

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.

Thực tiễn 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. 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 và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Xây dựng luận cứ khoa học để đưa ra quan niệm có hệ thống về chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam hiện nay, làm căn cứ thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDDH nói riêng và chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam nói chung.

2.2. Nhiệm vụ 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; Xây dựng được một khung lý 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.

- 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 nghiên cứu

Luận án nghiên cứu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học ở Việt Nam tác động của tự chủ đại học và xu thế hội nhập quốc tế.

4. Phạm vi nghiên cứu

- Nguồn nhân lực trong các trường đại học bao gồm đội ngũ giảng viên, các nhà quản lý, đội ngũ phục vụ cho ngành... Trong đề tài này, tác giả chủ yếu tập trung nghiên cứu vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên trực tiếp giảng dạy trong các trường đại học – nguồn nhân lực trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục đại học. Luận án giới hạn nghiên cứu trên ba phương diện chủ yếu: Trí lực, nhân cách và kỹ năng mềm của nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam.

- Về thời gian, luận án khảo sát thực trạng chất lượng nguồn nhân lực GDDH Việt Nam giai đoạn 2007-2018 và xây dựng giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho những năm tới.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp tiếp cận vấn đề nghiên cứu

Luận án lựa chọn phương pháp tiếp cận, nghiên cứu dưới giác 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 lí thuyết của các khoa học liên ngành như kinh tế học, kinh tế phát triển, kinh tế quản lí nguồn nhân lực.

5.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể

Để đạt kết quả nghiên cứu, tác giả sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu sau: Phương pháp logic – lịch sử; Phương pháp phân tích và tổng hợp; Phương pháp so sánh và đối chiếu; Phương pháp chuyên gia; Phương pháp khảo sát và thống kê mô tả

6. Nguồn dữ liệu

- Thu thập các số liệu từ sách, báo, luận án, công trình nghiên cứu, các tạp chí chuyên ngành.

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

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.

7. Điểm mới và những đóng góp của luận án

7.1. Về phương diện học thuật

- Luận án góp phần phát triển về lí luận vấn đề chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam từ sự kết hợp cách tiếp cận kinh tế chính trị và giáo dục.

- Luận án xây dựng về tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đại học dưới tác động của tự chủ đại học, hội nhập quốc tế và cuộc cách mạng lần thứ tư.

7.2. 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 và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Luận án xác lập những giải pháp giúp các trường triển khai thực hiện nâng cao phẩm chất, năng lực đội ngũ nhân lực, coi đây là cơ sở nền tảng, là

yếu tố quyết định, và hướng tiếp cận để mỗi giảng viên, nhân viên phấn đấu đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

8. 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 vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

Chương 2: Cơ sở lí 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 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

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực

Tác giả đã tham khảo các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực của Schultz (1972), Landanov and Pronicov Bushmarrin (2002), Mario Baldassarri, Luigi Paganetto and Edmun S. Phelps (1994), Christian Batal (2002), Jim Stewart và Graham Beaver chủ biên (2004). Các nhà nghiên cứu tập trung bTác giả đã tham khảo các công trình nghiên cứu về vai trò vốn nhân lực đối với quá trình tăng trưởng, phát triển kinh tế của mỗi quốc gia.

Các công trình nghiên cứu của các tác giả Đàm Đức Vương (2010), Trần Kim Hải (1999), Phạm Văn Quý (2005), Nguyễn Bá Ngọc và Trần Văn Hoan (2002), Nguyễn Ngọc Hiến (2007), Bùi Văn Nhơn (2008), Phạm Minh Hạc (1996), Trần Văn Tùng và Lê Ái Lâm đồng chủ biên (1996) bàn về các vấn đề: tổng quan về nguồn nhân lực và những đặc điểm của nguồn nhân lực Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực

Tác giả đã tham khảo các công trình nghiên cứu của các tác giả sau:

Các tác giả John Naisbitt (2009), Nancy Birdsall, David Ross, và Richarch Sabot (1995), Edgar Morin (2008), Các chuyên gia Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB: Asean Development Bank - 2005), Bushmarrin (2002), Paul Moris (1996) và Ranis G (1996) bàn vai trò của chất lượng nguồn nhân lực trong việc thúc đẩy sự phát triển kinh tế- xã hội.

