tình trạng thí sinh tập trung về các trường đại học ở các thành phố lớn cũng như giúp các địa phương chủ động trong đào tạo nguồn nhân lực ở các ngành nghề, lĩnh vực phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Tuy nhiên, cần quản lý tốt tình trạng phát triển các trường đại học ở các địa phương, tránh trường hợp trường đại học địa phương được thành lập khi điều kiện về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, tài chính chưa đảm bảo.

Hai là, thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu về nguồn nhân lực của đất nước trong các giai đoạn. Theo đó, chỉ tiêu tuyển sinh của các trường đại học phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn về ngành nghề mà xã hội cần chứ không chỉ phụ thuộc vào năng lực đào tạo, số lượng giảng viên và cơ sở vật chất của các trường đại học đang có. Giáo dục đại học vừa phải chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo đại trà để đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực ở thời điểm hiện tại vừa đầu tư và phát triển các ngành nghề, lĩnh vực khoa học, công nghệ mũi nhọn để đi tắt đón đầu xu thế phát triển của khoa học công nghệ tiên tiến trên thế giới.

Ba là, xây dựng và đưa vào chương trình giảng dạy một số chuyên đề và hoạt động ngoại khóa để trang bị cho sinh viên những kỹ năng mềm cần thiết khi tham gia vào thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập. Nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ (tiếng Anh) cho sinh viên, bởi vì tiếng Anh đang là một trong những điểm yếu cần cải thiện của người lao động Việt Nam. Để làm tốt vấn đề này, phải có một đội ngũ giảng viên được trang bị kỹ năng mềm và năng lực ngoại ngữ, thậm chí có thể sử dụng thành thạo tiếng Anh trong giảng dạy và giao tiếp.

Bốn là, tiếp tục cải tiến hệ thống kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo hướng phát triển năng lực ở sinh viên. Hoàn thiện hệ thống kiểm định và đảm bảo chất lượng cho các trường đại học, đẩy mạnh việc đánh giá chương trình đào tạo theo các bộ chuẩn đánh giá uy tín như AUN-QA, ABET,... Thành lập các tổ chức kiểm định độc

lập để kiểm định, đánh giá và xếp hạng các trường đại học trong nước, góp phần cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo của các nhà trường. Hoàn thiện Khung trình độ quốc gia để có sự thống nhất về trình độ, văn bằng giữa các trường đại học trong nước, phù hợp với chuẩn trình độ quốc tế.

Năm là, có chính sách ưu đãi, hỗ trợ, khuyến khích các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài đầu tư vào lĩnh vực giáo dục đại học. Theo các chuyên gia nghiên cứu về giáo dục đại học, Việt Nam cần tiến hành nghiên cứu mô hình tổ chức và có kế hoạch cụ thể để sáp nhập cơ sở giáo dục đại học với các cơ sở nghiên cứu khoa học của các công ty, tập đoàn lớn để gắn kết chặt chẽ đào tạo với nghiên cứu khoa học và sản xuất, kinh doanh.

Sáu là, cần xây dựng chiến lược riêng về hội nhập quốc tế cho giáo dục đại học Việt Nam qua từng giai đoạn. Xây dựng và hoàn thiện cơ chế liên thông, liên kết về kiến thức và bằng cấp với các nước trong khu vực ASEAN và các nước khác để các nước thừa nhận kết quả đào tạo và bằng cấp của nước ta, tạo cơ hội học tập nâng cao trình độ và tìm kiếm việc làm của người lao động Việt Nam trong thị trường lao động khu vực và thế giới.

Bảy là, hoàn thiện môi trường pháp lí và chính sách giáo dục; xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược, qui hoạch, kế hoạch phát triển giáo dục, điều tiết cơ cấu và qui mô giáo dục nhằm đáp ứng nhu cầu của người học và nhân lực của đất nước trong từng giai đoạn. Triển khai hệ thống đảm bảo chất lượng, thực hiện tốt công tác kiểm tra, thanh tra giáo dục. Thực hiện công khai hóa về chất lượng giáo dục, nguồn lực cho giáo dục ĐH và tài chính của các cơ sở giáo dục, thực hiện giám sát xã hội đối với chất lượng và hiệu quả giáo dục đại học. Nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong các trường đại học về nội dung đào tạo, tài chính, nhân sự. Có như vậy mới phát huy tính chủ động của các trường, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo đại học.

Thực hiện nhiệm vụ về phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí, đáp ứng yêu cầu đổi mới Giáo dục và Đào tạo, Nghị quyết số 29-NQ/TW đã định hướng cần thực

hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Trên thế giới có nhiều cách tiếp cận phát triển chương trình đào tạo như phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận nội dung, tiếp cận phát triển, hay theo định hướng năng lực... Lựa chọn tiếp cận nào trong phát triển chương trình đào tạo phụ thuộc vào định hướng đào tạo của Việt Nam nói chung, của các trường đại học nói riêng. Ví dụ như nếu đào tạo ra những người thành thực về nghề, về những kỹ năng nhất định thì có thể phù hợp với tiếp cận phát triển chương trình đào tạo theo định hướng năng lực. Nhưng nếu muốn đào tạo những con người có “tầm nhìn rộng, có thể giới quan khoa học và nhân sinh quan đúng đắn; hiểu biết về tự nhiên, xã hội và con người (trong đó có bản thân); nắm vững phương pháp tư duy khoa học; biết trân trọng các di sản văn hóa của dân tộc và nhân loại; có đạo đức, nhận thức trách nhiệm công dân” [7], thì phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận phát triển lại là sự lựa chọn tốt hơn. Do vậy, các trường đại học cần có định hướng chiến lược phát triển lâu dài, cụ thể, rõ ràng. Từ đó mới có thể đưa ra chiến lược phát triển đội ngũ nhân lực phù hợp.

4.2.1.2. Xây dựng qui hoạch phát triển các trường đại học Việt Nam và chiến lược phát triển của từng trường

Một trong những nhiệm vụ của đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo là tái cấu trúc hệ thống giáo dục quốc dân và mở rộng mạng lưới cơ sở giáo dục đại học theo hướng đa dạng hóa, chuẩn hóa, bảo đảm tính phân luồng rõ rệt. Do vậy, chính phủ cần qui hoạch lại mạng lưới các trường đại học trên phạm vi toàn quốc và từng vùng kinh tế, đáp ứng nhu cầu nhân lực về quy mô và cơ cấu ngành nghề đào tạo, phục vụ quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế; phát triển các trường cao đẳng cộng đồng nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các địa phương. Chính phủ đã ban hành các chính sách cụ thể để hỗ trợ cho các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập, trước hết về đất đai, thuế và vốn vay. Ngoài ra, cũng cần xác định rõ ràng, cụ thể các tiêu chí thành lập cơ sở giáo dục, bảo đảm chất lượng, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân và các tổ chức kinh tế-xã hội tham gia vào công tác thành lập trường theo quy hoạch phát triển các trường đại

học. Để mở rộng qui mô đào tạo, Nhà nước cần tạo cơ chế khuyến khích và tạo điều kiện cho việc mở các trường đại học 100% vốn nước ngoài ở Việt Nam. Cơ sở vật chất là điều kiện trước tiên để thực hiện chương trình đa dạng hóa các loại hình đào tạo. Do đó Chính phủ cần qui hoạch lại quỹ đất để xây dựng mới trường học hoặc mở rộng diện tích đất cho các trường đại học đạt tiêu chuẩn nhằm thực hiện nhiệm vụ giáo dục, trong đó ưu tiên đầu tư quỹ đất để xây dựng một số khu đại học tập trung. Mặt khác, cần đẩy mạnh chương trình kiên cố hóa trường học, lớp học và nhà công vụ cho GV và CBQLGD, ưu tiên cho giáo dục vùng sâu, vùng cao, vùng khó khăn. Xây dựng hệ thống thư viện điện tử dùng chung và kết nối giữa các trường đại học trong phạm vi quốc gia, khu vực và quốc tế. Xây dựng một số phòng thí nghiệm hiện đại ở các trường đại học trọng điểm. Bên cạnh đó, cần xây dựng một số cơ sở giáo dục đại học có chất lượng cao để đào tạo nhân lực đạt chuẩn quốc tế cho một số lĩnh vực kinh tế mũi nhọn của đất nước.

Vốn đầu tư cho các trường đại học là điều kiện tiên quyết để Việt Nam có những trường đại học hiện đại, ngang tầm khu vực và thế giới. Vì vậy, Nhà nước cần tập trung đầu tư cho các trường đại học từ nguồn vốn Nhà nước và sử dụng vốn vay ODA để xây dựng một số trường đại học Việt Nam đạt đẳng cấp quốc tế để đến năm 2020, có ít nhất 5 trường đại học Việt Nam được xếp hạng trong số 50 đại học hàng đầu của khu vực ASEAN và 2 trường đại học Việt Nam được xếp hạng trong số 200 đại học hàng đầu thế giới.

Chiến lược hoạt động của các trường đại học thường được xây dựng theo những mốc thời gian 5 năm hoặc 10 năm, do những biến đổi diễn ra thường xuyên, liên tục với một tốc độ rất nhanh. Mạng xã hội và công nghệ truyền thông đã khiến rất nhiều yếu tố trong cách hoạt động của các trường thay đổi nhiều so với cách đây chỉ vài năm. Vì vậy khó có thể lên kế hoạch dài hơn 5 năm hay 10 năm. Tuy nhiên, kế hoạch chiến lược không đơn giản chỉ là bản phác thảo những mong đợi, hay bảng liệt kê những việc cần làm mà cần được xây dựng dựa trên một tầm nhìn dài hạn và những giá trị cốt lõi mà nhà trường theo đuổi. Nghĩa là, thay vì chỉ nhằm vào những kết quả trước mắt có

thể đạt được thì cần nhìn sâu vào những yếu tố tạo ra thành công và kiên trì bồi đắp cho những yếu tố đó nảy nở và phát triển. Nói cách khác, mỗi trường cần có sự đầu tư lâu dài cho thương hiệu riêng dựa trên nền tảng là những giá trị bền vững, mang bản sắc riêng, văn hóa riêng của trường mình.

Với tầm nhìn đó, để hội nhập quốc tế thành công, điều quan trọng hơn là xây dựng năng lực cho nhà trường như thế nào để hướng đến những chuẩn mực chất lượng được quốc tế. Hội nhập quốc tế theo quan điểm này sẽ gắn chặt với quá trình quốc tế hóa trên mọi mặt của trong các trường đại học, bao gồm cả việc tổ chức và quản lí, đến chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy. Để làm được điều này, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đóng vai trò cơ sở, nền tảng. Trước hết, các trường cần trang bị cho nhân lực của mình kiến thức về hội nhập quốc tế, lên kế hoạch về lộ trình hội nhập những hoạt động cụ thể của nhà trường khi tham gia hội nhập cũng như dự báo những cơ hội và thách thức có thể gặp trong quá trình hội nhập.

4.2.1.3. Tăng cường cơ chế tự chủ đối với các trường đại học để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học

Nghị quyết 77/NQ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017. Theo lộ trình, các đại học công lập sẽ dần được trao quyền tự chủ hoàn toàn, không còn nguồn từ Ngân sách Nhà nước, Nghị định số 16/2015/NĐ – CP cho phép các trường đại học công lập (bao gồm cả Đại học vùng và các đơn vị thành viên) tiến tới tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính. Tự chủ đại học là xu hướng tất yếu của các quốc gia trên thế giới, là điều cần thiết quan trọng để nâng cao chất lượng các trường đại học nói chung và nguồn nhân lực các trường đại học nói riêng.

Quyền tự chủ cho các cơ sở GDĐH cần được giao đồng bộ, bao gồm tự chủ nguồn nhân lực; tự chủ trong các vấn đề liên quan đến tuyển sinh và quản lí sinh viên; tự chủ trong các hoạt động học thuật và chương trình giáo dục như phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên, nội dung chương trình và giáo

trình học liệu, v.v. ; tự chủ trong các chuẩn mực học thuật; tự chủ trong nghiên cứu và xuất bản, giảng dạy và hướng dẫn học viên cao học, các ưu tiên trong nghiên cứu và quyền tự do xuất bản; tự chủ trong các vấn đề liên quan đến quản lý hành chính và tài chính, quản lý và sử dụng ngân sách, các nguồn tài chính của trường. Bởi vì các vấn đề này liên quan chặt chẽ với nhau, nếu không có được quyền tự chủ trong mặt này thì quyền tự chủ ở các mặt khác không thể phát huy đầy đủ được. Chẳng hạn, khi được giao tự chủ về tài chính thì cần được giao quyền chủ động trong tuyển sinh, xây dựng mức thu học phí và các khoản thu, v.v. Các quy định pháp lý về quyền tự chủ cho các cơ sở GDĐH cần được thống nhất, nhất quán và cùng được cập nhật ở các văn bản quản lý khác nhau, để các cơ sở GDĐH có được quyền tự chủ trọn vẹn và có cơ chế hỗ trợ thực hiện quyền tự chủ đó, tránh tình trạng tự chủ “nửa vời” hoặc trao quyền tự chủ đồng thời vẫn “trói buộc” bởi cơ chế. Chính phủ cần có những cơ chế chính sách cụ thể để phân bổ nguồn ngân sách công cho trường ĐH một cách hợp lý. Bên cạnh đó, cần nói lỏng các quy định về tài chính cho trường ĐH được phép hoạt động theo cơ chế như một doanh nghiệp. Đây là tiền đề để trường ĐH có thể vay vốn từ thị trường tài chính hoặc mua bán, cho thuê bất động sản, sử dụng các bất động sản để thực hiện các kinh doanh dịch vụ gắn với năng lực đào tạo và nghiên cứu nhằm tăng nguồn thu phục vụ hoạt động đào tạo của nhà trường.

Quản lý của Nhà nước đối với các trường đại học và nguồn nhân lực các trường đại học trong cơ chế thị trường cần khắc phục triệt để những hạn chế của cách quản lý theo cơ chế bao cấp trước đây. Nhiều chuyên gia cho rằng, thực tiễn phát triển của các nền đại học trên thế giới cho thấy, chất lượng dịch vụ đại học tỉ lệ nghịch với mức độ quản lý của nhà nước và tỉ lệ thuận với mức độ tự trị của các trường đại học. Vai trò quản lý của Nhà nước vẫn rất cần thiết nhưng chỉ nên dừng lại ở sự quản lý vĩ mô, cụ thể là việc thể chế hóa bằng các qui định trong luật; quản lý có tính chiến lược, ở các khâu chỉ đạo, huy động, điều phối và giám sát còn các khâu quản lý và tổ chức thực hiện nên giao cho các cơ sở GDĐH chủ động. Điều 13 của Luật Giáo dục nước ta qui định: “Nhà nước thống nhất quản lý hệ thống giáo dục quốc dân về mục tiêu, chương

trình, nội dung, kế hoạch giáo dục, tiêu chuẩn nhà giáo, qui chế thi cử và hệ thống văn bằng''. Công tác quản lý Nhà nước về nguồn nhân lực các trường đại học cần có sự kết hợp đồng bộ giữa các nhiệm vụ: Phát triển nguồn nhân lực; sử dụng nguồn lực và tạo môi trường cho nguồn nhân lực. Để đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục đại học hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo- cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục đại học cần giải quyết các nhiệm vụ cơ bản sau:

Thứ nhất, nhanh chóng hoàn thành chương trình khung trình độ đại học, áp dụng các chương trình đào tạo tiên tiến của các đại học có uy tín trên thế giới chuẩn bị để hội nhập hệ thống chuẩn đào tạo. Đến năm 2020 theo mục tiêu đặt ra, có ít nhất 150 chương trình tiên tiến quốc tế được sử dụng tại 30% số trường đại học Việt Nam. Bộ GD-ĐT tổ chức nhiều hội thảo, trong đó đặt ra mục tiêu tổng quát là tạo ra bước chuyển biến trong nhận thức của các bên liên quan, đặc biệt các cơ sở giáo dục đại học, các cấp quản lý, người học ... về tầm quan trọng của công tác công nhận văn bằng, cũng như giải pháp kỹ thuật, các xu hướng quốc tế, trên cơ sở đó, để Việt Nam tham gia vào mạng lưới các trung tâm thông tin quốc gia về công nhận văn bằng tại Khu vực Châu Á – Thái Bình Dương cũng như mạng lưới toàn cầu. Nếu làm được việc này, sẽ bảo đảm được quyền lợi của người học, khi có đầy đủ thông tin về chất lượng đào tạo và an tâm khi tốt nghiệp văn bằng được quốc tế công nhận và sẽ được công nhận tại Việt Nam. Đồng thời, khi phê chuẩn và thực hiện theo Công ước nghĩa là thực hiện theo khung tiêu chuẩn chung của Khu vực về công nhận văn bằng; các nước có nhiệm vụ xây dựng chi tiết các quy trình thủ tục về công nhận văn bằng phù hợp với mỗi quốc gia. Sự minh bạch thông tin sẽ giúp thuận lợi hơn cho các cơ quan quản lý, các cơ sở giáo dục đại học và các bên liên quan trong công tác thẩm định văn bằng do cơ sở giáo dục nước ngoài cấp; giúp hoạt động liên kết đào tạo trong nước sẽ ngày càng hiệu quả.

