ĐẶC TRƯNG CỦA GIẢNG VIÊN TRẺ TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ**

TRẦN THỊ HOÀI THU*

Ngày nhận: 15/12/2020
Ngày phản biện: 25/1/2021
Ngày duyệt đăng: 05/3/2021

Tóm tắt: Trong các trường Đại học khối kinh tế, giảng viên trẻ (GVT) chiếm tỉ trọng lớn. GVT với độ tuổi từ 35 trở xuống là những người mới vào nghề, đang trong độ tuổi thanh niên tràn đầy nhiệt huyết, tinh thần nghề nghiệp cao được coi là đội ngũ kế cận, tương lai của nhà trường. Họ là những người đóng vai trò chủ chốt, đảm nhận các công việc của trường sau 5-10 năm nữa, sẽ là lực lượng chính tham gia đào tạo nguồn lực nhân lực về kinh tế cho đất nước. Đội ngũ GVT sẽ là lực lượng thúc đẩy sự phát triển khoa học và kinh tế xã hội.

Từ khóa: Giảng viên trẻ; trường đại học khối kinh tế.

CHARACTERISTICS OF YOUNG LECTURERS IN UNIVERSITIES OF THE ECONOMIC BLOCK

Astract: At economic universities, young lecturers form the majority. The young lecturers, less than 35 years old, new to the lecturing position and at their age of high spirit and responsibility for their profession, will be the next generation of work force of the universities. For they will be the key staffs performing the school activities in the next 5 or 10 years and providing training to the human resources for the national economy. The young lecturers would be the forces to promote scientific development and socio-economy.

Keywords: young lecturer; economic university.

1. Đặt vấn đề

Giảng viên trong các trường đại học (ĐH) khối kinh tế có tính đặc thù của môi trường giáo dục ĐH, tham gia đào tạo hàng vạn nhà kinh tế, cán bộ quản lý kinh tế và quản trị kinh doanh đạt chất lượng cao, giữ các vị trí chủ chốt, quan trọng trong cơ quan hoạch định chính sách, cơ quan nghiên cứu, quản lý nhà nước, quản trị các tổng công ty, tập đoàn, doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Điều này đòi hỏi đội ngũ giảng viên (GV) có khả năng thích nghi cao trước những biến động nhanh chóng của thị trường và sự thay đổi cơ bản cơ chế quản lý. Hoạt động giảng dạy của GV khối kinh tế khác với khối ngành khác đó là sự nhất thể giữa lý luận khoa học với đời sống thực tiễn ngành kinh tế trong mỗi GV, đồng thời gắn chặt với các chủ trương, đường lối, chính sách và pháp luật... của Đảng và Nhà nước. Để thực hiện được điều đó, thì yêu cầu về phẩm chất, năng lực của họ cũng cần có sự khác biệt như: những kỹ năng mềm, kĩ năng giao tiếp, kĩ năng đàm phán, kĩ năng thuyết phục, kĩ năng vận động và kết nối các nguồn lực trong kinh tế...

Theo Thông tư số 45/2020/TT-BGDĐT ngày 11/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về ban hành Quy chế xét tặng giải thưởng Khoa học và công nghệ dành cho GVT và sinh viên trong các cơ sở giáo dục đại học, xác định *"Giảng viên trẻ không quá 35 tuổi"* [2].

2. Các đặc trưng của giảng viên trẻ khối kinh tế

Trong quá trình nghiên cứu tác giả đã tham vấn ý kiến các chuyên gia, cán bộ quản lý giáo dục, giảng viên cao cấp về năng lực của GV và yêu cầu năng lực cho GVT; dựa trên cơ sở lý thuyết năng lực GV, GVT và kết quả tổng quan các công trình nghiên

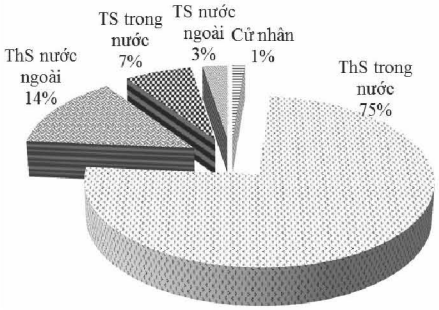
* *Trường Đại học Công đoàn*

** *(Bài báo dựa trên kết quả nghiên cứu của luận án "Năng lực của giảng viên trẻ trong các trường đại học khối kinh tế tại Thành phố Hà Nội" của tác giả Trần Thị Hoài Thu, Trường Đại học Công đoàn)*