Các tác giả Mai Quốc Chánh chủ biên (1999), Nguyễn Ngọc Tú (2012), Phạm Công Nhất (2007), Vũ Thị Phương Mai (2004), Lê Văn Phục (2010), Võ Thị Kim Loan (2014) Có nhiều đóng góp cho việc nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao, từ đó đề xuất một số giải pháp trọng tâm làm cơ sở cho việc hoạch định và nâng cao hiệu quả việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực giáo dục đại học

Tác giả nghiên cứu các công trình bàn về đặc điểm lao động của nguồn nhân lực các trường đại học như: nhà giáo dục Pháp, J.Vial (1993), tác giả J.A Centra (1998), tác giả Franz Emanuel Weinert (1998), J.M.Denomme và Medeleine Roy (2001), nhà giáo dục Ph.N.Gônôbôlin (1979), luận bàn về đặc điểm lao động của nguồn nhân lực các trường đại học. Bên cạnh đó, tác giả tìm hiểu các công trình nghiên cứu bàn về tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học: UNESCO– Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hiệp Quốc, Centra (1979), tổ chức Higher Learning Commission (HLC), Hanushek & Woessmann.

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

Tác giả đã tham khảo các công trình nghiên cứu các nội dung sau:

Một là, Các công trình nghiên cứu về vai trò và đặc điểm của nguồn nhân lực giáo dục đại học. Nghiên cứu vấn đề này có các tác giả: Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2001); tác giả Phạm Hồng Quang (2006), tác giả Đỗ Văn Phúc (2000), Nguyễn Văn Sơn (2002), Ngô Văn Hà (2013).

Hai là, các công trình nghiên cứu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học: Phòng Phát triển con người Khu vực Đông Á và Thái Bình Dương của Ngân hàng thế giới (2008), Trần Xuân Bách (2010), Phạm Đức Chính, Nguyễn Tiến Dũng (2014), Nguyễn Văn Duệ (1997); Nguyễn Duy Yên (2004); Đinh Thị Minh Tuyết (2010). Phạm Ngọc Trung (2011),

Nguyễn Văn Đệ (2009), Trần Thị Lan (2014), Nguyễn Đức Chính và Nguyễn Phương Nga (2006). Hoàng Chí Bảo (2006), Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đặng Xuân Hải (2003)

Ba là, các công trình nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế: Tác giả Trần Quốc Toàn (chủ biên, 2012), Phạm Công Nhất (2012), Nguyễn Văn Đệ (2009), Tạ Thị Thu Hiền (2011), Huỳnh Thế Nguyễn, Trương Thị Tuyết An (2015), Trịnh Thị Diệu Hằng (2013).

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 GDDH, kết quả nghiên cứu dưới những góc độ khác nhau của các tác giả là tài liệu tham khảo quan trọng để hoàn thành nghiên cứu này.

1.1.4. Những vấn đề đặt ra cho đề tài

Các vấn đề liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đại học còn là khoảng trống:

- Xây dựng 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.

- 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.

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.

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

Trên cơ sở nghiên cứu các khái niệm về nguồn nhân lực, tác giả cho rằng, nguồn nhân lực là nguồn lực con người, được nhìn nhận ở cả hai mặt: số lượng và chất lượng. Về số lượng, nguồn nhân lực được xác định bởi các chỉ tiêu về quy mô và tốc độ tăng; về chất lượng, nó được đánh giá trên các yếu tố về trí lực, nhân cách và kỹ năng mềm.

Từ những nghiên cứu của các tác giả, tác giả đưa ra quan niệm về nguồn nhân lực các trường đại học như sau: *Nguồn nhân lực các trường đại học là một lực lượng lao động 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.*

Theo tác giả, *Chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học được đo lường bằng trí lực, 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.*

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học là làm cho chất lượng công việc mà đội ngũ nhân lực thực hiện đạt mức độ cao hơn.

2.2. Một số lý thuyết về chất lượng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực GDDH

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

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. 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.

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

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 dân 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.

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

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

2.3.1. 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

2.3.2. 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

2.3.3. 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

2.3.4. 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

2.4. Các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL các trường ĐH trong 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.