Thứ hai, xây dựng hệ thống tổ chức kiểm định độc lập về chất lượng giáo dục. Triển khai kiểm định các cơ sở giáo dục công lập và ngoài công lập, công bố công khai kết quả kiểm định. Đến năm 2020, tất cả số cơ sở giáo dục đại học được tham gia chương trình kiểm định và tái kiểm định chất lượng giáo dục theo chỉ đạo của Bộ GD-

ĐT. Qua đó, tổ chức xếp hạng các cơ sở giáo dục đào tạo và công bố công khai kết quả trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Thứ ba, thể chế hóa vai trò, trách nhiệm và quyền lợi của các tổ chức, cá nhân và gia đình trong việc giám sát và đánh giá giáo dục, phối hợp với nhà trường thực hiện mục tiêu giáo dục, xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh và an toàn. Phương thức quản lý Nhà nước được thực hiện chủ yếu bằng pháp luật, chính sách và các công cụ quản lý vĩ mô khác.

Thứ tư, quản lý chặt chẽ chất lượng đào tạo của các trường thông qua những qui định về tiêu chuẩn và chất lượng>NNL trong các trường đại học. Kiểm tra giám sát việc thực hiện qui định về tỉ lệ giảng viên trên sinh viên, tránh tình trạng các trường không có đủ đội ngũ giảng viên cơ hữu nhưng cũng không mời giảng viên thỉnh giảng; chấm dứt hiện tượng một số trường dân lập không có đội ngũ giảng viên cơ hữu ở một số chuyên ngành đào tạo nhưng vẫn liên tục mở rộng qui mô đào tạo. Hoàn thành việc xây dựng chuẩn quốc gia về cơ sở vật chất kĩ thuật cho các trường đại học, nhằm đảm bảo những điều kiện vật chất cơ bản thực hiện việc đổi mới quá trình dạy học. Trong đó, chú trọng đến chuẩn hóa phòng học, phòng thí nghiệm, phòng học chuyên ngành và trang thiết bị dạy học.

Thứ năm, Nhà nước cần tạo điều kiện để tăng cường hoạt động khoa học công nghệ trong các cơ sở đào tạo và nghiên cứu thông qua việc tổ chức một số trường đại học theo hướng nghiên cứu. Tăng cường gắn kết giữa nghiên cứu khoa học với nhu cầu xã hội thông qua việc hình thành các liên kết giữa các viện nghiên cứu, các trường đại học với các doanh nghiệp, ứng dụng hiệu quả đề tài nghiên cứu khoa học được vào sản xuất và đời sống. Nguồn thu của các trường đại học từ các hoạt động khoa học-công nghệ sẽ chiếm giữ một tỷ lệ quan trọng trong tổng nguồn thu của một cơ sở giáo dục đại học.

Thứ sáu, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, điều cần được xác định là xây dựng một bộ *qui định về chuẩn năng lực giảng viên*. Trên cơ sở bộ năng lực này, các trường cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ của mình bằng cách kết hợp các

loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ nhân lực; hoàn thiện và ban hành mới các chế độ chính sách quản lý GV như Quy định về chế độ làm việc của GV.

Việc qui định chế độ làm việc của GV phải được cụ thể hóa nhằm hướng đến sự khuyến khích và bắt buộc thực hiện các nhiệm vụ của GV, đặc biệt là đối với việc thực hiện nhiệm vụ NCKH - nhiệm vụ mà GV của trường trong thời gian qua gần như không thực hiện. Ngoài ra, quy định cần giúp cho quá trình kiểm tra đánh giá xác định được mức độ thực hiện nhiệm vụ của GV được dễ dàng, chính xác hơn, qua đó tạo môi trường làm việc thân thiện nhưng có cạnh tranh. Bộ Giáo dục-Đào tạo cũng như trong các trường đại học, cần cải tiến phương pháp kiểm tra đánh giá, khen thưởng đối với GV, CBQL và nhân viên sao cho đảm bảo sự liên tục, kịp thời nhằm ngăn ngừa sai sót có thể xảy ra, đảm bảo người được kiểm tra luôn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Đối với công tác đánh giá, khen thưởng phải công bằng, minh bạch; phải có một cơ chế đánh giá mang tính tích cực; có qui định đánh giá lao động phù hợp với từng chứng danh; phân biệt rõ về mức độ đóng góp của cán bộ GV, chế độ thưởng - phạt rõ ràng; phải định lượng được mức độ, chất lượng công việc đã hoàn thành. Mỗi trường cần xây dựng các tiêu chí và qui trình hợp lý để đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, hiệu quả công tác của GV, từng bước hoàn thiện qui định về đánh giá GV.

4.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

4.2.2.1. Nâng cao chất lượng lao động của nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

Để đảm bảo hoạt động giáo dục diễn ra thuận lợi, chất lượng NNL GDDH được nâng cao thì trước hết GDDH cần ổn định về mặt số lượng nhân lực trong các trường đại học. Nhiều năm qua, tình trạng thiếu giảng viên ở các cơ sở GDDH dẫn tới nhiều hệ lụy đối với chất lượng đào tạo như: cường độ giảng dạy của giảng viên quá cao so với định mức, tình trạng một giảng viên phải đảm trách nhiều học phần dẫn đến chất lượng bài giảng thiếu chuyên sâu, thiếu thời gian cho NCKH, bồi dưỡng nâng cao trình độ; gây áp lực về phân phối công việc cho nhân sự đối với CBQLGD... Tăng số lượng

giảng viên ở các chuyên ngành sẽ giảm được tình trạng giảng viên giảng dạy quá nhiều học phần hoặc dạy không đúng với chuyên môn được đào tạo, tạo điều kiện cho giảng viên học tập nâng cao trình độ, đầu tư cho bài giảng và nghiên cứu khoa học.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế hiện nay chính là xây dựng đội ngũ nhân lực có thể lực tốt, đảm bảo sức khỏe để đảm nhiệm công việc; có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp, nhân cách, lối sống trong sáng; đạt chuẩn về trình độ, năng lực chuyên môn, năng lực tin học và ngoại ngữ; thành thạo các kỹ năng mềm. Yêu cầu đối với GV và CBQLGD phải là những người đủ năng lực để thúc đẩy các thế hệ sinh viên do mình đào tạo có khả năng xác định lí tưởng sống đúng đắn; có phẩm chất đạo đức, nhân cách chuẩn mực của một người lao động chân chính; trang bị được những kiến thức vững chắc chuẩn bị bước vào đời; say mê, tâm huyết trong việc tìm tòi, phát hiện cái mới; có bản lĩnh, sẵn sàng lập thân, lập nghiệp phấn đấu không những cho bản thân, gia đình mà còn mang lại lợi ích chung cho cộng đồng xã hội.

Như vậy, chuẩn hóa nguồn nhân lực các trường đại học về trình độ chuyên môn, nhân cách và kỹ năng mềm là yêu cầu nghiêm ngặt nhất và cũng là cơ sở để nâng cao chất lượng lao động của NNL các trường đại học. Xét về trình độ, cần chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lí và giảng viên đáp ứng những qui định của Điều lệ trường đại học. Theo đó, đội ngũ CBQL bao gồm: Ban Giám hiệu, đội ngũ lãnh đạo các phòng, khoa, trung tâm ít nhất phải có bằng tiến sĩ phù hợp với lĩnh vực, chuyên ngành mà họ đảm trách. Đối với giảng viên đại học, tiêu chí tối thiểu về trình độ là thạc sĩ và trong tương lai cần chuẩn hóa trình độ tiến sĩ. Cùng với yêu cầu đó là các tiêu chí qui định cụ thể mức độ đáp ứng mục tiêu giảng dạy gắn kết với NCKH theo qui định. Cần khắc phục và tiến tới xóa bỏ tình trạng cử nhân dạy cử nhân, giảng dạy không đúng hoặc không phù hợp với chuyên ngành, tách rời NCKH và giảng dạy ở một số trường hiện nay. Trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế về GDĐH, NNL GDĐH Việt Nam đang đứng trước nguy cơ tụt hậu ngày càng xa so với khu vực và thế giới nếu không đáp ứng được những yêu cầu về ngoại ngữ và công nghệ thông tin. Vì vậy, chuẩn hóa trình độ

ngoại ngữ và tin học cho NNL GDĐH đã trở nên thật sự cấp thiết. Mỗi GV và CBQLGD phải đáp ứng được yêu cầu sử dụng thành thạo tiếng Anh trong giao tiếp, phục vụ cho hoạt động nghề nghiệp chuyên môn, đồng thời ứng dụng tốt và có hiệu quả công nghệ thông tin trong giảng dạy, NCKH cũng như trong tổ chức quản lý đào tạo. Do đó, thường xuyên và không ngừng học tập, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, nắm bắt và làm chủ máy móc, công nghệ hiện đại là yêu cầu bắt buộc đối với GV và CBQLGD.. Trong điều kiện hội nhập khu vực và thế giới, nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam phải có khả năng mở rộng quan hệ hợp tác, hội nhập và liên kết quốc tế; tự tin tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở các trường, các cơ sở đào tạo đại học ở nước ngoài, nhất là những nước có nền giáo dục hiện đại, tiên bộ. Đẩy mạnh hoạt động giao lưu, trao đổi giảng viên với các nước có nền giáo dục đại học tiên tiến trên thế giới để giảng viên có thể học hỏi, tiếp thu những kiến thức, kinh nghiệm mới, tiên bộ phục vụ cho hoạt động NCKH. Qua đó, giảng viên tiếp thu những giá trị tri thức tiên bộ nhất của nhân loại, mang về truyền đạt cho các thế hệ sinh viên trong nước thông qua giảng dạy và những công trình khoa học của mình.

Trong điều kiện hội nhập khu vực và thế giới, NNL GDĐH Việt Nam phải có khả năng mở rộng quan hệ hợp tác, hội nhập và liên kết với NNL GDĐH quốc tế; tự tin tham gia giảng dạy, nghiên cứu ở các trường, các cơ sở đào tạo đại học ở nước ngoài, nhất là những nước có nền giáo dục hiện đại, tiên bộ. Qua đó, tiếp thu những giá trị tri thức tiên bộ nhất của nhân loại, mang về truyền đạt cho các thế hệ sinh viên trong nước.

Để thực hiện được những yêu cầu về nâng cao chất lượng NNL GDĐH nêu trên, ngành GD-ĐT và các trường đại học cần tập trung vào các giải pháp sau:

Thứ nhất, thực hiện đề án đào tạo giảng viên cho các trường đại học với ba phương án đào tạo: đào tạo ở trong nước, đào tạo ở nước ngoài và kết hợp đào tạo trong và ngoài nước. Tập trung giao nhiệm vụ cho một số trường đại học và viện nghiên cứu lớn trong nước, đặc biệt là các đại học theo hướng nghiên cứu đảm nhiệm

việc đào tạo số tiến sĩ trong nước với sự tham gia của các giáo sư được mời từ những đại học có uy tín trên thế giới.

Thứ hai, tăng cường các khóa bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ GV và CBQLGD theo các chương trình tiên tiến, các chương trình hợp tác với nước ngoài để đáp ứng được nhiệm vụ trong tình hình mới. Bên cạnh kiến thức chuyên môn và phẩm chất, nhân cách mô phạm; nguồn nhân lực GDDH hiện nay đòi hỏi phải có những kỹ năng mềm cần thiết và kiến thức, kỹ năng hội nhập quốc tế.

Thứ ba, đối với giảng viên, cần tiếp tục đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức dạy học theo hướng thực sự lấy người học làm trung tâm. Giảng viên cần tạo điều kiện cho sinh viên tham gia thuyết trình, thảo luận, nâng cao ý thức tự học của sinh viên và tiến tới hình thức tự học có hướng dẫn của giảng viên; sử dụng phối hợp các phương pháp dạy học nhằm phát huy tính tích cực của sinh viên như vấn đáp, làm việc nhóm, dạy học theo dự án, dạy học giải quyết vấn đề...

Thứ tư, để đáp ứng được nhiệm vụ NCKH trong tình hình mới, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên cần được nâng cao theo hướng tiếp cận các phương pháp tiên tiến, các chương trình hợp tác với nước ngoài. Thường xuyên tạo điều kiện cho cán bộ khoa học tiếp xúc, học tập với các chuyên gia đầu ngành trong nước và quốc tế về phương pháp nghiên cứu và hướng dẫn điều kiện để có thể công bố bài báo khoa học trong các danh mục uy tín. Những kết quả NCKH cần chú trọng đến tính thực tiễn khách quan, mang tính ứng dụng cao, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam và xu hướng phát triển kinh tế tri thức, đặc biệt dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Thứ năm, cần có chế độ ưu đãi tốt hơn để khuyến khích, mặt khác có chế tài chặt chẽ hơn nữa để thúc đẩy việc học tập nâng cao trình độ và hoạt động nghiên cứu khoa học của GV và CBQLGD, lấy kết quả nghiên cứu khoa học phục vụ và nâng cao chất lượng hoạt động giảng dạy. Đẩy mạnh hoạt động giao lưu, trao đổi giảng viên với các nước có nền giáo dục đại học tiên tiến trên thế giới để giảng viên có thể học hỏi, tiếp

thu những kiến thức, kinh nghiệm mới phục vụ cho hoạt động giảng dạy. Coi hoạt động nghiên cứu khoa học là điều kiện không thể thiếu của giảng viên.

4.2.2.2. Tạo môi trường làm việc tốt và thu nhập xứng đáng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDDH

Môi trường làm việc là yếu tố rất quan trọng, có tác động trực tiếp đến chất lượng lao động của NNL. Trường đại học môi trường lao động đặc biệt, là nơi hoạt động trí lực, chất xám nên hơn hết cần một bầu không khí lành mạnh, dân chủ, cởi mở mới phát huy tối đa năng lực làm việc của các chủ thể. Sự quan tâm, chia sẻ, giúp đỡ, học hỏi lẫn nhau của GV và CBQL trong công việc, cuộc sống là động lực thúc đẩy tinh thần làm việc tích cực, gắn bó lâu dài với trường. Tạo được môi trường làm việc tốt cho NNL là nhiệm vụ quan trọng của CBQL trong các trường đại học. Do vậy, cần không ngừng mở rộng và nâng cao các hoạt động văn hóa, văn nghệ nhằm tạo ra sự thoải mái vui vẻ về tinh thần của nhân sự. Mặt khác, các trường cần chủ động tổ chức các hoạt động giao lưu về chuyên môn học thuật, nghiên cứu khoa học, văn hóa, văn nghệ, thể thao để trao đổi kinh nghiệm, nâng cao trình độ về mọi mặt. Thông qua đó, nâng cao lòng yêu nghề và ý thức trách nhiệm của nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, việc tổ chức khám sức khỏe định kì, quan tâm đến đời sống của NNL cũng rất cần thiết mà CBQL cần chú trọng.

Thu nhập là một trong những nhu cầu không thể thiếu đối với mỗi người lao động, nhằm phục vụ cho quá trình sản xuất và tái sản xuất sức lao động. Do vậy, các trường đại học cần tạo ra nhiều cơ hội và điều kiện thuận lợi để nhân sự của họ có nhiều việc làm chính đáng trong khả năng và điều kiện của mình, thúc đẩy quá trình lao động hăng say, đạt năng suất cao và thu nhập xứng đáng. Mặt khác, cần xây dựng được chế độ phân phối phúc lợi công bằng, hợp lí, khoa học. Có chính sách khuyến khích thực sự đối với đội ngũ nhà giáo thông qua chế độ đãi ngộ xứng đáng. Tiếp tục thực hiện và mở rộng việc hiệu trưởng quyết định mức lương cho từng giảng viên, nhân viên, cán bộ quản lí dựa trên kết quả công tác của cá nhân ở các trường đại học. Có chế độ trả thù lao tốt để thu hút các nhà khoa học nước ngoài có uy tín và kinh

nghiệm, các trí thức Việt kiều tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại Việt Nam. Cần chỉnh sửa quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường theo hướng có chính sách thu hút GV mới, chính sách đãi ngộ, trả thù lao xứng đáng và tăng phúc lợi cho GV trẻ. Đặc biệt, để có đội ngũ nhân lực lâu dài, các trường cần tạo các cơ hội thăng tiến cho GV trẻ, giúp họ phát huy năng lực trong công việc.