cứu; khảo sát bằng bảng hỏi đánh giá năng lực của GVT; Nghiên cứu điển hình lựa chọn để gửi phiếu hỏi đến 05 trường đại học (ĐH) khối kinh tế tại TP. Hà Nội (ĐH Kinh tế quốc dân, ĐH Thương mại, ĐH Ngoại thương, Học viện Ngân hàng, ĐH Công đoàn), sử dụng 385 phiếu khảo sát để phân tích với các công cụ xử lý dữ liệu như đánh giá độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) để đánh giá chất lượng thang đo với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 22 và AMOS 21. Từ kết quả nghiên cứu có thể thấy các đặc trưng của GVT trong trường ĐH khối kinh tế xuất phát từ vai trò, chức năng, nhiệm vụ của GV nói chung và đặc thù của trường đào tạo khối kinh tế. Một số đặc trưng nổi bật của GVT trong trường đại học khối kinh tế như sau:

Thứ nhất, GVT có trình độ cao và được đào tạo bài bản

Xu thế các trường ĐH khối kinh tế mở rộng quy mô về số lượng, chất lượng đào tạo ngày càng tăng lên. Điều đó yêu cầu trình độ của đội ngũ GVT trong các trường ngày càng được nâng cao. Chủ yếu GVT có trình độ từ thạc sĩ trở lên được đào tạo bài bản, chỉ số ít GVT trình độ cử nhân nhưng đều đang tham gia học thạc sĩ, tiến sĩ (cơ cấu trình độ của GVT được khảo sát thể hiện trong hình 1.1). Nhìn chung chuyên ngành đào tạo của GVT phù hợp với chuyên môn giảng dạy. Vì vậy, họ cũng liên tục cập nhật trình độ chuyên môn để phù hợp với ngành giảng dạy.

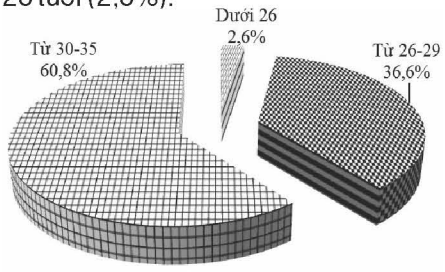


Hình 1.1. Cơ cấu trình độ của giảng viên trẻ
Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Trong các trường ĐH khối kinh tế GVT giảng dạy cho sinh viên về lĩnh vực kinh tế. Ngoài ra học viên của các hệ đào tạo vừa làm vừa học, từ xa, thạc sĩ, tiến sĩ thường là những người công tác trong lĩnh vực kinh tế, họ là những người rất năng động, sáng tạo và nhiều kinh nghiệm về kinh tế thuộc lĩnh vực ngành mình phụ trách hoặc có thể là các cán bộ quản lý kinh tế từ trung ương đến địa phương. Do đó đòi hỏi GVT không chỉ nắm vững, hiểu sâu về kiến thức chuyên ngành sâu mà đòi hỏi họ phải cập nhật những kiến thức kinh tế mới từ thực tiễn trong nước và quốc tế, nhất là trong bối cảnh thế giới phẳng hiện nay; Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của người học đội ngũ GVT đã thực sự nhanh nhạy, sáng tạo, hoài bão lớn, có kiến thức nền tảng và hệ thống, được tiếp cận các thành tựu khoa học kỹ thuật phát triển, khả năng thích ứng nhanh. Ngoài ra, sản phẩm lao động của GVT trong trường ĐH kinh tế là năng lực của nguồn nhân lực ngành kinh tế phục vụ cho công tác giảng dạy, NCKH về kinh tế. Vì thế, ngoài những hiểu biết về tri thức khoa học tổng hợp có liên quan đến kinh tế, họ vừa giảng dạy, nghiên cứu để có thêm kiến thức chuyên sâu, kĩ năng về kinh tế, hình thành được tư duy kinh tế qua đó mới có thể trang bị, truyền cảm hứng cho người học. Muốn như thế họ phải làm chủ tri thức về kinh tế và biết vận dụng, tư vấn cho lãnh đạo các cơ quan nhà nước cũng như các doanh nghiệp, mô hình kinh tế có thể áp dụng. Lực lượng GVT luôn phát huy hết năng lực, biết vận dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại trong quá trình giảng dạy nhằm truyền đạt những kiến thức mới, đặc biệt là kiến thức về kinh tế, xã hội, cập nhật nhanh trong xu xướng hội nhập kinh tế. Do vậy, GVT cần phải có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ để tiếp nhận tri thức của nhân loại.

