

Một số nhân tố ảnh hưởng đến thu hút nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

Nguyễn Thị Hoa*

*ThS. Khoa Quản trị nhân lực, Học viện Hành chính Quốc gia
Received: 15/6/2024; Accepted: 21/6/2024; Published: 28/6/2024

Abstract: Human resources are the most crucial resource for organizations in general and public universities in particular. Public universities consistently strive to attract high-quality human resources, especially lecturers. However, achieving this requires public universities to develop numerous strategies to attract high-quality personnel and consider all factors that may affect the attraction of high-quality human resources. This article identifies several concepts related to attracting high-quality human resources and several factors influencing the attraction of high-quality human resources to work in public universities.

Keywords: Attraction, high-quality human resources, public universities

1. Đặt vấn đề

Trường đại học (TĐH) là nơi vừa đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao (NLCLC), vừa thực hiện nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu phát triển chung của đất nước. Điều này cho thấy, để đảm bảo quá trình hoạt động của một TĐH đạt hiệu quả và có thể khẳng định được thương hiệu, uy tín của mình thì hơn hết các trường cần có NLCLC với đầy đủ chuyên môn tốt, phẩm chất tốt và sự nhiệt huyết với công việc, với nghề. Đây cũng là một vấn đề mà tất cả các TĐH đều quan tâm và đều có những chính sách cụ thể để thu hút NLCLC vào làm việc trong TĐH của mình.

Việc thực hiện thu hút NLCLC vào làm việc trong các TĐH công lập cần có các chiến lược hành động cụ thể đồng thời nghiên cứu kỹ các nhân tố có thể ảnh hưởng đến việc thu hút NLCLC. Qua đó thấy được những lợi thế và khó khăn của các TĐH công lập trong việc thu hút NLCLC vào làm việc. Từ đó các TĐH công lập có được những định hướng; giải pháp để có thể thu hút tốt nhất đối với nguồn NLCLC.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Khái niệm nhân lực chất lượng cao

Khái niệm NLCLC được đề cập trong nhiều tài liệu khác nhau. NLCLC được hiểu là những người trong điều kiện xã hội nhất định, có tri thức, chuyên môn nhất định, có năng lực và kỹ năng cao với tính lao động sáng tạo của bản thân trong điều kiện thực

tiễn hoạt động xã hội, có khả năng góp phần cống hiến nào đó đối với sự phát triển của xã hội, của nhân loại.

NLCLC bao gồm những nhân lực có trình độ từ bậc cao đẳng trở lên; nhân lực lãnh đạo quản lý và hoạch định chính sách, nhân lực khoa học công nghệ, đội ngũ giảng viên các TĐH, cao đẳng, đội ngũ công nhân kỹ thuật cao, lành nghề trong tổ chức.

Như vậy, NLCLC là một bộ phận ưu tú của đội ngũ nhân lực của tổ chức, có phẩm chất, sức khỏe tốt, có trình độ học vấn chuyên môn kỹ thuật cao được thể hiện trên thực tiễn công việc, có kỹ năng lao động thành thạo, có khả năng sáng tạo, thích nghi nhanh chóng với sự thay đổi của môi trường; tạo năng suất, chất lượng, hiệu quả cao trong công việc; đóng góp tích cực, quan trọng vào hoàn thành mục tiêu của tổ chức.

2.1.2. Khái niệm TĐH công lập

Theo Bách khoa toàn thư của Việt Nam thì đại học công lập là TĐH do nhà nước (trung ương hoặc địa phương) đầu tư về kinh phí và cơ sở vật chất (đất đai, nhà cửa) và hoạt động chủ yếu bằng kinh phí từ các nguồn tài chính công hoặc các khoản đóng góp phi vụ lợi, được quản lý toàn diện mọi hoạt động bởi cơ quan quản lý của Nhà nước. Đại học công lập khác với đại học tư thực hoạt động bằng kinh phí đóng góp của học sinh, khách hàng và các khoản hiến tặng và được thành lập, quản lý hoạt động bởi các cá nhân là chủ đầu tư của trường.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến thu hút NLCLC vào làm việc tại các TĐH