Đối với đội ngũ CBQLGD, cần rà soát, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục; xây dựng lực lượng cán bộ quản lý tận tâm, thạo việc, có năng lực điều hành; xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục; có chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với đội ngũ cán bộ quản lý. Chính phủ cần tiếp tục duy trì và mở rộng chương trình đào tạo giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục bằng nguồn kinh phí nhà nước. Đổi mới cơ chế tài chính, khuyến khích chuyển các cơ sở giáo dục đại học sang thực hiện theo phương thức tự chủ toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên, không nhận hỗ trợ kinh phí thường xuyên từ ngân sách Nhà nước; sẽ được tự chủ trong xác định chỉ tiêu tuyển sinh gắn với khả năng đào tạo và nhu cầu xã hội, phù hợp với các tiêu chí đảm bảo chất lượng theo quy định của Nhà nước; các trường cũng được tự chủ trong việc xác định mức học phí đảm bảo bù đắp chi phí hoạt động thường xuyên và từng bước có tích lũy tái đầu tư tài sản; các trường được tự chủ trong việc sử dụng tài sản trong liên doanh, liên kết; được tự chủ trong việc xác định mức tiền lương và phương thức chi trả tiền lương cho GV, CBQL và nhân viên trong khả năng cân đối nguồn tài chính. Có như vậy mới tạo ra cơ chế mở trong phân phối thu nhập, tạo động lực thúc đẩy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học.

Mặt khác, để nâng cao thu nhập cho đội ngũ nhân lực các trường đại học, Nhà nước cần đưa ra lộ trình và quyết tâm thực hiện chủ trương bỏ công chức, viên chức. Chủ trương bỏ công chức, viên chức trong bối cảnh hiện nay vừa là cơ hội, đồng thời là thách thức đối với NNL các trường đại học Việt Nam. Đây được xem là cuộc cải cách mạnh dạn, có thể làm thay đổi cả hệ thống giáo dục đào tạo, trong đó có giáo dục đại học. Chế độ hợp đồng giảng dạy là thực hiện chế độ trả lương theo việc làm, điều này

sẽ tạo điều kiện để đội ngũ nhân lực có toàn quyền quyết định khối lượng công việc nhận làm, mức thu nhập của bản thân và chịu trách nhiệm về giảng dạy, đào tạo, nghiên cứu và về thời hạn hoàn thành công việc. Có nghĩa là việc làm, thu nhập, đời sống của giảng viên gắn chặt với việc hoàn thành nhiệm vụ của họ trong giảng dạy. Đây chính là nguồn động lực tự thân của từng giảng viên cũng như của toàn bộ đội ngũ nhân lực các trường đại học. Chất lượng đào tạo của các trường đại học cũng nâng lên nhờ quyền tự chủ khi thực hiện chế độ hợp đồng với giảng viên. Các cơ sở đào tạo được toàn quyền lựa chọn những người ưu tú, là những giảng viên và cán bộ quản lý giỏi để ký hợp đồng. Hiện nay, cơ chế biên chế là nguyên nhân làm triệt tiêu động lực phấn đấu của người lao động. Nó có thể tạo ra sự an toàn, an tâm công tác nhưng lại hạn chế sự phấn đấu tích cực của nhiều giảng viên, cán bộ quản lý và nhân viên trong các trường đại học, bởi lẽ dù có phấn đấu thì mọi đánh giá, chính sách đãi ngộ cũng không khác gì nhiều so với không phấn đấu, không tích cực. Có rất nhiều khó khăn cần giải quyết khi thực hiện chủ trương bỏ biên chế như: Thay đổi mô hình tổ chức quản lý ở các trường đại học; Xác định vai trò của hiệu trưởng các trường; Các qui định về đội ngũ nhân lực các trường đều thay đổi (từ chế độ làm việc đến cách trả lương, từ Luật Lao động, định mức làm việc, tuyển dụng và sa thải đội ngũ lao động ...); Quyền quyết định những vấn đề lớn từ định hướng chiến lược, chương trình hành động, nhân lực, tài chính của trường cần cụ thể hóa thông qua quyền lực của Hội đồng trường – thể chế cao nhất của các trường đại học.

Các trường đại học cần có chế độ ưu đãi tốt hơn đối với các hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ nhân lực. Cần ưu tiên tăng cường đãi ngộ mới thiết bị, điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học của đội ngũ nhân lực. Hơn nữa, để tạo động lực khuyến khích, thúc đẩy việc nghiên cứu khoa học trong các trường đại học, cần quan tâm đến chế độ ưu đãi đối với giảng viên thực hiện các đề tài NCKH. Các trường cần hỗ trợ 100% kinh phí tham gia Hội thảo trong nước và nước ngoài nếu người tham gia có bài viết được đăng, đồng thời có mức thưởng hiện kim

xứng đáng với giá trị sức lao động nếu công bố bài báo trên tạp chí khoa học quốc tế uy tín trong danh mục ISI, SCI, SCIE, SCOPUS.

Khi GV và CBQL trong các trường đại học có nguồn thu nhập đảm bảo cuộc sống, chất lượng>NNL các trường đại học sẽ được nâng cao vì họ yên tâm công tác, tập trung trau dồi kiến thức nâng cao chất lượng giảng dạy, có thời gian và điều kiện tập trung vào NCKH, nâng cao hàm lượng khoa học trong kết quả hoạt động của trường đại học.

4.2.2.3. Đào tạo và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực các trường đại học trong hội nhập quốc tế

Việc thực hiện giải pháp nâng cao chất lượng GV và CBQLGD thông qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm khắc phục tốt nhất và hiệu quả nhất những bất cập hiện tại về trình độ chuyên môn, trình độ quản lí, năng lực sư phạm, năng lực NCKH, khả năng ngoại ngữ và tin học của đội ngũ GV nhà trường. Trước hết, các trường cần xác định nhu cầu và loại hình bồi dưỡng đội ngũ GV. Đào tạo và bồi dưỡng GV về chuyên môn để đáp ứng việc giảng dạy, quản lí trước mắt và lâu dài, đạt trình độ và tỉ lệ chuẩn theo qui định của Bộ GD-ĐT. Ngoài ra, cần chú trọng bồi dưỡng năng lực sư phạm cho các GV mới, nâng cao kiến thức, kĩ năng về công nghệ thông tin; có giải pháp để thực hiện hiệu quả qui định về bằng cấp đối với GV và CBQLGD phải đạt được (GV trẻ trong thời hạn 3-5 năm phải tham gia học hoặc đạt học vị thạc sĩ). Việc đào tạo được thực hiện trong nước là chủ yếu, song song với đó là tranh thủ tìm kiếm các học bổng đào tạo ngoài nước thông qua việc khai thác tối đa các học bổng nhà nước và địa phương, các chương trình hợp tác với các trường đại học, doanh nghiệp quốc tế. Muốn vậy, cần có chính sách đào tạo ngoại ngữ bắt buộc đối với đội ngũ nhân lực, đặc biệt là nhân lực trẻ để có sự chuẩn bị tốt nhất cho việc du học.

Việc đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch và sử dụng nhân lực. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch, có địa chỉ, theo chức năng, nghiệp vụ; gắn đào tạo, bồi dưỡng với luân chuyển nhân lực. Tăng cường quản lí đội ngũ nhân lực dự nguồn, đang trong thời kì được đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng sau đào tạo, bồi dưỡng.

Cần có quy định cụ thể về chế độ tự học, tự bồi dưỡng, quy định chế độ thời gian đi học tập, bồi dưỡng trong quá trình công tác. Cơ quan quản lý cán bộ và cấp uỷ của các trường, hàng năm cần có sơ kết, tổng kết, đánh giá đội ngũ nhân lực để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tiếp theo. Thực hiện tiêu chuẩn hóa giảng viên theo chuẩn khung năng lực. Lấy tiêu chuẩn hiệu quả làm căn cứ chủ yếu.

Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò chủ động tích cực của nhân lực. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng dành cho giảng viên và cán bộ quản lý sẽ mang tính hình thức và không hiệu quả nếu không xuất phát từ chính nhu cầu học tập của bản thân mỗi người. Giảng viên và cán bộ quản lý các trường đại học cần nhận thức đúng đắn vai trò của học và tự học. Có được sự kết hợp và cân bằng giữa hai cách học trên, họ mới hình thành được thái độ chủ động, tích cực trong thiết kế các phương pháp học tập cụ thể.

Một yêu cầu không thể thiếu đối với giảng viên là năng lực NCKH. Bồi dưỡng nâng cao năng lực NCKH cho đội ngũ GV cần được các trường đại học quan tâm thực hiện thường xuyên, liên tục. Do đó, các trường đại học phải xây dựng qui chế quản lý hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ, vừa khuyến khích vừa bắt buộc GV làm công tác NCKH. Nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ nhân lực, gắn NCKH với đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy và công tác quản lý; xây dựng nhóm nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, sáng kiến, kinh nghiệm trong NCKH; tổ chức và khuyến khích đội ngũ nhân lực tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, quản lý và NCKH để xây dựng môi trường NCKH đa dạng, rộng khắp. Muốn vậy, cần sử dụng nhiều biện pháp để khuyến khích và khơi dậy niềm đam mê NCKH của nhân lực các trường đại học, tạo lập môi trường nghiên cứu cho giảng viên đóng góp những kinh nghiệm, kỹ năng và tri thức vào việc thực hiện nhiệm vụ NCKH, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến chiến lược khoa học, các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về khoa học - công nghệ, quán triệt các quy định về hoạt động NCKH cũng như các quy định, quy chế khác liên quan để đội ngũ nhân lực có định hướng, ý thức trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ NCKH bên cạnh nhiệm vụ giảng

dạy và quản lí. Thông tin đầy đủ về các chủ trương, chính sách NCKH. Xác định hoạt động NCKH có vị trí quan trọng, có liên quan trực tiếp đến chất lượng giảng dạy, đào tạo của các trường. Hình thành các giải thưởng khoa học với quy mô khác nhau để thu hút cũng như tạo nên một môi trường khoa học năng động. Có cơ chế khuyến khích giảng viên và cán bộ quản lí tham gia NCKH thông qua khen thưởng về vật chất và tinh thần để tôn vinh những cá nhân có thành tích xuất sắc trong hoạt động NCKH, có kết quả nghiên cứu nổi bật hay công bố bài báo khoa học trên tạp chí quốc tế... Cơ chế khen thưởng cần rõ ràng, theo định mức để tạo ra tính hấp dẫn, góp phần tạo hứng thú, say mê NCKH của giảng viên. Đồng thời, tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh, thúc đẩy hoạt động NCKH trong mỗi trường. Cần dành nguồn kinh phí hợp lí cho các đơn vị tổ chức hội nghị, hội thảo. Khuyến khích tổ chức hội nghị, hội thảo, tọa đàm, sinh hoạt chuyên môn tại các viện, khoa, bộ môn, để tạo ra môi trường hoạt động học thuật sôi nổi.

Mặt khác, cần ban hành quy định về chỉ tiêu định mức số bài khoa học được xã hội hóa, số đề tài nghiên cứu khoa học hàng năm đối với cán bộ giảng dạy theo học hàm, học vị. Tất cả các cán bộ khoa học, giảng viên có nhiệm vụ bắt buộc tham gia hoạt động khoa học dưới nhiều hình thức, ít nhất là 30% định mức thời gian làm việc. Tạo điều kiện để các chủ nhiệm đề tài công bố kết quả nghiên cứu, khơi dậy đam mê khoa học của giảng viên. Thông báo rộng rãi thông tin về đề xuất, tuyển chọn đề tài, dự án từ nhiều nguồn để cán bộ tham gia gửi hồ sơ.

Việc đánh giá xếp loại GV và CBQL hàng năm phải dựa vào thành tích NCKH của mỗi người, coi đây là một trong những tiêu chuẩn quan trọng. Xây dựng qui định về chế tài đối với GV không làm NCKH trong năm học. Tạo môi trường để GV và CBQL tham gia NCKH như tổ chức các hội thảo khoa học chuyên ngành, các buổi thảo luận trao đổi chuyên môn, hỗ trợ tốt nhất đối với GV và CBQL thực hiện các công trình NCKH các cấp hoặc hướng dẫn sinh viên NCKH. Tạo điều kiện cho GV tiếp cận với kinh nghiệm thực tế, tăng cường phối hợp giữa cán bộ GV với các doanh nghiệp, các cơ sở NCKH nhằm nâng cao tính thực tiễn của công tác giảng dạy và quản lí. Có

cơ chế phối hợp nhà trường với các doanh nghiệp, khuyến khích GV vừa tham gia giảng dạy, vừa tham gia trực tiếp vào hoạt động của các doanh nghiệp để có kiến thức thực tiễn đưa vào giảng dạy hiệu quả hơn.

Các trường đại học cần giải quyết vấn đề thiếu số lượng GV tại thời điểm hiện tại và cân đối với nhu cầu từ nay đến năm 2020 và xa hơn nữa. Trước hết, các trường đại học cần hoàn thiện các qui định tuyển dụng theo hướng tăng cường vai trò của các khoa, bộ môn khi tuyển dụng nhân sự vào đơn vị đó. Sử dụng kết hợp cả 2 hình thức là xét tuyển và thi tuyển trong tuyển dụng nhân lực vào các trường. Trong nội dung tuyển dụng, cần tính đến điểm thi ngoại ngữ và tin học. Ngoài năng lực, trình độ, cần xem xét kỹ tâm tư, động cơ, nguyện vọng, hoàn cảnh... của ứng viên khi xin vào trường. Cần xây dựng được kế hoạch nhân sự trong đó có kế hoạch tuyển dụng một cách khoa học, có lộ trình và bước đi thích hợp ở từng giai đoạn phát triển của nhà trường. Đặc biệt chú trọng đến việc cân đối giữa các ngành nghề đào tạo, số lượng SV theo ngành nghề; cân đối giữa tình trạng hiện tại của lực lượng GV của nhà trường với kế hoạch tuyển sinh những năm tiếp theo: giới tính, lứa tuổi, số lượng hiện có của từng đơn vị, chuyên môn cần thiết. Bên cạnh nguồn nhân lực sẵn có, các trường cần đưa ra chính sách thỉnh giảng hợp lý đối với những chuyên gia, GV có kinh nghiệm, học vấn cao từ các trường ĐH hoặc các doanh nghiệp.

Giảng viên nếu được đào tạo tốt trong các chuyên ngành đào tạo khi trải qua quá trình học cao học và học nghiên cứu sinh thì sẽ có năng lực nghiên cứu tốt bên cạnh năng lực chuyên môn. Bởi vì, quá trình học tập chính là thời gian tiến hành các nghiên cứu, tham gia vào quá trình sáng tạo ra tri thức và qua đó làm cho tri thức và năng lực của bản thân giảng viên không ngừng phát triển. Hầu hết các giảng viên đại học hiện nay đều không được đào tạo và hỗ trợ tốt về năng lực giảng dạy. Để phát triển năng lực giảng dạy, giảng viên cần xác định (1) những đặc điểm chuyên môn do mình phụ trách; (2) các phương pháp phù hợp với chuyên môn đó; (3) các đặc tính, sở thích và khả năng của cá nhân với những phương pháp giảng dạy khác nhau; (4) những xu thế của thời đại trong học tập và phát triển; (5) công nghệ học tập, giáo dục, và đào tạo...

Trong việc phát triển các năng lực giảng dạy cho giảng viên, cần chú trọng đến các năng lực sau: Thứ nhất, Xây dựng chương trình giảng dạy ở cấp độ môn học (viết một chương trình môn học): (1) Xác định mục tiêu học tập của môn học và từng đơn vị học tập của sinh viên; (2) Xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; (3) Xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; và (4) Xác định các phương pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học; Các năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với chuyên môn của mình (giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá, mô phỏng, dự án...); Thứ hai, Năng lực truyền đạt (viết bài giảng và tài liệu học tập, trình bày, đặt câu hỏi, lắng nghe, và phản hồi); Thứ ba, Năng lực giải quyết vấn đề và ra quyết định; Thứ tư, Năng lực quản lý xung đột và đàm phán; Thứ năm, Năng lực sử dụng công nghệ trong giảng dạy (PowerPoint, máy tính, web, các phần mềm sử dụng trong chuyên môn,...); Thứ sáu, Năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân.