Thứ hai, GVT tuổi đời ít, kinh nghiệm chưa nhiều

Độ tuổi trung bình của GVT bảo vệ thành công luận án tiến sĩ ngày càng giảm, thể hiện sự nỗ lực phấn đấu của họ trong quá trình tự khẳng định bản thân để nâng cao năng lực. Bên cạnh đó, GVT chưa nhiều kinh nghiệm sống nên còn một số GVT chưa hoàn thành chương trình trên đại học để lấy bằng thạc sĩ, tiến sĩ theo qui định. Sự khác biệt vệ độ tuổi ảnh hưởng đến khả năng tiếp nhận tri thức của GVT. Trong cơ cấu độ tuổi của GVT trong các trường ĐH khối kinh tế tại TP. Hà Nội tham gia khảo sát được trình bày trong hình 1.2, có thể thấy số lượng GVT tập trung ở độ tuổi 30-35 chiếm tỷ trọng lớn nhất (60,8%); tiếp đến là nhóm độ tuổi 26-29 (36,6%); dưới 26 tuổi (2,6%).



Hình 1.2. Cơ cấu độ tuổi của GVT
Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Độ tuổi từ 30-35 là độ tuổi sức khỏe thể chất và sức khỏe trí tuệ của con người ở trạng thái sung mãn nhất, những GVT nằm trong độ tuổi này thường đạt được sự nhanh nhạy về tư duy và nhận thức hơn các giai đoạn tiếp theo. Đặc biệt, trong nền kinh tế tri thức, GVT được tiếp cận sự tiến bộ vượt bậc của khoa học công nghệ, tiếp cận được nhiều thông tin, tích luỹ kiến thức để cải tiến phương pháp giảng dạy; Tuy nhiên, chưa có nhiều kinh nghiệm nên GVT còn thiếu các công trình nghiên cứu khoa học (NCKH) chất lượng cao; số lượng bài đăng trên tạp chí khoa học thuộc danh mục các tạp chí ISI-Scopus còn thấp.

Thực tế, GVT các trường ĐH khối kinh tế nữ nhiều hơn nam. Chênh lệch về giới tính ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ GV nói chung, tâm lý, tình trạng sức khỏe của GVT nói riêng. Giảng viên nam độ tuổi 26-35 tập trung nâng cao năng lực tốt hơn GVT nữ, vì đây là giai đoạn xây dựng gia đình và sinh sản của nữ giới cần dành nhiều thời gian, chăm lo gia đình.

Thứ ba, GVT có thu nhập thấp

Hiện nay, thu nhập của GVT tại trường chủ yếu là chế độ tiền lương hàng tháng theo qui định của Nhà nước từ giảng dạy, NCKH. Tổng thu nhập trung bình của GVT khoảng từ 8-10 triệu đồng/tháng nhưng GVT chịu nhiều áp lực vật chất phải trang trải trong cuộc sống, học tập nên chưa đủ chi phí cho sinh hoạt và công tác. Có GVT phải làm thêm (kể cả làm trái nghề) để lo sinh hoạt phí tối thiểu. Họ đi làm thêm, dạy thêm tại các trường dân lập, gia sư, tham gia các hoạt động ngoài trường như tư vấn cho doanh nghiệp, dịch thuật, hay đi làm bán thời gian tại các công ty, thậm chí làm nhiều nghề không liên quan gì đến chuyên môn như dịch vụ, buôn bán online... Làm thêm sẽ giải quyết được bài toán tăng thu nhập, nhưng GVT không toàn tâm được cho nhiệm vụ chính của mình là giảng dạy và NCKH. Tình trạng thu nhập eo hẹp cũng là nỗi lo của nhiều GVT, đây là một trong những nguyên nhân khiến các trường ĐH thiếu sức thu hút với giảng viên giỏi; nên còn hiện tượng GVT thiếu trách nhiệm nghề nghiệp, dẫn đến "chảy máu chất xám", tiêu cực trong học tập, thi cử,...