2.2.1. Các nhân tố thuộc về các TĐH

a. Mục tiêu và chiến lược phát triển của TĐH:

Việc thu hút và sử dụng NLCLC cũng như phát triển nguồn lực cho mỗi TĐH phải đảm bảo phù hợp với mục tiêu và chiến lược của tổ chức, đơn vị và tổng thể toàn bộ nhà TĐH. Thu hút NLCLC đủ về quy mô, chất lượng, trình độ, cơ cấu phù hợp với mục tiêu, tầm nhìn chiến lược của TĐH sẽ đáp ứng đúng mục đích và có tầm nhìn sẽ làm tăng khí thế, tinh thần và sự quyết tâm của đội ngũ NLCLC trong việc nỗ lực góp phần cống hiến, giúp TĐH phát triển, vươn xa và vững chắc hơn trong tương lai.

b. Vị trí, thương hiệu, uy tín, hình ảnh của TĐH:

Vị trí, thương hiệu, uy tín, hình ảnh của TĐH ảnh hưởng rất lớn đến mục tiêu thu hút NLCLC về công hiến cho nhà trường. Xét về thu hút NLCLC, thường vị trí, thương hiệu, uy tín, hình ảnh của TĐH gắn liền với giá trị của các TĐH và từ đó tạo ra giá trị cốt lõi đối với đội ngũ NLCLC trong TĐH. Không dễ dàng từ bỏ một TĐH có vị trí, thương hiệu, uy tín, hình ảnh lớn sang một trường có địa vị thấp hơn, nhỏ hơn làm, và ngược lại những người làm trong các TĐH nhỏ, có địa vị thấp hơn luôn có mong muốn và tìm kiếm cơ hội được vào TĐH lớn làm việc. Vì vậy giá trị thương hiệu đã tạo ra động lực ngầm để tạo nên một giá trị tinh thần rất lớn cho NLCLC mà các TĐH có khả năng thu hút được trong quá trình quản trị nhân sự của trường mình.

c. Các chính sách nhân sự của TĐH:

Chính sách nhân sự rõ ràng, chặt chẽ, hợp lý và ghi nhận đúng giá trị của NLCLC sẽ tạo lên sự thoải mái, phấn khích và sự cố gắng của đội ngũ NLCLC làm việc trong các TĐH. Chắc chắn họ sẽ làm việc bằng tinh thần trách nhiệm và tình yêu với công việc một cách tốt nhất khi mà bản thân hài lòng với những gì TĐH mang lại. Khi các chế độ đãi ngộ tốt, TĐH cam kết thực hiện quyền lợi của đội ngũ NLCLC trước là theo quy định của pháp luật, sau là vượt lên trên các quy định của pháp luật (về mặt tích cực) sẽ tạo cho họ một môi trường làm việc tốt có cơ hội phát triển bản thân, lương thưởng phúc lợi được đề cao và tất cả các nội dung trên nếu được TĐH công bố và cam kết trên các trang thông tin về tuyển mộ thì chắc chắn sẽ có sức thu hút NLCLC hơn đối với các ứng viên tham gia ứng tuyển vào làm việc tại nhà trường và ngược lại.

d. Ngành nghề, lĩnh vực đào tạo của TĐH:

Ngành nghề, lĩnh vực đào tạo của TĐH là nhân tố quan trọng quyết định đến việc thu hút NLCLC vào làm việc tại các TĐH. Với các ngành nghề mang tính kinh tế, xã hội, nhân văn, văn hóa nghệ thuật... thì các TĐH

dễ dàng hơn trong việc thu hút, tuyển dụng NLCLC vào làm việc, cống hiến cho nhà trường. Các trường đào tạo các ngành thiên về khối kỹ thuật, đặc biệt kỹ thuật công nghệ cao hoặc các ngành nghề đặc thù như y tế, pháp lý... thì việc thu hút NLCLC vào làm việc trong các TĐH khó khăn hơn vì thị trường lao động trong khu vực công nghiệp luôn có sức thu hút lao động chất lượng cao nhiều hơn, mạnh hơn và đặc biệt tiền lương mà NLCLC trong lĩnh vực kỹ thuật, công nghiệp có khoảng chênh lệch khá xa so với mức lương cơ sở của TĐH trả cho người lao động theo quy chế lương nhà nước. Đây cũng là điểm mà các TĐH cần lưu ý khi thực hiện chính sách thu hút NLCLC vào làm việc trong các cơ sở giáo dục đại học.