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ quản lý cho đội ngũ CBQL là việc quan trọng trong chiến lược phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học. Đối tượng quản lý của đội ngũ CBQL là đội ngũ GV - một đội ngũ trí thức cao. Vì vậy, nếu không được trang bị những kiến thức và kỹ năng quản lý cần thiết thì việc quản lý đội ngũ GV không đạt hiệu quả mong muốn, thậm chí còn làm chậm sự phát triển. Cần trang bị cho đội ngũ quản lý những kiến thức và nghiệp vụ quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà nước; bồi dưỡng kỹ năng quản lý, kỹ năng quản lý giáo dục và kỹ năng quản lý nhân sự trong giáo dục. Mặt khác, CBQL cần được bồi dưỡng kiến thức chính trị - xã hội, bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ và những kiến thức về hội nhập quốc tế để nắm bắt những yêu cầu và xu hướng hội nhập về giáo dục đại học đang diễn ra trên thế giới.

4.2.2.4. Bồi dưỡng kiến thức về hội nhập cho nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam

Để tiếp tục đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế trong giáo dục và đào tạo, Bộ GD-ĐT đề ra mục tiêu tiếp tục thực hiện hiệu quả. Đề án hội nhập quốc tế về giáo dục và dạy nghề đến năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt và Kế hoạch thực hiện “Chiến lược tổng thể về Hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030” của Bộ GD-ĐT đã được thông qua. Theo đó, việc hợp tác trong nghiên cứu khoa học, liên kết đào tạo, công nhận tín chỉ, liên thông chương trình, đồng cấp bằng với các trường đại học được kiểm định bởi tổ chức kiểm định có uy tín sẽ được chú trọng đẩy mạnh. Giáo dục đại học Việt Nam cũng đề ra việc phát triển không gian giáo dục Việt Nam, kết nối với ASEAN và thế giới như: xây dựng cơ chế kết nối, chia sẻ tài nguyên và hợp tác giữa các trường đại học trong nước theo từng nhóm ngành; tăng cường hợp tác quốc tế, trao đổi sinh viên, giảng viên và cán bộ quản lý với các nước trong khu vực và trên thế giới; xây dựng cơ chế thu hút giảng viên nước ngoài và người Việt Nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục đại học trong nước...

Nỗ lực của Việt Nam về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực giáo dục đại học, thể hiện ở việc công nhận văn bằng giáo dục đại học quốc tế và hướng tới khả năng quốc tế công nhận bằng cấp của các trường đại học Việt Nam, được kì vọng sẽ đem đến những bảo đảm về quyền lợi cho người học, cũng như góp phần nâng cao năng lực hợp tác quốc tế và chất lượng giáo dục đại học trong nước.

Trong tiến trình hội nhập quốc tế của các trường đại học, bồi dưỡng kiến thức về hội nhập cho nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam là điều tất yếu. Xây dựng chiến lược bồi dưỡng nhân lực dựa trên tầm nhìn dài hạn để có một nền tảng vững chắc khi tham gia hội nhập. Nếu như trước đây, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực các trường đại học thường chỉ chú trọng đến trình độ chuyên môn thì trong giai đoạn hiện nay, việc đào tạo, bồi dưỡng mang tính toàn diện. Những yếu kém, thiếu hụt về nghiệp vụ sư phạm, năng lực sáng tạo, ngoại ngữ, các kĩ năng mềm cần được khắc

phục. Sự điều chỉnh xuất phát từ nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng cân đối, hiện đại, tiếp cận những tri thức mới của nhân loại trong thời đại sự phát triển kinh tế tri thức và những thành tựu từ các cuộc cách mạng khoa học.

Quá trình phân công lao động trên phạm vi toàn cầu đang khách quan đòi hỏi ngoại ngữ phải trở thành yếu tố quan trọng không thể thiếu của mỗi giảng viên, cán bộ quản lý GDĐH. Ngoại ngữ trở thành công cụ không thể thiếu đối với quá trình tiếp cận tri thức khoa học trên thế giới. Đối với NNL GDĐH Việt Nam, đó vừa là công cụ, phương tiện phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và quản lý giáo dục, vừa là yếu tố cần được chú trọng ở mức độ cần thiết trong công tác đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ nhân lực GDĐH đạt trình độ khu vực và quốc tế, có đủ năng lực tiếp cận tri thức khoa học công nghệ tiên tiến, mở rộng hợp tác, trao đổi học thuật với lực lượng chuyên gia ở các nước phát triển trên thế giới. Đây là vấn đề cơ bản, lâu dài, chứa đựng đầy thách thức của GDĐH ở nước ta nhưng nếu không quyết tâm sẽ phải trả giá bằng sự lạc hậu, tụt hậu ngày càng xa so với quốc tế.

Để xây dựng đội ngũ nhân lực GDĐH tương lai đáp ứng chuẩn nghề nghiệp mới, bao gồm những kiến thức hội nhập, phải tạo ra bước chuyển biến cơ bản trong chất lượng lao động chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhân lực trẻ; tập trung hình thành các năng lực mà đội ngũ nhân lực GDĐH nước ta đang thiếu, tụt hậu so với các nước, nhất là năng lực sáng tạo. Cán bộ quản lý cần được tiếp cận những phương thức quản lý mới theo hướng mở rộng và tăng cường tri thức chuyên môn, kỹ năng điều hành, nghiệp vụ lãnh đạo, quản lý theo công việc mới mang tính thời đại.

Nâng cao khả năng tự học, tự nghiên cứu, tìm tòi, tự làm mới, làm giàu tri thức là vô cùng cần thiết đối với nhân lực GDĐH. Không có năng lực, nhu cầu và thói quen tự làm mới vốn tri thức của mình mỗi ngày, tình trạng lạc hậu sau một thời gian ngắn là tất yếu trong thời đại tri thức phát triển nhanh như vũ bão hiện nay. Do đó, thông tin mà giảng viên truyền đạt cho người học sẽ trở nên lỗi thời không thể sử dụng được trong thực tiễn.

Các trường đại học cần tạo những điều kiện tốt nhất để đội ngũ nhân lực tham gia vào các phương thức đào tạo, bồi dưỡng nhân lực GDDH theo hướng đa dạng hóa các loại hình: đào tạo tập trung và không tập trung, chính qui và không chính qui, bồi dưỡng dài hạn và ngắn hạn, đào tạo trong nước kết hợp với đào tạo ở các cơ sở đại học danh tiếng trên thế giới, từ việc tập huấn cập nhật kiến thức đến các hội thảo chuyên đề. Giành sự ưu tiên thỏa đáng cho hoạt động đào tạo chuyên môn sâu ở các ngành, chú trọng bồi dưỡng phương pháp giảng dạy, năng lực nghiên cứu của đội ngũ giảng viên. Đặc biệt, việc triển khai, thực hiện có hiệu quả chủ trương, chính sách, cơ chế tạo môi trường thuận lợi để thu hút các nhà khoa học giỏi, các chuyên gia nước ngoài vào đội ngũ giảng viên cao cấp của các cơ sở đại học phải được quan tâm, chú trọng đúng mức. Đây vừa là môi trường rộng lớn để nhân lực GDDH có thể trao đổi chuyên môn, học hỏi kinh nghiệm và chuyển giao công nghệ với các nước tiên tiến trên thế giới, vừa là phương thức để sớm hình thành các chuyên gia đầu ngành và cán bộ khoa học có trình độ cao cho đất nước. Trong quá trình đó, đào tạo và bồi dưỡng phải được gắn kết với nhau thành một quy trình liên tục, thống nhất; cần có chế độ, chính sách trao đổi chuyên gia, học giả với các nước, tu nghiệp thường xuyên đối với nhân lực GDDH ở nước ngoài. Có như vậy, nguồn nhân lực GDDH nước ta mới dần dần đáp ứng được yêu cầu của hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Hội nhập quốc tế và khu vực là xu thế tất yếu trong quá trình phát triển của Việt Nam. Để hội nhập thành công, chúng ta cần có một nền giáo dục đại học đủ mạnh và tiên tiến để phát huy vai trò tiên phong trong đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho đất nước, trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế.

Để đổi mới và nâng cao chất lượng của giáo dục đại học cần phải có những chính sách, chiến lược phù hợp và sự nhìn nhận, đánh giá khách quan để phát huy được những điểm mạnh và khắc phục những hạn chế, bất cập của giáo dục đại học ở nước ta.

Trong các giải pháp phát triển các trường đại học theo hướng hiện đại, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần được coi là giải pháp quan trọng nhất, có ý nghĩa quyết định.

Hiện nay, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học chưa đảm bảo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế; cơ chế quản lý, sử dụng đội ngũ nhân lực các trường đại học không phát huy hết tiềm năng của cả đội ngũ và từng cá nhân, không kích thích được sự phấn đấu trong chuyên môn; không sàng lọc được dễ dàng và thường xuyên những người yếu kém. Cơ chế, chính sách đãi ngộ chưa tương xứng, vẫn dựa chủ yếu vào khối lượng giảng dạy và thâm niên công tác mà không căn cứ vào thành tích và khả năng nghiên cứu của cá nhân; chưa bảo đảm cho đội ngũ nhân lực có nguồn thu nhập đủ để yên tâm vào việc bảo đảm chất lượng hoạt động giảng dạy và NCKH và quản lý giáo dục. Những hạn chế về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực GDĐH như đã đề cập trên đây xuất phát từ những nguyên nhân chủ yếu: (1) Quản lý Nhà nước về GDĐH còn nhiều bất cập, hạn chế, mang nặng cơ chế bao cấp, lạc hậu; (2) Chủ trương nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo chưa được cụ thể hóa thành các quy hoạch, kế hoạch của các trường đại học; (3) Công tác đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ GV và CBQLGD chưa trở thành điều kiện tiên quyết và bắt buộc đối với các trường đại học và bản thân mỗi nhân sự; (4) Công tác quản lý, sử dụng và đánh giá về hoạt động giảng dạy và NCKH còn nhiều bất cập; (5) Chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực chưa bảo đảm; (6) Hội nhập quốc tế còn là vấn đề mới và chưa được các trường đại học quan tâm, do đó nguồn nhân lực GDĐH chưa đáp ứng được yêu cầu của hội nhập. Những kết quả đạt được, cũng như các hạn chế, yếu kém nêu trên đã ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo, giảng dạy ở các cơ sở đào tạo đại học. Vì vậy, việc tìm ra các giải pháp để tháo gỡ những khó khăn, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học được xem là khâu mấu chốt, một yêu cầu bức thiết để nâng cao chất lượng GDĐH trong giai đoạn hiện nay

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực là xu thế tất yếu trong quá trình phát triển của Việt Nam. Để hội nhập thành công chúng ta cần có một nền giáo dục đại học đủ mạnh và tiên tiến để phát huy vai trò tiên phong trong đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho đất nước. Để đổi mới và nâng cao chất lượng của giáo dục đại học cần phải có những chính sách, chiến lược phù hợp và sự nhìn nhận, đánh giá khách quan để phát huy được những điểm mạnh và khắc phục những hạn chế, bất cập của giáo dục đại học ở nước ta. Trong các giải pháp phát triển các trường đại học theo hướng hiện đại, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần được coi là giải pháp quan trọng nhất, có ý nghĩa quyết định.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế về Giáo dục- Đào tạo hiện nay, tác giả đề xuất những giải pháp khuyến nghị sau:

Một là, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học theo hướng hội nhập quốc tế và khu vực, cần phải học tập kinh nghiệm thế giới và tăng cường giao lưu quốc tế. Quốc tế hoá, hội nhập là xu thế chung của thời đại, và giáo dục cũng nằm trong quy luật đó. Do vậy, các trường đại học cần tăng cường học tập những kinh nghiệm quốc tế trong việc tổ chức và xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục; từng bước hiện đại hoá cơ sở vật chất thiết bị theo những tiêu chuẩn quốc tế; đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo ở các trường đào tạo giảng viên và cán bộ quản lý theo hướng của các nước tiên tiến; nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ giảng dạy, đội ngũ nhân lực làm công tác quản lý giáo dục. Thêm vào đó, điểm mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng hiện nay là nâng cao các kiến thức và kỹ năng về hội nhập cho NNL các trường đại học.

Hai là, vừa đảm bảo tỉ lệ cơ cấu hài hoà về đội ngũ nhân lực, cân đối theo từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội, theo từng vùng, theo chiến lược mở rộng qui mô

đào tạo; vừa phải đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nhân lực để hội nhập quốc tế. Cần đào tạo đội ngũ giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục có trình độ cao đạt tiêu chuẩn không chỉ trong nước mà chuẩn so với khu vực và thế giới. Đặc biệt đào tạo một đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý đầu ngành có đủ năng lực, phẩm chất, đủ khả năng tiếp cận công nghệ, phương tiện kỹ thuật hiện đại để áp dụng trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý. Phải luôn xác định đội ngũ này vừa là người giảng dạy, vừa là nhà khoa học, nhà quản lý giáo dục.

Ba là, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, các trường cần định hướng được nguồn tuyển dụng nhân lực; có thể giữ lại những sinh viên giỏi làm cán bộ giảng dạy trong tương lai và có các biện pháp tìm kiếm, thu hút sinh viên giỏi từ các trường. Mặt khác, để tiếp cận với khoa học tiên tiến, các trường cũng cần mời các chuyên gia khoa học ở các ngành mũi nhọn trong và ngoài nước làm cán bộ giảng dạy, cán bộ quản lý giáo dục; nhằm đáp ứng đòi hỏi cao của ngành giáo dục trong điều kiện Việt Nam đang đi sâu vào quá trình hội nhập quốc tế và khu vực. Tạo điều kiện để chuyên gia quốc tế và người Việt Nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy và nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục, đào tạo đại học trong nước. Triển khai các giải pháp, mô hình liên thông, liên kết giữa các cơ sở đào tạo, nhất là các trường đại học với các tổ chức khoa học và công nghệ, đặc biệt là các viện nghiên cứu trong và ngoài nước.

Bốn là, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phải được các trường xây dựng theo lộ trình, đi trước để đảm bảo đáp ứng ở từng thời kì, ở từng chuyên ngành, trong mỗi giai đoạn, tránh tình trạng hẫng hụt khi một bộ phận cán bộ giảng dạy, cán bộ quản lý giáo dục có trình độ, năng lực đã đến tuổi nghỉ hưu hoặc chuyển công tác... Mặt khác, việc đào tạo phải tính đến sự mở rộng qui mô giáo dục, số lượng các trường, loại hình giáo dục, yêu cầu của hội nhập quốc tế.

Năm là, chuẩn hóa trình độ chuyên môn trước khi sử dụng đội ngũ nhân lực giáo dục: giảng viên cao đẳng, đại học có trình độ từ thạc sĩ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Thực hiện lộ trình chuẩn hóa trình độ tiến sĩ đối với đội ngũ giảng viên. Đối với cán bộ quản lý giáo dục các cấp phải qua đào tạo về kiến thức

và nghiệp vụ quản lí, kiến thức hội nhập... Vì điều này sẽ ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm đầu ra trong việc đào tạo nguồn nhân lực ở các ngành nghề, lĩnh vực của nền kinh tế đất nước. Bên cạnh đó, cần đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của nhân lực theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và năng lực nghề nghiệp, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của quá trình hội nhập quốc tế.