Thứ tư, GVT chịu sự tác động của cơ chế thị trường

Môi trường làm việc của GV trường ĐH kinh tế vừa là giảng đường ĐH, vừa thu thập thông tin kinh tế từ thực tiễn xã hội. Vì vậy, việc am hiểu và nắm vững các chính sách kinh tế là rất quan trọng giúp họ phát triển chuyên ngành sâu và khả năng hiểu biết rộng qua đó giúp họ hình thành "uy tín" đối với người học. Trong cơ chế thị trường yêu cầu năng lực của GVT vừa mang tính bề rộng, vừa có tính chuyên sâu. Tính bề rộng thể hiện ở việc GV khối kinh tế cần có những kiến thức về các quy luật kinh tế mang tính vĩ mô quy luật giá trị, tình hình kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới, cách thức vận hành nền kinh tế, những đợt khủng hoảng kinh tế thế giới và khu vực, cách thức các quốc gia vượt qua khủng hoảng kinh tế... Bên cạnh đó, GVT khối kinh tế cần có hiểu biết chuyên sâu về chuyên ngành mình giảng dạy, phát triển được hệ thống kỹ năng mềm, hỗ trợ nhanh chóng họ thành công trong công tác giảng dạy và NCKH về kinh tế.

Cuộc CMCN 4.0 ảnh hưởng sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội trong đó ảnh hưởng rất mạnh đến kinh tế của mỗi quốc gia. Do đó, GVT cần cập nhật, gắn kết nội dung giảng dạy, nghiên cứu với thực tiễn là yêu cầu rất bức thiết. Họ là những người mới bước vào nghề làm việc trong môi trường sư phạm mẫu mực. Đây là bước chuyển đổi phức tạp, có tính chất bước ngoặt trong cuộc đời và sự nghiệp của họ, nhất là trong một hai năm đầu. Việc thay đổi các mối quan hệ xã hội của GVT, từ quan hệ bạn bè sang các mối quan hệ với nhiều đối tượng khác nhau như, sinh viên, đồng nghiệp, các tổ chức trong và ngoài trường..., đa chiều, phức tạp hơn. GVT thay đổi vị trí, vai trò, chuyển từ người học sang người dạy, từ việc chỉ chịu trách nhiệm với việc học của mình sang người chịu trách nhiệm về việc học của sinh viên; từ chỗ hoạt động chủ yếu mang tính lý thuyết sang hoạt động thực tiễn đa dạng, trách nhiệm với chất lượng giáo dục sinh viên, những con người không chênh lệch nhiều về tuổi tác so với họ.

GVT giữ chức vụ quản lý có tỉ lệ rất nhỏ trong các trường, họ chưa được khẳng định địa vị trong nhà trường và xã hội. Thực tế, bên cạnh sự nhạy bén của tuổi trẻ đôi khi GVT còn bồng bột, thiếu kinh nghiệm giảng dạy nên nhìn nhận các vấn đề chưa chín chắn, tự tin; tham gia các hoạt động có thu nhập bù đắp khoảng trống vật chất nên chưa định hướng đúng đắn nhiệm vụ giảng dạy và NCKH. Mặt khác, kinh tế thị trường đã và đang tạo cơ hội thay đổi, mở rộng các ngành nghề mức độ hấp dẫn lớn, có thu nhập cao đôi khi làm cho GVT bị xao động và dễ bị lôi cuốn chạy theo lợi ích, sao nhãng công việc. Đặc biệt, đối với GVT giảng dạy về kinh tế những người được đào tạo bài bản trong lĩnh vực kinh tế và quản lý càng có nhiều cơ hội tham gia nhiều ngành nghề, lĩnh vực khác nhau. Điều đó tạo nên những thách thức không nhỏ cho GVT khi mới

bước vào nghề, đòi hỏi họ không chỉ am hiểu kiến thức lý luận sâu rộng trước xu thế hội nhập mà còn rất cần những kinh nghiệm thực tế, bản lĩnh nghề nghiệp trong giảng dạy và NCKH.

Ngoài ra, khi kinh tế phát triển các trường ĐH có cơ hội nhận được nhiều đơn đặt hàng của đối tác bên ngoài sẽ làm tăng nguồn lực tài chính và sự phong phú cho hoạt động của nhà trường. Để thực hiện được các hoạt động tư vấn, nghiên cứu bên ngoài thì đội ngũ GV nói chung và GVT nói riêng cần có năng lực để đề xuất các quan điểm, mô hình phát triển, hoạch định, tư vấn tổ chức thực hiện, theo dõi đánh giá việc thực hiện đường lối, chiến lược, chính sách phát triển kinh tế - xã hội quốc gia, vùng, địa phương; các tổ chức...; Mặt khác họ là những người triển khai các chính sách của Đảng và Nhà nước thành các công cụ và biện pháp cụ thể để áp dụng thực tế cho từng đơn vị. Tuy nhiên, với kiến thức, kinh nghiệm của GVT hiện có thì đây là những năng lực còn hạn chế.