Dựa trên các nghiên cứu về tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của các tác giả và các quy định về tiêu chuẩn giảng viên, 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. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL trong các trường ĐH

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

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 NNLGDĐH ở nước ta.

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.

2.5.2. Chất lượng 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.

2.5.3. Chính sách 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 lí, 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.

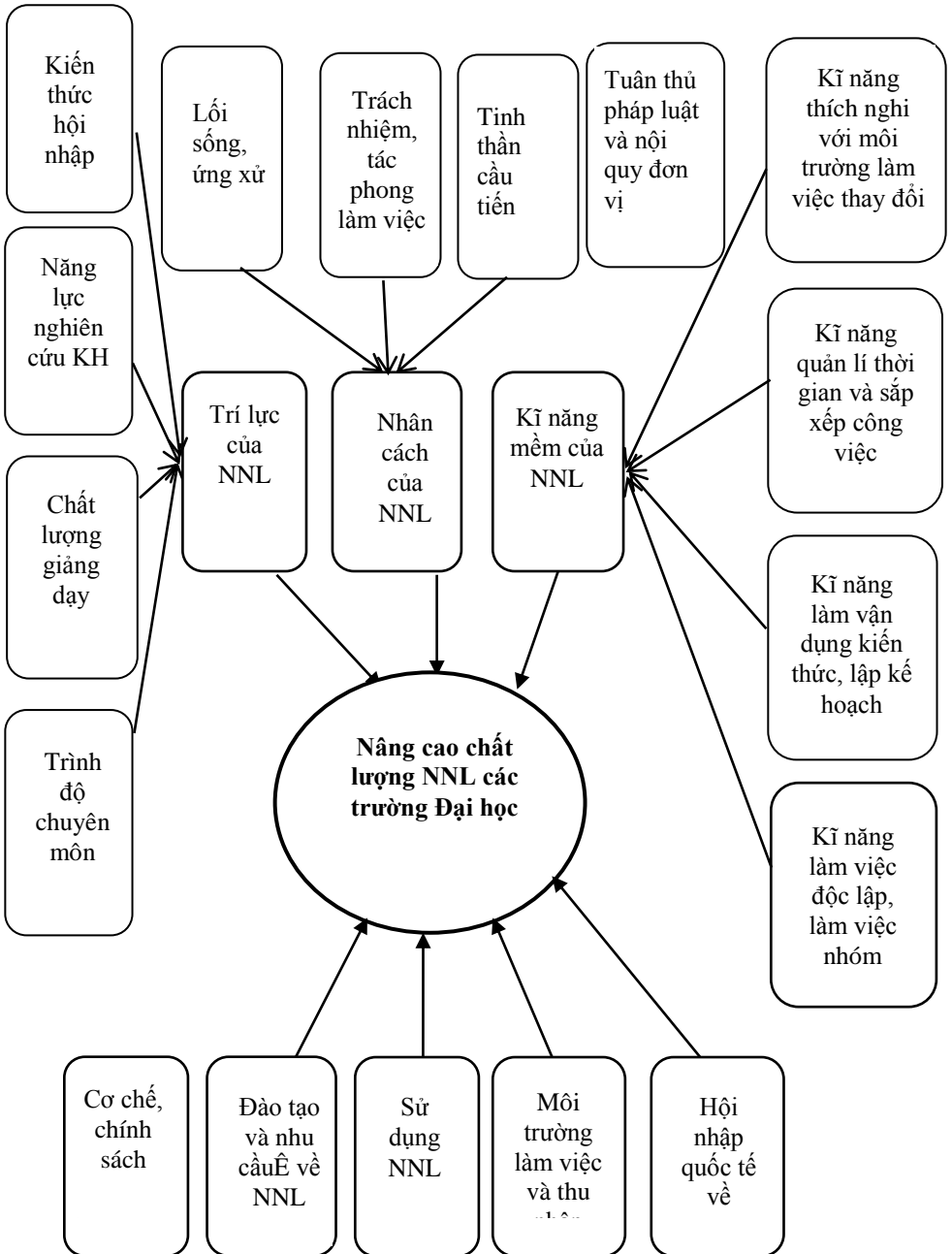
2.5.4. Môi trường làm việc và thu nhập trong các trường ĐH

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 lí 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...