Sáu là, có chế độ ưu đãi đối với nguồn nhân lực trong các trường đại học. Việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục phải trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác. Có chế độ khen thưởng và xử phạt công bằng, minh bạch. Các trường cần tạo điều kiện việc làm có nguồn thu để đội ngũ nhân lực có thu nhập ngoài lương, xứng đáng với giá trị sức lao động nhằm tạo động lực thúc đẩy tinh thần hăng say lao động. Khuyến khích đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lí nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Có chính sách hỗ trợ giảng viên trẻ về chỗ ở, học tập và nghiên cứu khoa học để họ ổn định cuộc sống và yên tâm công tác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Xuân Bách (2010), Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Hà Nội.
2. Nguyễn Hữu Bạch (2014), *Về xây dựng và phát triển đội ngũ Giáo sư, Phó Giáo sư Việt Nam hơn 30 năm qua*. www.hdcsgsnn.gov.vn.
3. Báo cáo Sự phát triển của Hệ thống Giáo dục Đại học, *Các giải pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo* ngày 29/10/2009.
4. Báo Sinh Viên Việt Nam số 40, phát hành ngày 09/10/2017.
5. Hoàng Chí Bảo (1993), *Ảnh hưởng của văn hóa đối với việc phát huy nguồn lực con người*, Tạp chí Triết học, số 1.
6. Hoàng Chí Bảo (2006), *Bản chất của hoạt động sáng tạo trong nghiên cứu khoa học*, Tư liệu tham khảo, Hà Nội
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thống kê giáo dục năm 1999-2011, 2012, 2013, 2104, 2015, 2016*.
8. Bộ Giáo Dục và Đào tạo (2016), *Thông báo điểm sàn xét tuyển đại học năm 2016*. Khai thác ngày 18/09/2016 từ <http://www.moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=4009>.
9. Bộ Giáo Dục và Đào tạo (2015), *Tờ gấp giáo dục đào tạo năm 2015*. Khai thác ngày 25/10/2015 từ <http://www.moet.gov.vn/thong-ke/Pages/to-gap.aspx?ItemID=4141>.
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Công văn số 59/ĐH ngày 4/11/1994 về kiến thức giáo dục đại cương và giáo dục chuyên nghiệp*.
11. Ban đề án GSEM (2016). *Xây dựng khung năng lực cho chương trình lãnh đạo và QLGD, và Phát triển chương trình*. Khoa Giáo dục, trường ĐH KHXH&NV – Đại học Quốc gia TP. HCM.
12. C.Mác - Ph.Ăngghen: *Tuyển tập*, t.1. Nxb Sự thật, Hà Nội, 1980.
13. C.Mác - Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tập 3.
14. C.Mác - Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1993, tập 6.
15. C.Mác - Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1993, tập 2.
16. C.Mác-Ph.Ăngghen (2002), *Toàn tập*, Tập 20, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. Chính phủ (2014), *Nghị quyết 77/NQ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017*.
18. Chính phủ (2015), *Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/2/2015 về Quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập*

19. Chính phủ (2006), *Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2006-2015*, www.chinhphu.vn. Chính phủ (2008), *Quyết định số 1400/QĐ-TTg ngày 30 tháng 9 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ*.
20. Chính phủ (2004), *Quyết định số 204/2004/NĐ – CP, ngày 14-12-2004 của Chính phủ*, được áp dụng từ ngày 1-10-2004.
21. Chính phủ, *Nghị định số 99/2014/NĐ-CP ngày 25/10/2014 của Chính phủ về Quy định việc đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học*. www.chinhphu.vn.
22. Chính phủ, *Quyết định số 711/QĐ-TTg tháng 6/2012 “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”*, www.chinhphu.vn.
23. Chính phủ, *Quyết định số 1216-QĐ/TTg, ngày 22-7-2011 “Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020”*, www.chinhphu.vn.
24. Chính phủ, *Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg, ngày ngày 27 tháng 07 năm 2007 “Phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2006 – 2020”*, www.chinhphu.vn.
25. Chính phủ, *Công văn số 1429/VPCP-KGVX ngày 21/3/2013 của Văn phòng Chính phủ về việc giao nhiệm vụ cho Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành xây dựng đề cương Khung trình độ giáo dục quốc gia*.
26. Đại học Quốc gia Hà Nội - Trường Cán bộ Quản lý Giáo dục và Đào tạo (2003), *Giáo dục học đại học, tài liệu bồi dưỡng dùng cho các lớp giáo dục học đại học và nghiệp vụ sư phạm đại học*, Hà Nội.
27. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
28. Nguyễn Đức Chính, Nguyễn Phương Nga (2006), *“Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy đại học và NCKH của giảng viên trong Đại học Quốc gia”*, Đề tài trọng điểm cấp Đại học Quốc gia Hà Nội, mã số: GTĐ.02.06.
29. Phạm Đức Chính, Nguyễn Tiến Dũng (2014), *Giáo dục Đại học Việt Nam: Góc nhìn từ lý thuyết kinh tế - tài chính hiện đại*, Nxb Chính trị Quốc gia, Sự thật, Hà Nội.
30. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.
31. Nguyễn Văn Duệ (1997), *“Đội ngũ cán bộ giảng dạy đại học - thực trạng và kiến nghị”*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, (11).
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.

34. Nguyễn Văn Duệ (1997), “Đội ngũ cán bộ giảng dạy đại học - thực trạng và kiến nghị”, Tạp chí Kinh tế và Phát triển
35. Nguyễn Văn Đệ (2009), *Giải pháp điều chỉnh cơ cấu ĐNGV các trường ĐH ở vùng ĐBSCL đáp ứng đào tạo theo nhu cầu xã hội*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 11/2009.
36. Nguyễn Văn Đệ (2009), *Những đòi hỏi về phẩm chất - năng lực của giảng viên trong không gian giáo dục hội nhập*, Tạp chí Giáo dục, số 225/2009.
37. Lê Thị Hồng Điệp (2013), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam: một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
38. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo trình giáo dục đại học – Việt Nam và thế giới*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
39. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
40. Phạm Minh Đức (1993), *Mấy suy nghĩ về vai trò nguồn lực con người trong sự nghiệp CNH – HĐH*, Tạp Chí Triết học, số 1.
41. Lê Minh Đức, Nguyễn Nghị (1994), *Lịch sử nước Mỹ từ thời lập quốc đến thời hiện đại*, Nxb Văn hóa - thông tin, Hà Nội
42. Nguyễn Trường Giang (2014), *Đổi mới cơ chế tài chính góp phần cải cách giáo dục đại học*, hội thảo Cải cách giáo dục đại học VED 2014.
43. Martin Hayden và Lâm Quang Thiệp, (2006), *Tầm nhìn 2020 Cho Giáo dục Đại học Việt Nam*, Journal of International Education, 1st Quarter.
44. Ngô Văn Hà (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy và việc xây dựng đội ngũ giảng viên đại học*, Nxb Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
45. Nguyễn Thu Hà (2014), *Giảng dạy theo năng lực và đánh giá theo năng lực trong giáo dục: Một số vấn đề lý luận cơ bản*. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục, 30(2), 56-64.
46. Phạm Minh Hạc – chủ biên (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp CNH–HĐH*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
47. Trần Kim Hải (1999), *Sử dụng nguồn lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta*, Luận án tiến sĩ kinh tế chính trị XHCN, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
48. Phạm Xuân Hậu (2012), *Nâng cao chất lượng GD-ĐT trong tiến trình đổi mới căn bản GDVN theo tinh thần NQ ĐH Đảng lần XI*, Viện Nghiên cứu Giáo dục - Trường ĐH Sư phạm Tp.HCM (Nguồn: Niên giám khoa học 2012 - Viện Nghiên cứu Giáo dục).

49. Phạm Xuân Hậu (2006), *Giáo dục Việt Nam thời kỳ phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, TCKH. ĐHSPKT. TP .HCM- số 3.
50. Nguyễn Ngọc Hiến (2007), *Quản lý nhà nước về kinh tế, xã hội*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
51. Tạ Thị Thu Hiền (2011), “*Hệ thống đảm bảo chất lượng trong trường đại học theo quan điểm của mạng lưới các trường đại học khu vực Đông Nam Á*”, Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông.
52. Phạm Duy Hiền (2013), *So sánh năng lực nghiên cứu khoa học của 11 nước Đông Á dựa trên các công bố quốc tế và bài học rút ra cho Việt Nam*, www.hdcdgsnn.gov.vn.
53. Đặng Xuân Hoan (2015), *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Công sản, tháng 4/2015.
54. Lê Quang Huy (2000), *Đôi điều cần biết về nước Mỹ*, Nxb Tp.Hồ Chí Minh.
55. Nguyễn Đình Hưng (2018), *Bài học kinh nghiệm về tự chủ tài chính ở một số cơ sở giáo dục đại học trên thế giới và ở việt nam*, <http://www.tapchicongthuong.vn>
56. Vũ Thị Phương Mai (2004), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao qua thực tiễn công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở một số nước", Tạp chí Tổ chức Nhà nước
57. Lưu Xuân Mới, *Đào tạo - bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trong xu thế đổi mới và hội nhập*. Khai thác ngày 20/8/2016 từ http://www.vvob.be/vietnam/files/m_03_luu_xuan_moi_hoc_vien_quan_ly_giao_duc.pdf
58. Phòng Phát triển con người Khu vực Đông Nam Á và Thái Bình Dương - Ngân hàng thế giới (2008), *Giáo dục đại học và kỹ năng cho tăng trưởng*, Báo cáo số 44428-Vn.
59. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị Quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
60. Lê Văn Phúc (2010), *Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước trên thế giới*, Tạp chí Lý luận chính trị, Hà Nội.
61. Đỗ Văn Phúc (2000), *Đặc điểm của giáo viên đại học và dạy nghề*, Tạp chí Đại học và Giáo dục chuyên nghiệp
62. Trần Văn Hùng (2007), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các trường ĐH*, www.gdtd.vn.
63. Tạ Bá Hưng và cộng sự (2012), *Khoa học và công nghệ phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và phát triển bền vững*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.

64. Hội thảo Khoa học “*Những vấn đề đặt ra đối với giáo dục đại học ở Việt Nam*” Báo Tuổi trẻ, Ngày 23/12/2009.
65. Nguyễn Văn Khánh (Chủ biên) (2012), “*Nguồn lực trí tuệ Việt Nam - Lịch sử, hiện trạng và triển vọng*”, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật.
66. Phan Văn Khải (1998), *Tăng cường sự hợp tác giữa các doanh nghiệp với các nhà khoa học - công nghệ và các cơ quan chính phủ để nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế*, Báo nhân dân, ngày 11/01/1998.
67. Lê Minh Khôi, *Giáo dục Việt Nam- nguy cơ tụt hậu khi ra trường*, www.huc.edu.vn.
68. V.I.Lênin: Toàn tập, Nxb. Tiến bộ, Mátxcova, 1977, t. 38.
69. Trần Thị Lan (2014), *Chất lượng lao động của đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam hiện nay*, luận án tiến sĩ, chuyên ngành Chủ nghĩa XHKH, Hà Nội.
70. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục đào tạo-kinh nghiệm Đông Á*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
71. Võ Thị Kim Loan (2014), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở TP. Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ, thư viện ĐH Kinh tế TP.Hồ Chí Minh.
72. Luật Giáo dục đại học số: 08/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012
73. Lê Thị Phương Nam (2015), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học giai đoạn 2010-2015*, đề tài khoa học cấp cơ sở.
74. Phạm Công Nhất (2012), “*Phát huy nhân tố con người trong phát triển lực lượng sản xuất ở Việt Nam hiện nay*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
75. Phạm Công Nhất (2012), *Giáo dục đại học: Trình độ giảng viên không theo kịp tốc độ phát triển sinh viên*, Tạp chí Cộng sản.org.vn
76. Bùi Văn Nhơn (2008), *Quản lý nguồn nhân lực xã hội*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
77. Nguyễn Thị Hồng Nhung (2013), *Xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế giai đoạn 2011 – 2020*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
78. Trần Văn Nhung (2013), *Báo cáo kết quả xét công nhận đạt tiêu chuẩn chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư năm 2013*, www.hdcgsgnn.gov.vn.
79. Nguyễn Hồng Nga (2009), *Nâng cao chất lượng giáo dục đại học thông qua năng lực, phẩm chất giảng viên*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học: “*Đổi mới phương pháp giảng dạy trong Khoa Kinh tế, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh*”, Nxb. Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2009, tr.7-20.

80. Huỳnh Thế Nguyễn, Trương Thị Tuyết An (2015), *Phát triển nhân lực khoa học công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam*, Hội thảo ĐH Kinh tế - Luật TP. Hồ Chí Minh.
81. Nguyễn An Ninh (2010), *Những nhân tố mới tác động đến triển vọng của CNXH ở Việt Nam*, (Sách tham khảo).
82. Phạm Hồng Quang (2006), *Môi trường giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội
83. Lê Quân, Tạ Huy Hùng & Mai Hoàng Anh (2015), *Nghiên cứu ứng dụng khung năng lực vào phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công vùng Tây Bắc*. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Chính sách và Quản lý, 31(1), 6-18.
84. Mỹ Quyên, *Đào tạo tín chỉ ở Việt Nam còn nhiều bất cập*, Báo Thanh niên, ngày 14-2-2012.
85. Quyết định số 583/TCCP-BCTL ngày 18/12/1995 của Bộ trưởng, Trưởng ban Tổ chức Chính phủ về *Tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức giảng dạy đại học, cao đẳng*.
86. Tô Huy Rứa (2015), *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Xây dựng Đảng tháng 2.
87. Nguyễn Văn Sơn (2002), *Trí thức giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
88. Ngô Tứ Thành, *Cần đổi mới cách giảng dạy ở đại học*, dantri.com.vn, ngày 12-3-2010.
89. Nguyễn Hải Thập (chủ biên) (2017), *Tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên chính hạng II*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
90. Bùi Tất Thắng, Lưu Đức Hải, Trần Hồng Quang (2014), *Hướng tới một nền kinh tế phát triển bền vững*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
91. Hoàng Mạnh Thắng (2013), *Sơ sánh số lượng bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế của Việt Nam và các nước trong khu vực trong 5 năm gần đây (2008 – 2012)*.
92. Trần Quốc Toàn (2012) (chủ biên), *Phát triển giáo dục trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
93. Trung tâm Thông tin khoa học (2004), *Nhân lực Việt Nam trong chiến lược kinh tế 2001- 2010*, Nxb Hà Nội.
94. Phạm Quốc Trụ (2010), *Thực trạng hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam những năm qua và triển vọng những năm tới*, Tạp chí Nghiên cứu quốc tế số 1 (80) tháng 3/2010.
95. Phạm Chí Trung (2013), *Đổi mới cơ chế hoạt động của các tổ chức nghiên cứu và phát triển ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội.

96. Trần Quốc Toàn (2012) (chủ biên), *Phát triển giáo dục trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
97. Phạm Ngọc Trung (2011), *Chất lượng giáo dục trong các trường đại học ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông.
98. Trung tâm Nghiên cứu & Phát triển Quản trị (CEMD) – Đại học Kinh tế TP. HCM: <http://www.cemd.ueh.edu.vn/index.php?q=page/%C4%91%C3%A0o-t%E1%BA%A1o-ph...>
99. Nguyễn Ngọc Tú (2012), *Nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án tiến sĩ kinh tế, chuyên ngành kinh tế chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
100. Vũ Quang Tuấn (2007), *Năm ngày trên đất Mỹ: Thiên ký sự về chuyến thăm Hoa Kỳ của Chủ tịch nước Nguyễn Minh Triết*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
101. Nguyễn Văn Tuấn (2010), TP. Hồ Chí Minh: Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật.
102. Phan Chính Thức (2016), *Nâng cao năng lực cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp trong hội nhập khu vực ASEAN*. Nghề nghiệp & cuộc sống.
103. Đinh Thị Minh Tuyết (2010), *Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đại học*, Tạp chí Giáo dục.
104. Vũ Quang Việt (2005) *So sánh chương trình giáo dục đại học Mỹ và Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học về tổ chức, quản lý giáo dục đại học, Đại học Quốc gia, TP. Hồ Chí Minh.
105. Nguyễn Duy Yên (2004), “*Đổi mới giáo dục trước hết phải đổi mới từ những người làm giáo dục*”, Tạp chí Khoa giáo.

Tài liệu tiếng Anh

106. ADB: Asean Development Bank (1990), tái bản (1991): *Human Resource policy and economic development*.
107. ADB: Asean Development Bank (2005), *study of professionals Asean Development Bank*.
108. Appleton and Balihutta (1996), *Education and agriculture productivity: Evidences from Uganda, Journal of International development*.
109. Birdsall, Ross D. & Sabot R (1995), *Inequality and growth reconsider*, The World Bank Economic Review.
110. Becker (1981), *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
111. Bushmarrin (2002): *Eager intellectual labor in countries with marketing economic*.