Trong các trường ĐH khối kinh tế còn nghịch lý: người học giỏi, có năng lực nghiên cứu mới được tuyển dụng trở thành giảng viên, song thu nhập lại thấp hơn người học bình thường, năng lực không có gì nổi trội... khi mới ra trường và sau một thời gian cấp độ thăng tiến và thu nhập của người công tác ngoài trường lại nhanh hơn trong trường. Điều này đã gây tâm lý không tốt làm ảnh hưởng đến quá trình phát triển, sự yên tâm công tác và nhất tâm cống hiến cho khoa học của GVT. Mặc dù, các trường ĐH đã chú ý đến các chính sách đãi ngộ cho GVT nhưng chưa có dấu hiệu cải thiện nhiều theo hướng bảo đảm cuộc sống nên nhiều GVT tài năng sau khi đi nghiên cứu sinh ở nước ngoài không về nước hoặc về nước thì chuyển nghề.

Thứ năm, GVT chưa mạnh dạn thể hiện năng lực do thiếu điều kiện, nguồn lực để phát triển

Theo qui định GVT phải tham gia NCKH hoặc vận dụng những kiến thức mới vào hoạt động thực tiễn. Số đông GVT vừa đảm nhận việc giảng dạy, vừa đảm nhận nhiệm vụ học tập nâng cao trình độ và NCKH. Vì vậy, khối lượng công việc của họ rất lớn, còn nhiều GVT chỉ thực hiện được một trong các nhiệm vụ đặt ra hoặc chưa đủ tự tin để thể hiện khả năng tiềm ẩn của mình. Chính vì vậy, GVT ít được rèn luyện, thử sức với các đề tài NCKH cấp trên cơ sở. Nên hầu hết GVT chưa được tham gia, chủ nhiệm các công trình nghiên cứu cấp bộ/ngành, tỉnh/thành phố và nhà nước.

Một số trường đại học GVT chưa được quan tâm nhiều và thiếu điều kiện để cất cánh sớm. Họ được đào tạo lý thuyết rất bài bản nhưng còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn nên khó bắt kịp với sự vận động, phát triển với nền giáo dục theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp. Điều này cũng không khó hiểu, trong điều kiện nguồn lực và kinh nghiệm có hạn thì GVT khó nâng cao năng lực theo cả chiều rộng lẫn chiều sâu, cả số lượng lẫn chất lượng trong thời gian ngắn mà cần có lộ trình phát triển nghề nghiệp, đồng thời cần có các hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực của khoa/bộ môn và nhà trường.

Qua phân tích ở trên cho thấy, GVT trong các trường ĐH khối kinh tế vừa có đặc điểm chung của giảng viên ĐH vừa có đặc trưng riêng tạo ra sự khác biệt qua đó tùy điều kiện của từng trường sẽ định hướng cho công tác phát triển đội ngũ GVT trong thời gian tới.❑

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 3 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo 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.*
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 45/2020/TT-BGDĐT ngày 11 tháng 11 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành* Quy chế xét tặng giải thưởng Khoa học và công nghệ dành cho giảng viên trẻ và sinh viên trong các cơ sở giáo dục đại học.
3. Nguyễn Thuỳ Dung (2015), *Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học tại Hà Nội*, Luận án tiến sĩ Kinh doanh và Quản lý, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
4. Nguyễn Thu Hà (2014), *Giảng dạy theo năng lực và đánh giá theo năng lực trong giáo dục: Một số vấn đề lí luận cơ bản*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Giáo dục, tập 30, số 2 (2014) 56-64.
5. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2010), *Đổi mới hoạt động khoa học và công nghệ để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực về kinh tế - Quản trị kinh doanh trong các trường đại học phục vụ phát triển kinh tế - xã hội*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia các trường ĐH, Học viện có đào tạo về kinh tế - quản trị kinh doanh, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
6. Trần Thị Hoài Thu (2019), *Năng lực của giảng viên trẻ trong các trường đại học khối kinh tế tại thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn.
7. Phùng Định Vịnh (2019), *Phát triển đội ngũ giảng viên ngành kinh tế các trường đại học ở Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Học viện Khoa học Xã hội, Viện Hàm lâm khoa học Xã hội Việt Nam.