2.5.5. 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.

2.6. Quy trình nghiên cứu và khung phân tích



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

3.1.1. Về mạng lưới các trường đại học

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

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.

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. 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.

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

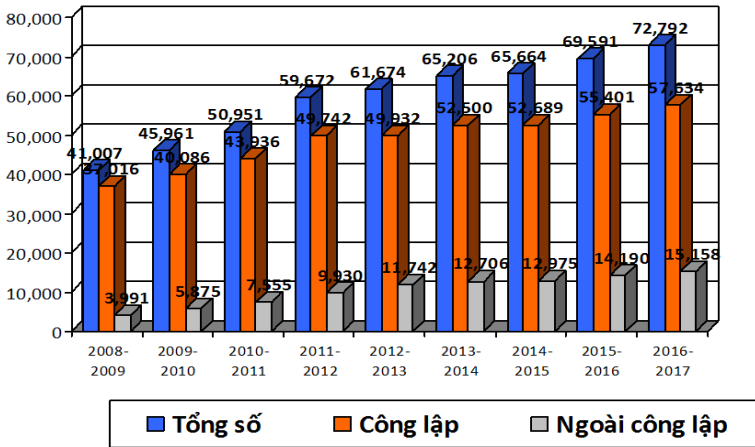
Về phương pháp và hình thức tổ chức dạy học đại học, các trường đại học ở nước ta hiện nay nhìn chung chưa tiếp cận với các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học đại học phổ biến của thế giới.

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

3.2.1. 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 10 năm học (từ năm học 2007-2008 đến năm học 2016-2017), 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 3.2).

Hình 3. 2. Số lượng giảng viên các trường đại học công lập và ngoài công lập



Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Sự phân bố nguồn nhân lực giữa các trường đại học công lập và dân lập có sự khác nhau. Hiện nay, trong các trường đại học công lập, tỉ lệ giảng viên/ sinh viên về cơ bản đang ngày càng giảm dần. Tuy nhiên, ở khối các trường đại học dân lập, tỉ lệ này còn cao. Tỷ lệ học viên ĐH trên giảng viên của khối ngoài công lập nước ta hiện nay khoảng trên 28,5 cao hơn so với mức quy định. Trong thời gian tới phải đảm bảo ở mức quy định là 20 SV/GV, do đó năm 2015 số giảng viên khối NCL là 25 ngàn người, đến năm 2020 số giảng viên cần phải có là 55 ngàn người và đến năm 2025 là 120 ngàn người.

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

3.2.2.1. Về trí lực của nguồn nhân lực

Thứ nhất, về trình độ chuyên môn

Trình độ học vấn chưa đáp ứng yêu cầu chuẩn trình độ của giảng viên. Năm học 2016-2017, tổng số giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học là 72.792 người (công lập: 57.634 người; ngoài công lập: 15.158 người). Trong đó số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ là 16.514 người (chiếm 22,7%); trình độ thạc sĩ là 43.127 người (chiếm 59,2%); trình độ đại học và cao đẳng là 12.519 người (chiếm 17,2%); chuyên khoa I, II là 523 người; trình độ khác là 109 người. Toàn ngành giáo dục hiện có 4.687 giáo sư và phó giáo sư (chiếm 6,4% tổng số giảng viên), trong đó 574 giáo sư (chiếm 0,8%) và 4113 phó giáo sư (chiếm 5,6%).

Bảng 3. 2. Trình độ nguồn nhân lực GD Đại học từ năm 2006 – 2017

| Năm | GS | PGS | Phân theo trình độ chuyên môn | | | | |
|-----------|-----|-------|-------------------------------|---------|---------------------|--------|---------------|
| | | | Tiến sĩ | Thạc sĩ | Chuyên khoa I và II | ĐH, CĐ | Trình độ khác |
| 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 |
| 2016-2017 | 574 | 4687 | 16.514 | 43.127 | 523 | 12.519 | 109 |

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Tỉ 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 (Trần Văn Nhung, 2013).

Bảng 3. 3. 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 | 1.638 |
| 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.

Thứ hai, về chất lượng giảng dạy

Theo Báo cáo về Tình 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.

Thứ ba, về năng lực nghiên cứu khoa học

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.

Bảng 3. 4. 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 |
| Philippnes | 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, 2013

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.