e. Nguồn lực của TĐH: Đối với thu hút NLCLC, nguồn lực tài chính là yếu tố quan trọng trong việc thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ NLCLC vào làm việc tại TĐH. Ngày nay việc đăng tin quảng cáo tuyển dụng mặc dù rất nhiều nhưng những trang miễn phí hiệu quả thường rất thấp. Vì thế đòi hỏi TĐH cần phải có những đầu tư xứng đáng về tài chính cho công tác này để đạt hiệu quả tốt.

Yếu tố về môi trường làm việc, điều kiện làm việc, cơ sở, trang thiết bị văn phòng và cả văn hóa tổ chức trong TĐH cũng là những nguồn lực trực tiếp tác động đến kết quả thu hút, tuyển dụng NLCLC vào làm việc trong các TĐH.

2.2.2. Các nhân tố bên ngoài TĐH

a. Quy định của pháp luật trong hoạt động giáo dục và đào tạo đại học

Quy định của pháp luật có thể nói đến những vấn đề cơ bản như Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật tiền lương tối thiểu; Luật Lao động, quy định về điều kiện, thời gian làm việc, nghỉ ngơi; Bảo hiểm xã hội; trợ cấp xã hội; bảo hộ lao động và một số nội dung khác về lao động. Điều này ảnh hưởng đến quyền lợi và nghĩa vụ mà đội ngũ NLCLC phải thực hiện và ảnh hưởng đến việc thu hút NLCLC vào làm việc, cống hiến tại các TĐH. Xét về hoạt động thu hút nguồn NLCLC, tương chừng như các vấn đề trên sẽ không bị ảnh hưởng nhưng thực tế lại không phải như vậy. Tiền lương, bảo hiểm, chế độ thời gian làm việc, chính sách đãi ngộ... đó đều là những chi phí mà TĐH sẽ nhìn thấy. Một khi pháp luật đã quy định, nếu TĐH không thể thực hiện sẽ không có sức hút đối với các những người đang muốn xin việc. Chính vì thế sẽ làm giảm hiệu quả thu hút đội ngũ NLCLC về với TĐH khi cần.

b. Đặc điểm thị trường lao động nơi TĐH trú đóng

Thị trường lao động có ảnh hưởng không nhỏ đến thu hút NLCLC đối với các TĐH. Biểu hiện rõ nhất là mức độ chênh lệch giữa cầu lao động chất lượng cao và cung lao động chất lượng cao trên thị trường. Với những TĐH nằm trên địa bàn ở thủ đô hay thành phố lớn trực thuộc trung ương thì dễ dàng thu hút NLCLC hơn các TĐH thuộc các tỉnh vì nguồn NLCLC dồi dào hơn. Hiện nay thị trường lao động nói chung của Việt Nam đang bị rơi vào tình trạng thất nghiệp cao do chất lượng nguồn nhân lực chưa tốt. Việc đạt được mức cân bằng giữa cung và cầu lao động vô cùng khó. Tình trạng nguồn cung lao động lớn hơn cầu lao động tạo cho các TĐH nhiều sự lựa chọn và dễ dàng trong việc thu hút nguồn lực. Điều này ảnh hưởng đến mục tiêu thu hút NLCLC của các TĐH nhất là đối với một số TĐH không có sức cạnh tranh hoặc có sức cạnh tranh yếu trên thị trường. Chính vì vậy có thể khẳng định rằng đặc điểm của thị trường lao động có ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả thu hút NLCLC của TĐH.

c. Sức cạnh tranh của các TĐH với nhau trong thu hút NLCLC

Trong nền kinh tế không ngừng phát triển và thay đổi hiện nay, các TĐH cũng gặp phải rất nhiều những khó khăn cần phải đối mặt và vượt qua. Một trong những khó khăn lớn nhất đó là sự xuất hiện của các TĐH trong cùng ngành, cùng lĩnh vực cạnh tranh trên mọi phương diện, đặc biệt là sự cạnh tranh về thu hút NLCLC trên thị trường lao động. Nhiều TĐH lớn, có vị thế, có uy tín, thương hiệu tốt sẽ có năng lực và có sức hút NLCLC mạnh hơn, khiến cho các TĐH có vị thế thấp hơn gặp nhiều khó khăn trong công tác này.