112. Cai, Z. Z, 1996. Internal và External Effects of Education on the Growth of National Product, *A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Arts*, Illinois State University.
113. Charles Kivunja (2008), Importance of people in leadership: Analysis of personal leadership styles, Workshop presented at The Australian Leadership Award
114. Christian Batal (2002): *Human Resource Management in Public sector*.
115. David Begg (1995), *Stanley Fischer & Rudiger Dornbusch*, Kinh tế học, tập 1, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
116. Day, C., & Sammons, P. (2013). *Successful leadership: A review of the international literature*. CfBT Education Trust.
117. Donald E. Hanna (2003), *Building a Leadership Vision: Eleven Strategic Challenges for Higher Education*, EDUCAUSE.
118. Franz Emanuel Weinert (1998), *Sự phát triển nhận thức học tập và giảng dạy*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
119. F. Harbison (1993), *Educational Planning and Human Resource Development*, 1968 Naohiro Ogawa; Gavin W. Jones; Jeffrey G. Williamson, Human resources in development along the Asian -Pacific Rim.
120. F. Harbison (1968), *Educational Planning and Human Resource Development*.
121. Greater Expectation: *A New Vision for Learning as Nation Goes to College” - National Panel Report (2002)*. The American Association of Colleges and Universities.
122. Helliwell, J. F. Putnam; R. D (2007), *Education and social capital*; Eastern Economic Journal.
123. J.A.Centra (1998), *Xác định hiệu quả công tác của giáo viên*, Nxb JOSSEY - BASS, San Francisco - London.
124. J.M.Denomme và Medeleine Roy (2001), *Tiến tới một phương pháp sư phạm*, Nxb Thanh niên và Tri thức, Hà Nội.
125. John Naisbitt (2009), *Lối tư duy của tương lai*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.
126. John R.Hoyle, Fenwick W. English, Betty E.Steffy (1998), *Skills for successful 21st Century School Leaders*, American Association of School Administrators
127. J.Vial (1993), *Lịch sử và Thời sự về các phương pháp sư phạm*, Tài liệu bồi dưỡng giảng viên.
128. Krueger, Alan B. and Lindahl, Mikael (1999), *Education for Growth in Sweden and the World*.

129. Landanov and Pronicov (1991): *Selection and management of employees in Japan*.
130. Mehta. M.M. (1976), “Contribution of Human Resource to Economic Growth”, *Human Resource Development Planning with special Reference to Asea and Far-East*, Chapter 1.
131. Nadler & Nadler (1990), *The Handbook of human resource development* 1-3; New York: John Wiley.
132. Naohiro Ogawa; Gavin W. Jones; Jeffrey G. Williamson (1993), *Human resources in development along the Asian - Pacific Rim*.
133. Paul Moris (1996), *Asian's four little dragons a comparision of the role of education in their development*.
134. Ph.N.Gônôbôlin (1979), *Những phẩm chất tâm lý của người giáo viên*, Nxb Giáo dục.
135. Schultz W. Theodore (1990), *The Economic Value of Education*, Columbia University Press, New York and London.
136. Thảm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (chủ biên) (2008), *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài, kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
137. UNESCO (1998), *Higher Education in the Twenty - First Century - Vision and Action, World Conference on Higher Education*, Paris, October.
138. Willinam Easterly (2009), *Truy tìm căn nguyên tăng trưởng*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
139. World Bank (1993), *The east Asian Miracle: economic growth and Public policy*.
140. World Bank (2000), *World development Indicators*, Oxford, London.

Các Website

141. www.IMF.org.
142. [www. WB.org.vn](http://www.WB.org.vn).
143. www.chinhphu.vn.
144. www.moet.gov.vn
145. www.gso.gov.vn
146. www.noip.gov.vn
147. www.sciencedirect.com
148. www.cemd.ueh.edu.vn
149. <http://www.tin247.com/>, ngày 09-06-2008

150. <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/khoa-hoc/308651/cong-bo-quoc-te-cua-viet-nam-luong-tang-nhung-chat-giam.html>, truy cập ngày 13/11/2016.
151. <http://www.trinitydc.edu/catalog-13-14/gen-ed-cas-firstyear/>;
<http://www.trinitydc.edu/catalog-13-14/education-undergrad/>)
152. <http://www.ef.com.vn/epi>
153. <http://www.eed.state.ak.us/standards/pdf/teacher.pdf>
154. <https://vietnammoi.vn/cac-truong-tu-chu-van-song-chu-yeu-tu-hoc-phi-57092.html>, truy cập ngày 25/11/2018

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Tổng Thị Hạnh (2018), *Vấn đề chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế*, trang 36, Tạp chí Kinh tế và dự báo, số 19, tháng 7/2018. ISSN 0866 – 7120.
2. Tổng Thị Hạnh (2018), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học của nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam*, trang 208, Tạp chí Công thương, số 13, Tháng 10/2018.
3. Tổng Thị Hạnh (2015), *Một số vấn đề về sự phát triển nguồn nhân lực Việt Nam sau 30 năm đổi mới*, trang 325, Kỷ yếu Hội thảo KH “Kinh tế Việt Nam 30 năm đổi mới: Những thành tựu và hạn chế”, trường ĐH Kinh tế - Luật.
4. Tổng Thị Hạnh (2015), *Phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế*”, trang 446, Kỷ yếu Hội thảo KH: “Những chuẩn bị cần thiết của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập mới”, trường ĐH Kinh tế - Luật – ĐH QG HCM. Giải nhì Hội nghị Nhà Khoa học trẻ - Đoàn trường ĐH Kinh tế- Luật – ĐH QG HCM.
5. Tổng Thị Hạnh (2016). *Giáo dục đại học Việt Nam và vấn đề đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC)*, trang 353, Kỷ yếu hội thảo KH quốc tế: “Giáo dục sáng tạo và phát triển nguồn nhân lực xuyên văn hóa”, Trường ĐH KHXH và NV – ĐH QG HCM. ISSN: 978-604-73-4651-6.
6. Tổng Thị Hạnh (2016), *Vị trí của giáo dục đại học Việt Nam trong cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC)*, trang 786. Kỷ yếu Hội thảo “Định vị kinh tế Việt Nam trong cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC)”, trường ĐH Kinh tế -Luật - ĐH QG HCM. ISBN: 978-604-73-4695-0.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHÁC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ

1. Tống Thị Hạnh (2010), *Hoạt động NCKH của sinh viên trường CDSPTW TP.HCM – Thực trạng và giải pháp*, trang 100, Kỷ yếu Hội thảo KH “Tổ chức hoạt động tự học và NCKH của SV trường CDSPTW TP. HCM giai đoạn 2011 - 2015”.
2. Tống Thị Hạnh (2012), *Vận dụng phương pháp nêu gương của Hồ Chí Minh trong việc giáo dục đạo đức cho sinh viên hiện nay*, trang 143, Kỷ yếu Hội thảo KH “Học tập tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, trường ĐH Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.
3. Tống Thị Hạnh (2014), *Đổi mới phương pháp dạy và học các môn khoa học Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh theo học chế tín chỉ*, Kỷ yếu hội thảo KH “Đổi mới phương pháp giảng dạy các môn khoa học Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh”, trường CĐ Công nghệ Thủ Đức.
4. Tống Thị Hạnh (2015), *Phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế*”, trang 446, Kỷ yếu Hội thảo KH: “Những chuẩn bị cần thiết của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập mới”, trường ĐH Kinh tế - Luật – ĐH QG HCM.
5. Tống Thị Hạnh (2018), *Quan điểm của Các Mác về nguồn vốn con người và sự vận dụng vào phát triển nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo “Các Mác Các Mác và thời đại ngày nay”, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, năm 2018.
6. Tống Thị Hạnh (đồng tác giả) (2018), *Thiết kế và sử dụng trò chơi trong dạy học các học phần Lí luận chính trị nhằm tích cực hóa hoạt động học tập của sinh viên*, Kỷ yếu Hội thảo Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh, tháng 12/2018.

Phụ lục 1

Số lượng giảng viên đại học phân theo địa phương

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CẢ NƯỚC	61.321	60.651	65.115	74.573	84.181	87.160	90.605	91.420	93.507
Đồng bằng sông Hồng	25.384	25.310	26.409	29.365	32.874	35.376	37.497	37.049	37.098
Trung du và miền núi phía Bắc	4.863	5.702	5.978	6.779	7.322	8.193	7.649	8.291	8.184
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	9.601	9.640	10.866	12.276	13.817	14.110	14.027	14.041	15.132
Tây Nguyên	1.853	1.178	1.271	1.416	1.542	1.420	1.411	1.461	1.609
Đông Nam Bộ	15.381	13.720	15.318	19.045	22.191	21.606	22.731	23.010	23.974
Đồng bằng sông Cửu Long	4.239	5.101	5.273	5.692	6.435	6.455	7.290	7.568	7.510

Nguồn: Tổng cục thống kê

Phụ lục 2

TOP 15 TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM VỀ CÔNG BỐ ISI (2011-2015)

Nguồn: [83; tr.488, 489, 490]

1. THỨ HẠNG THEO TỔNG SỐ LƯỢNG TRÍCH DẪN (KHÔNG TÍNH SỐ LƯỢNG TỰ TRÍCH DẪN)

1	Đại học Quốc gia Hà Nội	4981
2	Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh	3934
3	Trường Đại học Bách khoa Hà Nội	1936
4	Trường Đại học Cần Thơ	1153
5	Trường Đại học Tôn Đức Thắng	1000
6	Trường Đại học Y Hà Nội	922
7	Trường Đại học Y dược TP. Hồ Chí Minh	765
8	Trường Đại học Sư phạm Hà Nội	720
9	Học viện Nông nghiệp Việt Nam	604
10	Trường Đại học Y tế Công cộng	526
11	Đại học Huế	403
12	Trường Đại học Vinh	353
13	Đại học Đà Nẵng	232
14	Đại học Thái Nguyên	168
15	Trường Đại học Duy Tân	136

2. THỨ HẠNG THEO H – INDEX

1	Đại học Quốc gia Hà Nội	27
2	Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh	25
3	Trường Đại học Bách khoa Hà Nội	18
4	Trường Đại học Cần Thơ	17
5	Trường Đại học Tôn Đức Thắng	16
6	Trường Đại học Y Hà Nội	13
7	Trường Đại học Y dược TP. Hồ Chí Minh	13
8	Trường Đại học Sư phạm Hà Nội	13
9	Học viện Nông nghiệp Việt Nam	12
10	Trường Đại học Y tế Công cộng	10
11	Đại học Huế	9
12	Trường Đại học Vinh	9
13	Đại học Đà Nẵng	9
14	Đại học Thái Nguyên	7
15	Trường Đại học Duy Tân	5

3. THỨ HẠNG THEO TỔNG SỐ LƯỢNG TRÍCH DẪN (KHÔNG TÍNH SỐ LƯỢNG TỰ TRÍCH DẪN)

1	Đại học Quốc gia Hà Nội	4068(4981)
2	Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh	3096(3934)
3	Trường Đại học Bách khoa Hà Nội	1664(1936)
4	Trường Đại học Cần Thơ	1014(1153)
5	Trường Đại học Tôn Đức Thắng	747(1000)
6	Trường Đại học Y Hà Nội	737(922)
7	Trường Đại học Y dược TP. Hồ Chí Minh	673(765)
8	Trường Đại học Sư phạm Hà Nội	585(720)
9	Học viện Nông nghiệp Việt Nam	549(604)
10	Trường Đại học Y tế Công cộng	465(526)
11	Đại học Huế	322(403)
12	Trường Đại học Vinh	277(353)
13	Đại học Đà Nẵng	211(232)
14	Đại học Thái Nguyên	143(168)
15	Trường Đại học Duy Tân	104(136)

4. THỨ HẠNG THEO CHỈ SỐ NỘI LỰC

1	Đại học Quốc gia Hà Nội	18
2	Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh	12
3	Trường Đại học Bách khoa Hà Nội	9
4	Trường Đại học Cần Thơ	7
5	Trường Đại học Tôn Đức Thắng	6
6	Trường Đại học Y Hà Nội	5
7	Trường Đại học Y dược TP. Hồ Chí Minh	5
8	Trường Đại học Sư phạm Hà Nội	4
9	Học viện Nông nghiệp Việt Nam	4
10	Trường Đại học Y tế Công cộng	4
11	Đại học Huế	3
12	Trường Đại học Vinh	3
13	Đại học Đà Nẵng	3
14	Đại học Thái Nguyên	3
15	Trường Đại học Duy Tân	1

5. THỨ HẠNG THEO TỈ LỆ % TÁC GIẢ LIÊN HỆ

(TRONG CÁC BÀI BÁO THUỘC TOP 10% ẢNH HƯỞNG CAO NHẤT)

1	Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh	48%
2	Trường Đại học Bách khoa Hà Nội	27%
3	Trường Đại học Sư phạm Hà Nội	20%
4	Trường Đại học Vinh	16%
5	Trường Đại học Tôn Đức Thắng	16%
6	Trường Đại học Duy Tân	15%
7	Trường Đại học Y dược TP. Hồ Chí Minh	14%
8	Trường Đại học Y Hà Nội	9%
9	Đại học Đà Nẵng	8%
10	Đại học Thái Nguyên	7%
11	Đại học Cần Thơ	6%
12	Đại học Quốc gia Hà Nội	5%
13	Đại học Huế	4%
14	Học viện Nông nghiệp Việt Nam	0%
15	Trường Đại học Y tế Công cộng	0%

Phụ lục 3

Danh sách 80 trường đại học và 1 trường cao đẳng đạt chuẩn kiểm định chất lượng trong nước tính đến ngày 15/4/2018

STT	Trường	STT	Trường
1	ĐH Sư phạm (ĐH Đà Nẵng)	42	ĐH Ngoại ngữ (ĐH Đà Nẵng)
2	ĐH Giao thông Vận tải	43	ĐH Kinh tế (ĐH Đà Nẵng)
3	ĐH Khoa học Xã hội & Nhân văn (ĐHQG Hà Nội)	44	ĐH Quốc tế (ĐHQG TP Hồ Chí Minh)
4	ĐH Kinh tế (ĐHQG Hà Nội)	45	ĐH Giáo dục (ĐHQG Hà Nội)
5	ĐH Ngoại ngữ (ĐHQG Hà Nội)	46	ĐH Công nghệ (ĐHQG Hà Nội)
6	ĐH Công nghiệp TP Hồ Chí Minh	47	ĐH Duy Tân
7	ĐH Bách Khoa (ĐH Đà Nẵng)	48	Học viện Tài chính
8	ĐH CNTT và Truyền thông (ĐH Thái Nguyên)	49	ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn (ĐHQG TP Hồ Chí Minh)
9	ĐH Công nghệ Giao thông vận tải	50	ĐH Khoa học Tự nhiên (ĐHQG TP Hồ Chí Minh)
10	ĐH Nông Lâm (ĐH Huế)	51	ĐH Ngoại thương
11	ĐH Y Dược (ĐH Huế)	52	ĐH Kinh tế - Luật (ĐHQG TP Hồ Chí Minh)
12	ĐH Sài Gòn	53	ĐH Công nghệ thông tin (ĐHQG TP Hồ Chí Minh)
13	ĐH Nguyễn Tất Thành	54	ĐH Luật TP Hồ Chí Minh
14	ĐH Kinh tế TP. HCM	55	ĐH Giao thông Vận tải TP Hồ Chí Minh
15	ĐH Y Hà Nội	56	ĐH Sư phạm Kỹ thuật TP Hồ Chí Minh
16	ĐH Sân khấu - Điện ảnh Hà Nội	57	ĐH Công nghiệp Thực phẩm TP Hồ Chí Minh
17	Học viện Ngân hàng	58	ĐH Công nghiệp Hà Nội
18	ĐH Sư phạm (ĐH Thái Nguyên)	59	ĐH Kinh tế Quốc dân
19	ĐH Sư phạm Hà Nội	60	ĐH Đồng Tháp
20	ĐH Vinh	61	ĐH Quy Nhơn
21	ĐH Khoa học (ĐH Huế)	62	ĐH Phạm Văn Đồng, Quảng Ngãi

22	ĐH Hồng Đức	63	ĐH Mở TP. HCM
23	Học viện Nông nghiệp Việt Nam	64	ĐH Tiền Giang
24	ĐH Khoa học (ĐH Thái Nguyên)	65	ĐH Y Dược TP Hồ Chí Minh
25	ĐH Nông Lâm (ĐH Thái Nguyên)	66	ĐH Thủ Dầu Một
26	ĐH Kỹ thuật công nghiệp (ĐH Thái Nguyên)	67	ĐH Tài chính – Marketing
27	ĐH Kinh tế và Quản trị kinh doanh (ĐH Thái Nguyên)	68	ĐH Ngân hàng TP Hồ Chí Minh
28	ĐH Hà Nội	69	ĐH Sao Đỏ
29	ĐH Y-Dược (ĐH Thái Nguyên)	70	ĐH Y tế Công cộng
30	ĐH Mỹ thuật Việt Nam	71	ĐH Sư phạm (ĐH Huế)
31	ĐH Kiến trúc Hà Nội	72	ĐH Hàng hải Việt Nam
32	Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông	73	ĐH Sư phạm Hà Nội 2
33	ĐH Dược Hà Nội	74	ĐH Lâm nghiệp
34	ĐH Hòa Bình	75	ĐH Kinh tế (ĐH Huế)
35	ĐH Thể dục thể thao Bắc Ninh	76	ĐH Mỏ - Địa chất
36	ĐH Tây Đô	77	ĐH Luật Hà Nội
37	Viện ĐH Mở Hà Nội	78	ĐH Ngoại ngữ (ĐH Huế)
38	ĐH Thương mại	79	ĐH Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên
39	ĐH Nha Trang	80	ĐH Tài nguyên và Môi trường Hà Nội
40	ĐH An Giang	81	ĐH Lạc Hồng
41	CĐSP Trung ương		