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.

Bảng 3. 5. 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

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, kỹ thuật - công nghệ, nông lâm ngư nghiệp, y dược, tài nguyên và môi trường. Khỏi các trường kỹ thuật công nghệ, bên cạnh các sản phẩm thương mại và các bằng chứng nhận sở hữu trí tuệ, khỏi trường này luôn có tỉ lệ công bố quốc tế cao nhất. Trong giai đoạn 2011-2016, khỏi 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.

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.

Bảng 3. 6. Công bố quốc tế thuộc Scopus của các nước ASEAN 2009 – 2018

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Malaysia | 11.945 | 15.778 | 20.760 | 22.873 | 25.440 | 28.777 | 27.436 | 30.228 | 32.774 | 30.892 |
| Singapore | 14.052 | 15.704 | 16.640 | 18.358 | 19.284 | 19.923 | 20.519 | 21.501 | 22.172 | 21.872 |
| Thái Lan | 8.531 | 10.107 | 10.735 | 12.040 | 12.393 | 13.615 | 13.149 | 14.818 | 16.430 | 16.713 |
| Indonesia | 2.108 | 2.833 | 3.434 | 4.079 | 5.305 | 6.699 | 8.278 | 12.341 | 20.405 | 29.031 |
| Việt Nam | 1.764 | 2.190 | 2.414 | 3.154 | 3.758 | 4.061 | 4.159 | 5.863 | 6.578 | 8.234 |
| Philippines | 1.248 | 1.347 | 1.621 | 1.567 | 1.973 | 2.240 | 2.688 | 3.076 | 3.364 | 3.456 |
| Myanmar | 139 | 117 | 167 | 121 | 112 | 153 | 223 | 308 | 436 | 514 |
| Campuchia | 189 | 196 | 223 | 265 | 271 | 329 | 358 | 400 | 430 | 476 |
| Lào | 103 | 138 | 157 | 212 | 205 | 224 | 246 | 270 | 238 | 300 |
| Brunei | 119 | 124 | 173 | 247 | 292 | 390 | 440 | 526 | 514 | 460 |

(Nguồn: Nguyễn Thu Thủy, Trần Tú Uyên, 2018)

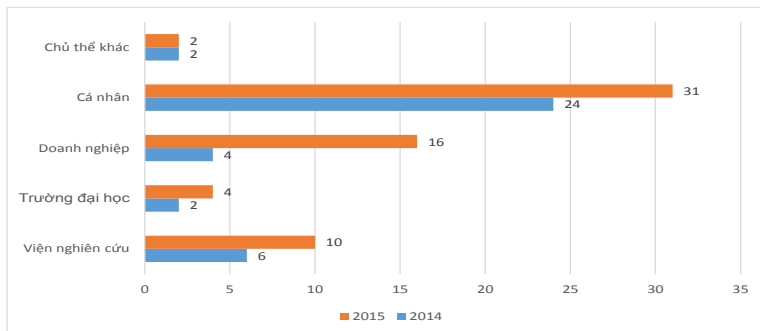
Tuy nhiên, có tới 80% các công trình khoa học đứng tên chung hoặc hợp tác với người nước ngoài.

Trong 10 năm qua, số lượng các công bố quốc tế thuộc Scopus của Việt Nam đã tăng gần 5 lần, từ 1.764 bài công bố vào năm 2009, lên đến 8.234 bài năm 2018. Trong khối ASEAN, Malaysia là nước có dân số đứng thứ 5 trong khu vực với gần 31 triệu dân (vào đầu năm 2019), nhưng đạt số công bố khoa học thuộc Scopus nhiều nhất, với số lượng bài xuất bản trong danh mục của Scopus bình quân hàng năm cao nhất ASEAN - xấp xỉ 24.700 bài/năm. Các con số này của Singapore, Thái Lan, Indonesia, Việt Nam và Phillipines lần lượt là khoảng 19.000, 12.850, 9.450, 4.220 và 2.300 bài/năm; các nước còn lại của ASEAN chỉ đạt bình quân 200-300 bài/năm. Việt Nam trong giai đoạn vừa qua ngày càng quan tâm nhiều hơn tới hoạt động nghiên cứu khoa học và công bố quốc tế. Số lượng và chất lượng các nghiên cứu và công bố không ngừng gia tăng. Thống kê trên Cơ sở dữ liệu của Scopus chỉ ra số lượng các công trình công bố quốc tế của Việt Nam có tốc độ tăng khá ổn định, trong đó cao nhất vào năm 2016 (40,97%). Trong khi đó, Indonesia được ghi nhận là nước có tốc độ tăng công bố quốc tế Scopus cao nhất trong khối ASEAN.