d. Sự phát triển của khoa học, công nghệ trong giáo dục đào tạo đại học

Sự phát triển của khoa học, công nghệ đang diễn ra nhanh chóng trên nhiều lĩnh vực, kể cả lĩnh vực giáo dục đại học. Khoa học kỹ thuật phát triển, công nghệ thay đổi cũng có nghĩa là một số công việc hoặc kỹ năng sẽ không còn cần thiết nữa, kể cả lĩnh vực giáo dục, đào tạo trong các TĐH lại cần phải thu hút nhiều hơn, phải đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ NLCLC hơn với sự cập nhật kiến thức, kỹ năng, sự linh hoạt, sáng tạo và khả năng thích ứng nghề nghiệp cao với khoa học công nghệ tiên tiến, hiện đại. Điều này buộc các TĐH cần phải có những chính sách thu hút NLCLC cho riêng mình để phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng của khoa học và công nghệ, thích ứng nhanh với cuộc CMCN 4.0 đang diễn ra

trên toàn thế giới hiện nay. Điều này buộc các nhà trường phải thu hút đội ngũ NLCLC để vừa nghiên cứu, vừa ứng dụng khoa học và công nghệ thì trình độ của người làm việc trong các ngành nghề khác nhau trong TĐH sẽ được nâng cao, khả năng nhận thức cũng tốt hơn và điều này ảnh hưởng tới cách nhìn nhận của họ với công việc, và chính sự phát triển của khoa học, công nghệ cũng đòi hỏi phải có đội ngũ NLCLC, có tài năng phục vụ cho hoạt động giáo dục, đào tạo của nhà trường và của quốc gia.

e. Sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương

Sự phát triển và triển vọng kinh tế xã hội của địa phương có ảnh hưởng lớn đến việc thu hút, tuyển dụng NLCLC vào các TĐH trên địa bàn. Kinh tế xã hội phát triển, tạo các điều kiện thuận lợi cho người lao động làm việc và sinh sống, đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của người lao động, nhất là những người có trình độ cao, chất lượng cao. Kinh tế xã hội quyết định nội dung và chất lượng môi trường làm việc, sinh sống của địa phương và dĩ nhiên nếu kinh tế xã hội phát triển, môi trường sống tốt, địa phương sẽ có nhiều cơ hội thu hút nguồn NLCLC đến sinh sống và làm việc. Điều này góp phần giúp TĐH trên địa bàn có nhiều lựa chọn trong việc thu hút, sử dụng NLCLC vào làm việc cho nhà trường hơn và ngược lại.

3. Kết luận

NLCLC là lực lượng lao động có trình độ năng lực, kinh nghiệm, kỹ năng, đạo đức nghề nghiệp cao, làm việc, cống hiến cho nhà nước, đó là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ, công chức, viên chức tham mưu, hoạch định chính sách ở tầm chiến lược... Đối với các TĐH thì NLCLC chính là nguồn lực quan trọng, nòng cốt giúp xây dựng và phát triển nhà trường. Do đó, nhà trường có trách nhiệm và nghĩa vụ pháp lý trong việc đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng, phát triển, sử dụng và trọng dụng NLCLC. Việc thực hiện thu hút NLCLC cần tính đến những yếu tố tác động đến quá trình thu hút như những yếu tố bên trong và bên ngoài TĐH để có thể tận dụng, phát huy những điểm mạnh của mỗi trường đồng thời lựa và khắc phục được những hạn chế, những ảnh hưởng không tốt.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Đặng Văn Em, Đào Văn Hân (2020), *Một số giải pháp thu hút nguồn nhân lực giảng viên tại các cơ sở giáo dục Đại học*, Tạp chí Giáo dục, Hà Nội.
- [2]. Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13*, Hà Nội.
- [3]. Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019*, Hà Nội.