Phụ lục 4

BẢNG 2: BẢNG XẾP HẠNG TOP 15 TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG ĐẦU VIỆT NAM

Cơ sở giáo dục đại học	Điểm xếp hạng tổng thể	Vị trí xếp hạng			
		Tổng thể	Nghiên cứu khoa học	Giáo dục và đào tạo	Cơ sở vật chất và quản trị
Đại học Quốc gia Hà Nội	85,3	1	2	1	1
Đại học Tôn Đức Thắng	72,0	2	1	5	24
Học viện Nông nghiệp	70,6	3	4	8	6
Đại học Đà Nẵng	68,7	4	6	4	18
Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh	67,8	5	5	2	39
Đại học Cần Thơ	64,6	6	12	6	3
Đại học Bách khoa Hà Nội	64,1	7	7	11	25
Đại học Huế	62,2	8	14	3	15
Đại học Duy Tân	61,1	9	3	16	46
Đại học Sư phạm Hà Nội	60,4	10	9	13	20
Đại học Quy Nhơn	59,6	11	8	22	22
Đại học Mô-Địa chất	57,8	12	15	10	26
Đại học Sư phạm Hà Nội 2	56,9	13	10	34	4
Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh	56,7	14	13	25	10
Đại học Lâm nghiệp	56,4	15	17	17	9

Nguồn: Báo cáo một cách xếp hạng các cơ sở giáo dục Đại học Việt nam (2016-2017) - Lưu Quang Hùng (Chủ biên) và Nguyễn Ngọc Anh (Đồng chủ biên)

Phụ lục 5

Các nội dung chính của tự chủ đại học			
Tự chủ về tổ chức	Tự chủ về tài chính	Tự chủ về nhân sự	Tự chủ về học thuật
Tự chủ về tổ chức thể hiện ở các nội dung sau: - Tuyển dụng hiệu trưởng, xác định các tiêu chí để tuyển dụng hiệu trưởng. - Quyết định nhiệm kỳ/miễn nhiệm hiệu trưởng. - Lựa chọn thành viên bên ngoài trường vào ban quản trị/hội đồng trường. - Quyết định về tổ chức các khoa, bộ môn. - Quyết định chương trình, tiêu chí bổ nhiệm giáo sư, phó giáo sư.	Tự chủ về tài chính thể hiện ở các nội dung sau: - Quyết định mức học phí. - Trả lương cho giảng viên theo thành tích nghiên cứu và giảng dạy. - Phân bổ ngân sách một cách độc lập. - Sở hữu bất động sản, tài sản tài chính. - Vay mượn, đầu tư ở thị trường tài chính.	Tự chủ về nhân sự thể hiện ở các nội dung sau: - Tuyển dụng giảng viên và nhân viên có năng lực mà không có sự can thiệp từ bên ngoài. - Quyết định tiêu chí, quy trình tuyển chọn, sa thải nhân sự. - Quyết định mức lương theo năng lực của giảng viên, nhân viên. - Quyết định các tiêu chí tăng lương, thưởng. - Quyết định các tiêu chí thăng chức vụ.	Tự chủ về học thuật thể hiện ở các nội dung sau: - Quyết định số lượng sinh viên tuyển sinh. - Quyết định tiêu chuẩn tuyển sinh. - Mở ngành học. - Lựa chọn ngôn ngữ giảng dạy. - Lựa chọn cơ chế đảm bảo chất lượng. - Lựa chọn cơ quan kiểm định phù hợp. - Xây dựng nội dung giảng dạy theo những quy định khung.
Nguồn: European University Association (2013), http://www.university-autonomy.eu.			

Phụ lục 6

Danh sách các trường đại học trong khu vực Đông Nam Á được xếp hạng bởi QS World năm 2014

Singapore	Malaysia	Thailand	Indonesia	Philippines
• National University of Singapore	• Universiti Malaya	• Chulalongkorn University	• University of Indonesia	• University of the Philippines
• Nanyang Technological University	• Universiti Kebangsaan Malaysia	• Mahidol University	• Bandung Institute of Technology	• Ateneo de Manila University
• Singapore Management University	• Universiti Teknologi Malaysia	• Chiang Mai University	• Universitas Gadjah Mada	• De La Salle University
	• Universiti Sains Malaysia	• Thammasat University	• Airlangga University	• University of Santo Tomas
	• Universiti Putra Malaysia	• Kasetsart University	• Bogor Agricultural University	
	• International Islamic University Malaysia	• Khon Kaen University	• Diponegoro University	
	• Universiti Teknologi MARA - UiTM	• King Mongkut's University of Technology Thonburi	• Sepuluh Nopember Institute of Technology	
		• Prince of Songkla University	• University of Brawijaya	

Phụ lục 7

**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN GIẢNG VIÊN VỀ THỰC TRẠNG
NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

Kính thưa Quý Thầy/Cô,

Chúng tôi đang thực hiện công trình nghiên cứu: ***“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế”***. Để có kết quả nghiên cứu gắn với thực tiễn, chúng tôi tiến hành khảo sát nhằm đánh giá hiện trạng nguồn nhân lực trong các trường đại học, cao đẳng và đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong thời gian tới. Kính mong quý Thầy/Cô giành chút thời gian tham gia trả lời các câu hỏi dưới đây. Kết quả trả lời của quý Thầy/Cô sẽ được bảo mật để tổng hợp, phân tích chung và chỉ dùng vào mục đích nghiên cứu khoa học.

Xin chân thành cảm ơn quý Thầy/Cô!

Thông tin chung¹

1. Tên trường đang công tác _____
2. Số điện thoại: _____
3. Giới tính:
☐ Nam ☐ Nữ
4. Độ tuổi
☐ Dưới 20 tuổi ☐ 21 – 34 tuổi
☐ 35 – 45 tuổi ☐ Trên 45 tuổi
5. Trình độ chuyên môn:
Cử nhân
Nghiên cứu sinh
Thạc sĩ

¹ Những thông tin về cá nhân là cần thiết cho công tác cung cấp thông tin sau báo cáo, đồng thời để hỗ trợ trong việc xác định chính xác các kết quả trả lời. Chúng tôi cam đoan rằng những thông tin trả lời sẽ được bảo mật và chỉ phục vụ cho mục đích điều tra.

Tiến sĩ

Khác:

6. Trình độ ngoại ngữ:

☐ Tiếng Anh

☐ Tiếng Pháp

☐ Tiếng Hoa

☐ Tiếng Nhật

☐ Khác:

Chứng chỉ quốc gia/quốc tế:

7. Trình độ tin học:

8. Số năm công tác tại trường:

☐ Dưới 5 năm

☐ Từ 5 – 10 năm

☐ Từ 10 – 20 năm

☐ Trên 20 năm

I. Thực trạng nguồn nhân lực tại các trường Đại học

1. Sau khi được tuyển dụng, Thầy/Cô được tham gia các khóa đào tạo hay nhận được sự giúp đỡ của cơ quan về chuyên môn với thang đo từ 1-5 (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Hầu như không có

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Rất thường xuyên

2. Trong 3 năm qua, Thầy/Cô có được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn hay không? (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Hầu như không có

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Rất thường xuyên

3. Thời gian tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn của Thầy/Cô là: (xin đánh dấu (✓) vào *các* lựa chọn thích hợp)

☐ Dưới 01 tháng

☐ Từ 01 tháng đến 03 tháng

- ☐ Từ 03 tháng đến 06 tháng
- ☐ Từ 06 tháng đến 12 tháng
- ☐ Trên 12 tháng

4. Hình thức đào tạo chủ yếu mà Thầy/Cô tham gia là: *(xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)*

- ☐ 1. Đào tạo chuyên sâu tại trường
- ☐ 2. Tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn
- ☐ 3. Đến trường khác học tập, nghiên cứu
- ☐ 4. Tham gia các khóa học do dự án tài trợ cho khoa, nhà trường
- ☐ 5. Theo học tại nước ngoài theo chương trình trao đổi, giao lưu văn hóa
- ☐ 6. Tự tìm kiếm học bổng để đi du học nước ngoài
- ☐ 7. Tự chi trả kinh phí để đi du học nước ngoài
- ☐ 8. Loại hình khác:.....

5. Mục đích của các khóa đào tạo mà Thầy/Cô tham gia là: *(xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)*

- ☐ 1. Nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân
- ☐ 2. Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ theo yêu cầu của cơ quan
- ☐ 3. Theo các chương trình trao đổi, giao lưu văn hóa với các trường đại học nước ngoài
- ☐ 4. Theo các dự án tài trợ cho khoa, nhà trường
- ☐ 5. Không rõ mục đích
- ☐ 6. Lý do khác:

6. Động lực khiến Thầy/Cô đăng ký tham gia các khóa đào tạo là: *(xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)*

- ☐ 1. Tìm kiếm và chủ động đề xuất tham gia vào các khóa đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn
- ☐ 2. Được khoa, nhà trường cử đi học
- ☐ 3. Được các dự án cử đi học
- ☐ 4. Được đồng nghiệp giới thiệu
- ☐ 5. Đi học theo phong trào, theo số đông
- ☐ 6. Lý do khác:

7. Công việc hiện nay có phù hợp với chuyên môn của Thầy/Cô hay không?
(xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

- ☐ Rất phù hợp
- ☐ Phù hợp
- ☐ Tương đối phù hợp
- ☐ Ít phù hợp
- ☐ Không phù hợp

8. Thầy/Cô có được giao nhiệm vụ theo các văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ của chức danh hay công việc đó hay không? (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

Hoàn toàn không có

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Rất đầy đủ, rõ ràng

9. Trình độ chuyên môn của bản thân Thầy/Cô có đáp ứng yêu cầu giảng dạy tại nhà trường không? (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

Hoàn toàn không đáp ứng

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Đáp ứng tốt

10. Trong tương lai Thầy/Cô có định hướng công việc như thế nào? (xin đánh dấu (✓) vào **các** lựa chọn thích hợp)

- ☐ Gắn bó làm việc lâu dài với trường hiện tại
- ☐ Tìm kiếm cơ hội làm việc tại môi trường mới
- ☐ Tiếp tục con đường học vấn
- ☐ Chuyển qua công tác nghiên cứu khoa học
- ☐ Chưa xác định
- ☐ Khác:

11. Nếu có ý định làm việc lâu dài tại trường, động lực chính nào khiến Thầy/Cô có quyết định như vậy? (xin đánh dấu (✓) vào *tối đa 03* lựa chọn)

- ☐ 1. Có thu nhập cao
- ☐ 2. Có cơ hội được đào tạo
- ☐ 3. Có cơ hội thăng tiến
- ☐ 4. Phù hợp với điều kiện cá nhân
- ☐ 5. Nghề nghiệp phù hợp với chuyên môn của mình
- ☐ 6. Điều kiện làm việc tốt
- ☐ 7. Môi trường làm việc thân thiện
- ☐ 8. Đối xử của lãnh đạo đối với cấp dưới tốt
- ☐ 9. Tránh thất nghiệp

12. Trong thang đo từ 1-5, xin quý Thầy/Cô đánh giá mức độ hài lòng của mình với điều kiện làm việc và trang thiết bị phục vụ tại trường (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Ít hài lòng

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Rất hài lòng

13. Xin quý Thầy/Cô đánh giá về hiệu suất làm việc của bản thân tại trường như thế nào trong thang đo từ 1-5 (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Rất thấp

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Rất cao

14. Theo đánh giá của quý Thầy/Cô thu nhập hiện tại có tương xứng với mức độ đóng góp công sức của bản thân không? (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Thu nhập cao hơn mức đóng góp
- ☐ 2. Thu nhập tương đương với mức đóng góp
- ☐ 3. Thu nhập thấp hơn mức đóng góp
- ☐ 4. Không có ý kiến

15. Ngoài công tác giảng dạy tại trường, quý Thầy/Cô có đang tham gia vào công việc khác không? (xin đánh dấu (✓) vào *các* lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Tham gia giảng dạy tại trường đại học khác
- ☐ 2. Giảng dạy ở các trung tâm
- ☐ 3. Tham gia vào các dự án nghiên cứu của Nhà nước hoặc các tổ chức nước ngoài
- ☐ 4. Cộng tác viết bài cho các tạp chí khoa học
- ☐ 5. Đầu tư, kinh doanh ở lĩnh vực khác
- ☐ 6. Không làm thêm gì cả

16. Trong thang đo từ 1-5, xin Quý Thầy/Cô đánh giá mức độ tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học của mình (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Không tham gia

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Thường xuyên tham gia

17. Nhà trường có tạo điều kiện cho hoạt động nghiên cứu khoa học của Thầy/Cô như thế nào? (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Hầu như không có

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Rất tích cực

18. Từ các hoạt động nghiên cứu khoa học có giúp ích gì cho việc nâng cao trình độ chuyên môn của Thầy/Cô? (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Hầu như không giúp ích

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Giúp ích rất nhiều

19. Đánh giá mức độ thường xuyên quan tâm tới đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho cán bộ-viên chức của trường nơi Thầy/Cô đang công tác (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

- ☐ Rất thường xuyên
- ☐ Thường xuyên
- ☐ thỉnh thoảng
- ☐ Hiếm khi
- ☐ Không bao giờ

20. Đánh giá mức độ thường xuyên quan tâm của trường của quý Thầy/Cô tới công tác đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho cán bộ-viên chức: (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

- ☐ Rất thường xuyên
- ☐ Thường xuyên
- ☐ thỉnh thoảng
- ☐ Hiếm khi
- ☐ Không bao giờ

21. Trong thang đo từ 1-5, xin Quý Thầy/Cô đánh giá mức độ quan trọng của quá trình hội nhập quốc tế đến trường nơi đang công tác (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Không quan trọng

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Rất quan trọng

22. Trong thang đo từ 1-5, xin Quý Thầy/Cô đánh giá mức độ tác động của quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục, đào tạo của Việt Nam đến trường nơi đang công tác (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

Không tác động

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Tác động rất lớn

23. Xin Quý Thầy/Cô đánh giá về trình độ của bản thân đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập ở thang đo từ 1-5: (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

Hoàn toàn không đáp ứng

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Đáp ứng tốt

24. Trình độ ngoại ngữ và tin học của quý Thầy/Cô có trở thành rào cản cho quá trình hội nhập quốc tế hiện nay: (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

Không gặp khó khăn gì

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Rất khó khăn

25. Lựa chọn nào sau đây mô tả đúng nhất về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại quý trường:

☐	Đội ngũ giảng viên trẻ có chuyên môn ngày càng nhiều
☐	Áp lực nâng cao trình độ chuyên môn càng lớn nhằm đáp ứng yêu cầu của HNQT
☐	Trình độ ngoại ngữ đang trở thành lợi thế để tiếp cận HNQT
☐	Năng lực đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu của HNQT
☐	Đội ngũ giảng viên chưa tự giác nâng cao trình độ chuyên môn
☐	Kỹ năng mềm của đội ngũ giảng viên còn yếu kém

☐	Ý kiến khác:
--------------------------	--------------

26. Quý Thầy/Cô đã có những chuẩn bị như thế nào để tham gia vào quá trình hội nhập quốc tế hiện nay? (xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)

1. Học nâng cao trình độ chuyên môn
2. Học nâng cao trình độ ngoại ngữ
3. Học nâng cao trình độ tin học
4. Học nâng cao khả năng giao tiếp
5. Cảm thấy hài lòng và không cần học thêm gì cả
6. Khi nào có yêu cầu của lãnh đạo mới tính đến việc học
7. Không quan tâm
8. Khác.....

27. Xin Quý Thầy/Cô đánh giá về việc xây dựng và ban hành quy định về phân công, bố trí nguồn nhân lực của lãnh đạo nhà trường (xin đánh dấu (✓) vào một lựa chọn thích hợp)

Hoàn toàn không thực hiện

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Thực hiện tốt

28. Xin Quý Thầy/Cô đánh giá về việc phân bổ và sử dụng giảng viên đảm bảo phù hợp giữa năng lực và yêu cầu của từng vị trí công việc của lãnh đạo nhà trường?