Tính đến năm học 2016-2017 đã có 491 nhóm giảng dạy – nghiên cứu được thành lập tại các cơ sở đào tạo, trong đó cơ sở đào tạo có nhiều nhóm giảng dạy – nghiên cứu nhất là: Trường ĐH Bách khoa Hà Nội (127 nhóm), tiếp đến là các trường: ĐH Tây Nguyên (42 nhóm), ĐH Đà

Năng (36 nhóm), ĐH SP Kỹ thuật Hưng Yên (30 nhóm), ĐHQG TP. Hồ Chí Minh (24 nhóm), ĐHQG Hà Nội (23 nhóm). Các chương trình đào tạo kỹ sư chất lượng cao, chương trình đào tạo kỹ sư, cử nhân tài năng, chương trình tiên tiến được nhiều trường đại học quan tâm phát triển.

Hình 3. 5. 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

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 khoa học. 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.

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

Khi tham gia hội nhập quốc tế về giáo dục đại học, tiếng Anh là ngôn ngữ chính để giao tiếp, giảng dạy và nghiên cứu. Tổ chức giáo dục toàn cầu EF (Education First, hoạt động ở 116 quốc gia) báo cáo kết quả nghiên cứu lần thứ 8 năm 2018 về chỉ số thông thạo tiếng Anh (English Proficiency Index – EPI) của 88 quốc gia và vùng lãnh thổ, dựa trên dữ liệu của 1,3 triệu bài thi tiếng Anh được chọn ngẫu nhiên từ những người thi trường thành. Đây là chỉ số đánh giá khả năng tiếng Anh lớn nhất toàn cầu hiện nay.

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.

3.3.2.3. Về kĩ năng mềm của nguồn nhân lực

Trong quá trình được đào tạo ở đại học, bản thân giảng viên và cán bộ quản lí các trường đại học chủ yếu được chú trọng đào tạo chuyên môn mà chưa quan tâm rèn luyện các kĩ 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 kĩ 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:

3.3. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng 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

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.

Từ 2013 tới nay, chi ngân sách cho giáo dục ĐH chỉ chiếm khoảng 9 -10% tổng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục; khoảng 2% so với tổng chi ngân sách nhà nước và chỉ bằng hơn 0,5% so với GDP của cả nước.

19/23 trường đại học công lập thí điểm tự chủ giai đoạn 2015-2017 có bước nhảy vọt về số lượng cũng như chất lượng các bài báo công bố quốc tế. Trong giai đoạn 2013-2016, số lượng các bài viết được công bố trên các tạp chí chuyên môn nước ngoài tăng lên nhiều nhất (số lượng năm 2016 gần gấp đôi so với năm 2014 - từ 848 bài tăng lên 1.651 bài). Số hợp đồng chuyên gia công nghệ tăng gần gấp 3 lần trong giai đoạn 2013-2015. Trong số các trường đại học ngoài công lập của cả nước, trường Đại học Nguyễn Tất Thành và trường Đại học Duy Tân là hai cơ sở dẫn đầu về đầu tư cho KH&CN và về số bài báo quốc tế thuộc danh mục ISI/Scopus.

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

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 lý 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.

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

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 lí 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...

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

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 kỵ... 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 lí kỉ luật trong các trường đại học có tình trạng buông lỏng. Khen thưởng còn nặng về hình thức, cảm tính và nề 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 lí nhẹ, tình trạng bao che vẫn tồn tại. Công tác kiểm tra, giám sát chưa chặt chẽ, thiếu hiệu quả cao.

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 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

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.

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).

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

3.4.1. Những thành tựu đạt được trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường ĐH Việt Nam

Một là, số lượng giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ngày càng cao; đạo đức, nhân cách nhà giáo 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. **Hai là**, việc xây dựng qui hoạch và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo 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. **Ba là**, 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. **Bốn là**, chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo và cán bộ quản lý 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. **Năm là**, 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 tiệm cận với chuẩn trình độ quốc tế. **Sáu là**, 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.

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

Một là, 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. **Hai là**, còn tồn tại nhiều bất cập về chất lượng, số lượng, cơ cấu đội ngũ nhà giáo; năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhiều nhà giáo còn hạn chế, chưa thực sự đổi mới phương pháp giảng dạy, vẫn còn có những giáo viên xếp loại yếu về chuyên môn, nghiệp vụ, thậm chí, một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục đại học. **Ba là**, về nghiệp vụ sư phạm: phần lớn nhà giáo đều đã qua đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ nhà giáo đã được nâng lên. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận không nhỏ chưa đạt yêu cầu về năng lực sư phạm, trình độ tin học và ngoại ngữ. **Bốn là**, trong những năm gần đây, một số ít nhà giáo do chạy theo vật chất đơn thuần, thiếu tu dưỡng, rèn luyện, một bộ phận giảng viên bị xói mòn về đạo đức, lối sống, nhân cách.

Năm là, 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. **Sáu là**, môi trường làm việc và thu nhập của giảng viên chưa tạo ra động lực mạnh mẽ khuyến khích giảng viên nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học cũng như tập trung toàn bộ năng lực và tâm huyết để hoàn thành tốt nhiệm vụ của người giảng viên.

3.4.3. Nguyên nhân của hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học Việt Nam trong hội nhập quốc tế

3.4.3.1. Nhận thức của giảng viên về vai trò của mình đối với chất lượng GDĐH chưa được nâng cao

3.4.3.2. Trình độ nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đào tạo và hội nhập quốc tế

3.4.3.3. Cơ chế quản lí giáo dục đại học chưa tạo ra môi trường làm việc tốt cho giảng viên

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

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.

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.

4.1.2. Mục tiêu phát triển

Tăng tỉ 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 tỉ 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.

4.1.3. Quan điểm và định hướng phát triển

Giáo dục đại học 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).

Một nền giáo dục đại học hiện đại trước hết phải có đội ngũ nhân lực đủ trình độ, năng lực để có khả năng đảm trách nhiệm vụ chuyên môn và quản lý ở một số trường, ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế, có khả năng tham gia tích cực vào thị trường phân công lao động quốc tế. Do đó, nâng cao chất lượng NNL GDĐH theo hướng chuyên nghiệp hóa và quốc tế hóa là vấn đề tiên quyết. Nó thể hiện ở chất lượng giảng dạy, NCKH, ứng dụng, chuyển giao công nghệ và chất lượng quản lý giáo dục.

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 GDĐH 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

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

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

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

4.2.2.1. Nâng cao trí lực, nhân cách và kỹ năng mềm của nguồn nhân lực trong các trường đại học Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

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

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

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

KẾT LUẬN

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.

Kết quả nghiên cứu của Luận án được thể hiện ở các nội dung sau: -Về cơ sở lý thuyết: Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học, trong đó chỉ ra các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên đại học và yếu tố tác động. -Về cơ sở thực tiễn: Luận án phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Kết quả nghiên cứu Luận án cho thấy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học được xem xét trên ba tiêu chí: trí lực, nhân cách và kỹ năng mềm. Các yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng giảng viên bao gồm: cơ chế, chính sách phát triển giáo dục đại học; Tình hình đào tạo và nhu cầu sử dụng nhân lực; tình hình sử dụng

nhân lực; môi trường làm việc và thu nhập; hội nhập quốc tế của các trường đại học.

Từ việc xác định những tiêu chí và những yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên và nghiên cứu về thực trạng của nó trong các trường đại học là cơ sở để đề ra các giải pháp hữu hiệu nhằm hạn chế yếu tố tiêu cực, khuyến khích yếu tố tích cực trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trường đại học. Trên cơ sở đó, Luận án khuyến nghị các giải pháp khắc phục. Các giải pháp tập trung chủ yếu vào các vấn đề 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 theo hướng của các nước tiên tiến; nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên. 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 quy 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 giảng viên 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 có 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 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, giảng viên 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. 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 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 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.