(xin đánh dấu (✓) vào một lựa chọn thích hợp)

Hoàn toàn không thực hiện

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Thực hiện tốt

29. Xin Quý Thầy/Cô đánh giá về mức độ khuyến khích đội ngũ nhân lực tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của nguồn nhân lực của lãnh đạo nhà trường? (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Hoàn toàn không thực
hiện

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Thực hiện tốt

30. Xin Quý Thầy/Cô đánh giá về việc thực hiện cơ chế kiểm soát đảm bảo nguồn nhân lực thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ của mình của lãnh đạo nhà trường? (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Hoàn toàn không thực
hiện

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Thực hiện tốt

TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!

Phụ lục 8

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VỀ QUẢN LÝ, ĐÀO TẠO, SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

Kính thưa Ông/Bà,

Chúng tôi đang thực hiện công trình nghiên cứu: ***“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế”***. Để có kết quả nghiên cứu gắn với thực tiễn, chúng tôi tiến hành khảo sát nhằm đánh giá hiện trạng nguồn nhân lực trong các trường đại học, cao đẳng và đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong thời gian tới. Kính mong Ông/Bà giành chút thời gian tham gia trả lời các câu hỏi dưới đây. Kết quả trả lời của quý Ông/Bà được bảo mật để tổng hợp, phân tích chung và chỉ dùng vào mục đích nghiên cứu khoa học.

Xin chân thành cảm ơn quý Ông/Bà!

II. Thông tin chung²

9. Tên trường đang công tác _____

10. Số điện thoại: _____

11. Giới tính:

☐ Nam

☐ Nữ

12. Độ tuổi

☐ Dưới 20 tuổi

☐ 21 – 34 tuổi

☐ 35 – 45 tuổi

☐ Trên 45 tuổi

13. Trình độ chuyên môn:

☐ Cử nhân

☐ Nghiên cứu sinh

☐ Thạc sĩ

☐ Tiến sĩ

² Những thông tin về cá nhân là cần thiết cho công tác cung cấp thông tin sau báo cáo, đồng thời để hỗ trợ trong việc xác định chính xác các kết quả trả lời. Chúng tôi cam đoan rằng những thông tin trả lời sẽ được bảo mật và chỉ phục vụ cho mục đích điều tra.

☐ Khác:

14. Trình độ ngoại ngữ:

- ☐ Tiếng Anh ☐ Tiếng Pháp
☐ Tiếng Hoa ☐ Tiếng Nhật
☐ Khác:

Chứng chỉ quốc gia/quốc tế:

15. Trình độ tin học:

16. Vị trí công tác hiện tại:

- ☐ Ban giám hiệu ☐ Trưởng khoa/phòng/ban
☐ Phó khoa/phòng/ban ☐ Tổ trưởng

17. Số năm công tác tại trường:

- ☐ Dưới 5 năm
☐ Từ 5 – 10 năm
☐ Từ 10 – 20 năm
☐ Trên 20 năm

18. Thời gian giữ chức vụ hiện tại:

- ☐ Dưới 1 năm
☐ Từ 2 - 5 năm
☐ Từ 5 - 10 năm
☐ Trên 10 năm

19. Tổng số cán bộ - viên chức trong trường:

20. Tỷ lệ đạt chuẩn đào tạo của trường:

III. Thực trạng nguồn nhân lực tại các trường Đại học

1. Trường Ông/ Bà xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của trường theo cách nào? (xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Dựa vào chiến lược dài hạn của trường

- ☐ 2. Căn cứ vào nhu cầu thực tế theo từng thời kỳ
- ☐ 3. Dự kiến một cách sơ bộ
- ☐ 4. Do các khoa và các phòng ban đề xuất

2. Kế hoạch nguồn nhân lực của trường Ông/ Bà được xây dựng theo khung thời gian: (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

- ☐ 5 năm
- ☐ 2 – 3 năm
- ☐ 1 năm
- ☐ Dưới 1 năm
- ☐ Không xác định

3. Trường Ông/ Bà có bộ tài liệu riêng mô tả chi tiết nhiệm vụ và tiêu chuẩn của từng chức danh không? (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Mọi chức danh đều có
- ☐ 2. Chỉ một số chức mới có
- ☐ 3. Đang tiến hành xây dựng
- ☐ 4. Hoàn toàn không có

4. Theo Ông/ Bà, tiêu chuẩn và nhiệm vụ của từng chức danh hiện tại còn phù hợp với yêu cầu công việc hay không? (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

- ☐ Rất phù hợp
- ☐ Phù hợp
- ☐ Tương đối phù hợp
- ☐ Ít phù hợp
- ☐ Không phù hợp

- ☐ Không biết/không có

Nếu không phù hợp, vậy xin cho biết lý do:.....

.....
.....

5. Trường Ông/ Bà thường tổ chức tuyển dụng nhân viên theo cách nào: (xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Tổ chức thi tuyển
☐ 2. Xét duyệt hồ sơ
☐ 3. Kết hợp cả thi tuyển và xét duyệt
☐ 4. Trường mời về
☐ 5. Hình thức khác:

.....

6. Xin Ông/ Bà cho biết các tiêu chí lựa chọn nhân lực vào trường quan trọng trong các tiêu chí sau: (xin đánh dấu (✓) vào 05 lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Năng lực chuyên môn
☐ 2. Bằng cấp đạt được
☐ 3. Năng lực giảng dạy (đối với giảng viên)
☐ 4. Kỹ năng giao tiếp
☐ 5. Kỹ năng làm việc nhóm
☐ 6. Kỹ năng làm việc độc lập
☐ 7. Năng lực nghiên cứu khoa học
☐ 8. Kinh nghiệm làm việc
☐ 9. Tính cần cù, kiên nhẫn
☐ 10. Năng động, sáng tạo
☐ 11. Năng lực ngoại ngữ và tin học

7. Xin Ông/Bà đánh giá về thể lực của nguồn nhân lực tại trường hiện nay
(xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn cho mỗi dòng)

Loại tiêu chí	Yếu	Trung bình	Tốt	Rất Tốt
Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Tình hình sức khỏe (dựa vào số ngày nghỉ phép vì lý do sức khỏe)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Khả năng chịu đựng áp lực công việc, làm thêm giờ	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

8. Xin Ông/Bà đánh giá về trí lực của nguồn nhân lực tại trường hiện nay (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn cho mỗi dòng)

Loại tiêu chí	Yếu	Trung bình	Tốt	Rất tốt
Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Kiến thức về các vấn đề xã hội	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Trình độ tin học	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Trình độ ngoại ngữ	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Năng lực giảng dạy (đổi mới phương pháp)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Năng lực quản lý	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Năng lực học tập ở bậc cao hơn	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

9. Xin Ông/Bà đánh giá về nhân cách của nguồn nhân lực tại trường hiện nay
(xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn cho mỗi dòng)

Loại tiêu chí	Yếu	Trung	Tốt	Rất
---------------	-----	-------	-----	-----

		 bình		 tốt
Lối sống	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Cách ứng xử	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Trách nhiệm trong chuyên môn	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Tinh thần cầu tiến trong công việc	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Tác phong làm việc nghiêm túc	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Trách nhiệm với đồng nghiệp	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Tuân thủ pháp luật và nội quy của đơn vị	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

10. Xin Ông/Bà đánh giá về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực tại trường hiện nay (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn cho mỗi dòng)

Loại tiêu chí	Yếu	Trung bình	Tốt	Rất tốt
Kỹ năng làm việc độc lập	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Kỹ năng làm việc nhóm	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Kỹ năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Kỹ năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Kỹ năng giao tiếp	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Kỹ năng quản lý thời gian và sắp xếp công việc	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Kỹ năng thích nghi với môi trường làm việc thay đổi	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Kỹ năng giải quyết công việc nhanh chóng, kịp thời	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

11. Xin Ông/Bà đánh giá về hiệu suất làm việc của đội ngũ cán bộ nhân viên tại trường với thang đo từ 1-5 (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

12. Xin Ông/Bà cho biết thời gian định kỳ đánh giá chất lượng nhân lực của trường (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1 tháng/lần ☐ 1 lần/năm
☐ 3 tháng/lần ☐ Trên một năm một lần
☐ 6 tháng/lần ☐ Không đánh giá/chưa bao giờ

13. Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của trường Ông/Bà bao gồm: (xin đánh dấu (✓) vào **các** lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Khối lượng công việc
☐ 2. Chất lượng công việc
☐ 3. Quan hệ ứng xử với đồng nghiệp, sinh viên
☐ 4. Chấp hành tốt nội quy của trường
☐ 5. Tinh thần trách nhiệm trong công việc
☐ 6. Sự hợp tác với đồng nghiệp
☐ 7. Khác:

14. Xin Ông/Bà đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực tại trường trong thang đo từ 1-5 (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

15. Xin Ông/Bà đánh giá khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực hiện tại so với kỳ vọng đặt ra trong thang đo từ 1-5 (xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)

Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

16. Việc đánh giá mức độ thực hiện công việc của nguồn nhân lực mà trường Ông/Bà tiến hành nhằm mục đích: (xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Nâng lương
- ☐ 2. Chế độ khen thưởng
- ☐ 3. Bổ nhiệm cán bộ
- ☐ 4. Rà soát, sắp xếp, bố trí, điều chỉnh
- ☐ 5. Đào tạo, bồi dưỡng
- ☐ 6. Đánh giá, xếp loại cán bộ
- ☐ 7. Khác

.....

17. Xin Ông/Bà đánh giá mức độ thường xuyên quan tâm tới đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho cán bộ-viên chức của trường (xin đánh dấu (✓) vào một lựa chọn thích hợp)

- ☐ Rất thường xuyên
- ☐ Thường xuyên
- ☐ thỉnh thoảng
- ☐ Hiếm khi
- ☐ Không bao giờ

18. Xin Ông/bà đánh giá mức độ thường xuyên quan tâm của trường tới công tác đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho cán bộ-viên chức: (xin đánh dấu (✓) vào một lựa chọn thích hợp)

- ☐ Rất thường xuyên
- ☐ Thường xuyên
- ☐ thỉnh thoảng
- ☐ Hiếm khi
- ☐ Không bao giờ

19. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ - viên chức của trường Ông/Bà thường được tiến hành chủ yếu theo: *(xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)*

- ☐ 1. Theo kế hoạch 3 -5 năm
- ☐ 2. Theo kế hoạch hàng năm
- ☐ 3. Rất ít khi có kế hoạch cụ thể
- ☐ 4. Căn cứ vào nhu cầu thực tế
- ☐ 5. Không có kế hoạch đào tạo

20. Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành chủ yếu của cơ quan Ông/Bà là: *(xin đánh dấu (✓) vào **tối đa 03** lựa chọn):*

- ☐ 1. Gửi cán bộ - viên chức đi đào tạo là chính
- ☐ 2. Tổ chức đào tạo tại cơ quan là chính
- ☐ 3. Tổ chức các hội thảo, hội thi tại cơ quan
- ☐ 4. Thăm quan thực tế, kiến tập
- ☐ 5. Tham gia các khóa học do dự án tài trợ cho nhà trường
- ☐ 6. Gửi cán bộ - nhân viên theo học tại nước ngoài theo chương trình trao đổi, giao lưu văn hóa
- ☐ 7. Hỗ trợ, kiểm tra, giúp đỡ từ tổ chuyên môn
- ☐ 8. Cán bộ - nhân viên tự tìm kiếm học bổng để đi du học nước ngoài
- ☐ 9. Cán bộ - nhân viên tự chi trả kinh phí để đi du học nước ngoài
- ☐ 10. Khác

.....

21. Nguồn kinh phí dành cho việc đào tạo, bồi dưỡng tại quý trường là do: *(xin đánh dấu (✓) vào **một** lựa chọn thích hợp)*

- ☐ 1. Người đi học chi trả là chính
- ☐ 2. Cơ quan chi trả là chính
- ☐ 3. Nhà nước, các dự án chi trả là chính
- ☐ 4. Cá nhân và cơ quan cùng chi trả

- ☐ 5. Khác
.....

22. Trong thang đo từ 1-5, xin Ông/Bà đánh giá mức độ tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên của trường (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Không tham gia	Ít tham gia	Bình thường	Thường xuyên	Rất thường xuyên
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

23. Nhà trường có tạo điều kiện cho hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên như thế nào? (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Rất ít	Ít	Trung bình	Cao	Rất cao
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

24. Trong thang đo từ 1-5, xin Ông/Bà đánh giá mức độ tác động của quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục, đào tạo của Việt Nam đến trường nơi đang công tác. (xin đánh dấu (✓) vào *một* lựa chọn thích hợp)

Rất ít	Ít	Trung bình	Lớn	Rất lớn
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

25. Trường của Ông/Bà đã tham gia vào quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục, đào tạo thể hiện qua: (xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Quan hệ trao đổi, hợp tác nghiên cứu - đào tạo với các trường đại học, cao đẳng nước ngoài
- ☐ 2. Trường nhận được tài trợ của các nước và các tổ chức quốc tế
- ☐ 3. Các nước/tổ chức quốc tế tổ chức nghiên cứu, xây dựng chương trình đào tạo tại trường

- ☐ 4. Các trường đại học, cao đẳng nước ngoài mở các khóa đào tạo thạc sĩ, các lớp bồi dưỡng tại trường
- ☐ 5. Quan hệ với nhiều công ty nước ngoài trong việc đào tạo, nghiên cứu và cấp học bổng cho sinh viên của trường

26. Lựa chọn nào sau đây mô tả đúng nhất về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại quý trường: (xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Đội ngũ giảng viên trẻ có chuyên môn ngày càng nhiều
- ☐ 2. Áp lực nâng cao trình độ chuyên môn càng lớn nhằm đáp ứng yêu cầu của HNQT
- ☐ 3. Trình độ ngoại ngữ đang trở thành lợi thế để tiếp cận HNQT
- ☐ 4. Năng lực đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu của HNQT
- ☐ 5. Đội ngũ giảng viên chưa tự giác nâng cao trình độ chuyên môn
- ☐ 6. Kỹ năng mềm của đội ngũ giảng viên còn yếu kém
- ☐ 7. Ý kiến khác:

27. Theo Ông/Bà, nguồn nhân lực trong các trường đại học, cao đẳng hiện nay cần đáp ứng những điều kiện gì cho quá trình hội nhập quốc tế? (xin đánh dấu (✓) vào các lựa chọn thích hợp)

- ☐ 1. Nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ - viên chức
- ☐ 2. Nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ - viên chức
- ☐ 3. Nâng cao trình độ tin học cho cán bộ - viên chức
- ☐ 4. Nâng cao khả năng giao tiếp cho cán bộ - viên chức
- ☐ 5. Có hệ thống cơ sở vật chất hiện đại
- ☐ 6. Khác:

TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!

Phụ lục 9

CÂU HỎI PHỎNG VẤN CHUYÊN GIA

Đối tượng phỏng vấn: Hiệu trưởng, Hiệu phó chuyên môn, Trưởng phòng tổ chức, Trưởng khoa, Phó Khoa, Trưởng Bộ môn của một số trường đại học

1. Theo ông/bà, các tiêu chí nào thể hiện chất lượng của nguồn nhân lực các trường đại học?
2. Theo ông/bà, các yếu tố nào tác động đến chất lượng của nguồn nhân lực các trường đại học?
3. Cơ quan ông/bà có chú ý đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không? Thể hiện cụ thể như thế nào?
4. Trường của ông/bà đang công tác đã chuẩn bị gì để hội nhập quốc tế?
5. Quá trình hội nhập quốc tế tác động như thế nào đến trường của ông/bà? Những biểu hiện cụ thể sự hội nhập của trường?

Phụ lục 10

**DANH SÁCH CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC
TÁC GIẢ THỰC HIỆN KHẢO SÁT**

1	Trường Đại học Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh
2	Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh
3	Trường Đại học Bách khoa TP. Hồ Chí Minh
4	Trường Đại học Cần Thơ
5	Trường Đại học Tôn Đức Thắng
6	Trường Đại học Hà Nội
7	Trường Đại học Y dược TP. Hồ Chí Minh
8	Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh
9	Trường Đại học Nông lâm TP. Hồ Chí Minh
10	Đại học Huế
11	Đại học Thái Nguyên
12	Trường Đại học Kinh tế - Luật
13	Trường Đại học Mở Hà Nội
14	Trường Đại học Tây Nguyên
15	Trường Đại học Ngoại thương
16	Trường Đại học Công nghiệp thực phẩm TP. Hồ Chí Minh
17	Trường Đại học Hoa Sen
18	Trường Đại học Sài Gòn
19	Trường Đại học Trà Vinh
20	Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu