

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY****Dương Văn Thắng^{1*}, Cà Ngọc Chung¹, Lê Quang Minh¹, Cấn Thị Tuyết¹**¹Trường Đại học Thành Đông**Tác giả liên hệ: thangdv@thanhdong.edu.vn***TÓM TẮT**

Sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế tri thức, hội nhập quốc tế, cách mạng công nghiệp 4.0 và yêu cầu đổi mới giáo dục đại học đã và đang đặt ra nhiều thách thức đối với các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam, Trường Đại học Thành Đông với định hướng trở thành cơ sở giáo dục đại học có uy tín, được xếp thứ hạng cao trong nước và khu vực đang đứng trước yêu cầu cấp thiết phải phát triển nguồn nhân lực (NNL) giảng viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và thích ứng với những yêu cầu phát triển của đất nước. Nghiên cứu này phân tích thực trạng NNL giảng viên hiện đang công tác tại Trường Đại học Thành Đông bao gồm: số lượng, cơ cấu, năng lực ..., từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển NNL giảng viên đáp ứng yêu cầu đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Phát triển nguồn nhân lực, giảng viên, giáo dục đại học, đào tạo, năng lực, Trường Đại học Thành Đông.

**DEVELOPING THE FACULTY HUMAN RESOURCES OF THANH DONG UNIVERSITY
TO THE DEMANDS OF THE PRESENT PERIOD****ABSTRACT**

The rapid development of the knowledge-based economy, international integration, the Fourth Industrial Revolution, and the demand for reform in higher education have posed numerous challenges for higher education institutions in Vietnam. With the strategic aim of becoming a reputable university ranked highly both nationally and regionally, Thanh Dong University is facing an urgent requirement to develop its faculty human resources, ensuring sufficient quantity, strong quality, and adaptability to the country's development needs. This study analyzes the current status of the faculty human resources at Thanh Dong University, including aspects such as quantity, organizational structure, and competencies. Based on this analysis, the study proposes several solutions to develop the faculty workforce to meet training requirements in the current period.

Keywords: Human resource development, lecturer, higher education, training, competency, Thanh Dong University.

Ngày nhận bài: 22/10/2025 Ngày nhận bài sửa: 17/11/2025 Ngày duyệt đăng bài: 01/12/2025

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đất nước ta đang bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, Đảng và Nhà nước đã có những chỉ đạo sâu sắc, cụ thể về tiếp tục tăng cường đầu tư, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, bảo đảm NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và

chuyển đổi số quốc gia, trong đó, đội ngũ giảng viên là yếu tố trung tâm trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển đất nước.

Trải qua hơn 15 năm xây dựng và phát triển, trường Đại học Thành Đông đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật, hiện nay Nhà trường đang tổ chức tuyển sinh và đào tạo 27 mã

ngành ở trình độ đại học, 6 mã ngành ở trình độ thạc sĩ và 1 mã ngành trình độ Tiến sĩ. Cơ sở vật chất được Nhà trường chú trọng, khuôn viên rộng hơn 17,06 ha; khu nhà hiệu bộ, giảng đường, thư viện, phòng thí nghiệm ... có tổng diện tích sàn 32.120m². Kí túc xá 5700m², đủ chỗ cho trên 1000 sinh viên nội trú được trang bị máy lạnh, máy giặt và phủ wifi miễn phí. Với cơ sở vật chất hiện đại, các chương trình đào tạo phong phú, nhiều ngành đào tạo vô cùng cấp thiết như: Trí tuệ nhân tạo, Công nghệ kỹ thuật cơ điện tử, công nghệ thông tin; y, dược, do đó việc phát triển NNL giảng viên có chất lượng, cơ cấu hợp lí tại Trường Đại học Thành Đông trở thành nhiệm vụ chiến lược, mang tính cấp thiết đối với sự phát triển của nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN

Giáo dục đại học được coi là yếu tố tác động hàng đầu và là cách nhanh chóng, chính yếu nhất giúp NNL gia tăng cả về số lượng và chất lượng. Chất lượng đội ngũ giảng viên (GV) là yếu tố quyết định đến chất lượng giáo dục đào tạo. Phát triển NNL đại học cần thích ứng với sự biến đổi nhanh và không ngừng của khoa học công nghệ. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trở nên vô cùng quan trọng trong thời kỳ chuyển đổi số.

Phát triển NNL tại trường đại học là một quá trình làm thay đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL ngày càng hợp lý hơn nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của một tổ chức thông qua một loạt các hoạt động như đào tạo, giáo dục, phát triển và học hỏi kinh nghiệm trong công việc. Trong lĩnh vực giáo dục đại học, mục tiêu là tạo ra NNL có chất lượng cao cho đất nước, vừa có đức vừa có tài, do đó đòi hỏi đội ngũ GV phải có những đặc điểm quan trọng về tư tưởng, phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và năng lực nghề nghiệp (Thắng, 2016; Anh, 2021).

Phát triển NNL là việc phát triển về quy mô GV của một trường đại học, được thực hiện

thông qua hoạt động tuyển dụng của trường. Công tác tuyển dụng phải đáp ứng được yêu cầu về nghiệp vụ chuyên môn và có khả năng sư phạm trong việc giảng dạy. Tuy nhiên, năng lực nghiên cứu của GV là một trong yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng chung của đội ngũ GV nên khi tuyển dụng GV mới, năng lực nghiên cứu và khả năng phát triển năng lực nghiên cứu của ứng viên đang được hầu hết các trường đại học quan tâm. Việc tuyển dụng GV mới của trường đại học thường được đòi hỏi đáp ứng các tiêu chí cơ bản: (1) khả năng nghiên cứu của ứng viên, khả năng sư phạm truyền đạt kiến thức cho người nghe và khả năng am hiểu thực tiễn vì đây sẽ ảnh hưởng đến mục tiêu chính sách phát triển của trường. (Zula and Chermack, 2007)

Hiện nay, các trường đại học đã và đang thực hiện nhiều hoạt động phát triển NNL theo các định hướng như:

Một là, phát triển NNL thông qua đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực của giảng viên. Để phát triển NNL thông qua đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực GV, các trường đại học thường thực hiện các giải pháp như: (1) Đa dạng hóa hình thức học tập: Nhiều trường áp dụng phương pháp học tập linh hoạt, cung cấp các tài liệu và tài nguyên trực tuyến, hỗ trợ tự học để cán bộ, GV có thể nghiên cứu và cập nhật kiến thức theo nhu cầu cá nhân (Thắng, 2016). Các khóa bồi dưỡng ngắn hạn, hội thảo, buổi thảo luận và chương trình đổi mới giáo dục nên được tổ chức để cung cấp kiến thức và kỹ năng mới nhất; (2) Hoạt động chuyên môn: thường kỳ, các trường tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn, hội thảo, nói chuyện, báo cáo chuyên đề, thảo luận để đội ngũ viên chức trao đổi kiến thức, cập nhật tri thức mới, đồng thời thúc đẩy việc truyền đạt kinh nghiệm cho nhân sự trẻ (Anh, 2021); (3) Hỗ trợ Nghiên cứu và Phát triển (R&D): Cần khuyến khích nghiên cứu khoa học, tham gia các hội thảo liên quan đến lĩnh vực chuyên môn. Đối với GV, việc có các chính sách khuyến khích bằng tài chính cho những bài báo hoặc công trình khoa học có

giá trị cao là cần thiết để tạo động lực (Anh, 2021); (4) Nâng cao trình độ: Trường đại học khuyến khích GV tự giác tìm hiểu, tích cực nghiên cứu khoa học. Trường cũng tạo điều kiện cho cán bộ đi học sau đại học tại các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước (Zula and Chermack, 2007).

Hai là, phát triển NNL thông qua hoàn thiện công tác quản lý NNL và chính sách phát triển NNL. Quản lý NNL và chính sách phát triển NNL thể hiện vai trò của nhà nước và tổ chức trong việc hình thành, sử dụng và phát huy tiềm năng con người. Một số giải pháp về chính sách bao gồm: (1) Hoàn thiện Tuyển dụng và Bố trí nhân sự. Các trường đại học cần rà soát lại các vị trí việc làm để tuyển dụng và sắp xếp vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn của viên chức. Quá trình tuyển dụng phải công khai, minh bạch, khách quan và công bằng; (2) Đánh giá và Phản hồi: Cần thiết lập hệ thống đánh giá và theo dõi quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Quá trình đánh giá nên bao gồm cả đánh giá năng lực, kiến thức, thái độ của viên chức và tạo cơ hội để họ tự đánh giá; (3) Chính sách Đãi ngộ và Phúc lợi: Cần đánh giá và cải thiện các chế độ đãi ngộ (lương, phúc lợi, bảo hiểm, thưởng), bao gồm cung cấp các gói phúc lợi linh hoạt như làm việc từ xa, chế độ làm việc linh hoạt phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số; (4) Xây dựng môi trường làm việc: Cần xây dựng một môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo, hỗ trợ học tập liên tục. Đối với giảng viên, cần tạo môi trường học thuật tốt, bao gồm tạo điều kiện tham gia hội thảo, đầu tư tài liệu nghiên cứu khoa học đầy đủ cho thư viện; (5) Đổi mới quản lý và lãnh đạo: Các nhà lãnh đạo cần thay đổi tư duy, chú trọng đầu tư và khuyến khích thích đáng cho viên chức. Cần tăng cường quản lý, giám sát chặt chẽ, kiểm tra định kỳ và đánh giá đội ngũ viên chức (Anh, 2021)

Ba là, phát triển NNL trong bối cảnh chuyển đổi số (CĐS) và hội nhập. Trong bối cảnh CĐS, việc phát triển kỹ năng số cho GV là một trong những việc làm cần thiết, giúp GV có khả năng làm chủ công nghệ. Nâng cao chất

lượng NNL trong thời kỳ CĐS bao gồm việc cung cấp đào tạo về công nghệ số, kỹ năng quản lý dự án số, khả năng sử dụng công cụ và ứng dụng số, cũng như thúc đẩy tư duy sáng tạo và khả năng thích nghi với thay đổi công nghệ. Phát triển NNL trong bối cảnh CĐS, đòi hỏi trường đại học phải nâng cao năng lực số cho GV thông qua bổ sung nguồn học liệu số: Để đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu trong CĐS, cần kho tài liệu số chuẩn xác. Ngoài ra, phát triển NNL cần được thực hiện thông qua tăng cường hợp tác quốc tế: Việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV (chuyên môn, công nghệ thông tin, ngoại ngữ) có thể thực hiện thông qua hợp tác với các cơ sở đào tạo quốc tế uy tín, mời GV các trường có uy tín nước ngoài đến giảng dạy; tổ chức các chương trình bồi dưỡng và hội thảo quốc tế.

Tóm lại, phát triển NNL giảng viên trong các trường đại học cần thực hiện các nội dung:

- Tăng cường số lượng nhân sự, đặc biệt giảng viên cơ hữu, để đáp ứng nhu cầu đào tạo theo quy mô và ngành nghề.
- Nâng cao chất lượng chuyên môn và kỹ năng thông qua đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế.
- Hoàn thiện cơ cấu nhân sự theo trình độ, ngành nghề, độ tuổi và giới tính, đảm bảo sự cân đối và phát triển bền vững.
- Xây dựng cơ chế đãi ngộ và môi trường làm việc công bằng, minh bạch, tạo động lực gắn bó lâu dài, thu hút và giữ chân nhân tài.
- Nâng cao chất lượng CĐS, phát triển kỹ năng số cho đội ngũ giảng viên

Có thể khái quát: Phát triển NNL giảng viên tại trường đại học là hoạt động tổng hợp nhằm nâng cao số lượng, chất lượng và hiệu quả sử dụng đội ngũ giảng viên, qua đó đảm bảo năng lực cạnh tranh, chất lượng đào tạo và sự phát triển bền vững của nhà trường trong bối cảnh xã hội hóa và hội nhập quốc tế.

3. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

3.1. Về số lượng và cơ cấu

Về số lượng, theo báo cáo thống kê của trường Đại học Thành Đông, tính đến năm 2025, tổng số GV cơ hữu của trường là 389 người được phân bố ở tất cả các khoa và các phòng ban trong nhà trường. Tuy nhiên, số lượng GV phân bố không đồng đều giữa các khoa, cho thấy sự khác biệt về quy mô đào tạo và mức độ tập trung phát triển của nhà trường. Các khoa có quy mô GV lớn như: Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh (69 giảng viên, chiếm 17,74%), Khoa Ngoại ngữ (61 giảng viên, chiếm 15,68%), Khoa Y dược (55 giảng viên, chiếm 14%), Khoa Điều dưỡng – Dinh dưỡng (40 giảng viên, chiếm 10,28%), trong đó một số Khoa có số lượng GV khá khiêm tốn như: Khoa Điện – Điện tử (13 giảng viên, chiếm 3,34%), Khoa Công nghệ thông tin (10 giảng viên, chiếm 2,57%), Khoa Kỹ thuật Ô tô (11 giảng viên, chiếm 2,83%), Khoa Công nghệ - Cơ khí (12 giảng viên, chiếm 3,08%), Khoa Quản lý đất đai (15 giảng viên, chiếm 3,86%), Khoa Khoa học cơ bản (6 giảng viên, chiếm 1,54%).

Về giới tính, tỷ lệ GV nam tại trường chiếm ưu thế so với GV nữ (227 nam chiếm tỷ lệ 58,35% so với 162 nữ chiếm tỷ lệ 41,65%), nếu xét chung toàn trường tỷ lệ này cũng ở mức bình thường, tuy nhiên sự chênh lệch giới tính thể hiện rõ nét ở một số khoa khối ngành công nghệ - kỹ thuật: Khoa Công nghệ - Cơ khí và Khoa Xây dựng tỷ lệ nam là 100%, khoa Kỹ thuật Ô tô 90,91%, khoa Điện - Điện tử có 76,92% là nam. Các khoa khối xã hội và dịch vụ có tỷ lệ nam nữ tương đối cân bằng, Khoa Ngoại ngữ có tỷ lệ giảng viên nữ là 65,57%, Khoa Du lịch (57,14%), Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh (53,62%), Khoa Quản lý đất đai (53,33%). Tỷ lệ nam giới cao hơn ở các ngành kỹ thuật và nữ giới cao hơn ở các ngành xã hội là xu hướng chung, việc một số khoa có tỷ lệ

100% là nam giới hoặc gần như tuyệt đối là nam giới có thể tạo ra sự đơn điệu trong môi trường học thuật và văn hóa khoa.

Về đội tuổi, cơ cấu độ tuổi của đội ngũ GV khá đa dạng, trải đều ở các nhóm tuổi, tạo ra sự kết hợp giữa kinh nghiệm và sức trẻ; nhóm tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất là trên 60 tuổi với 155 người chiếm tỷ lệ (39,85%), điều này cho thấy Nhà trường đang tận dụng kinh nghiệm của các chuyên gia, nhà khoa học, giảng viên đã về hưu để tham gia công tác giảng dạy và nghiên cứu. Nhóm GV tuổi từ 40 - 49 có 95 người chiếm tỷ lệ 24,42% và nhóm 30-39 tuổi có 91 người chiếm tỷ lệ 23,39%, đây là lực lượng nòng cốt, có độ chín về chuyên môn và đang ở giai đoạn sung sức nhất để cống hiến. Lực lượng GV trẻ dưới 30 tuổi có 27 người (6,94%), là nguồn kế cận tiềm năng cho sự phát triển lâu dài của nhà trường.

3.2. Về năng lực chuyên môn

Về trình độ chuyên môn, chuyên môn của GV là một trong những yếu tố quan trọng nhất phản ánh chất lượng đào tạo của trường Đại học, nghiên cứu tại trường Đại học Thành Đông, chúng tôi thu được kết quả như sau: Tỷ lệ GV có trình độ Thạc sỹ trở lên là 302 người, chiếm tỷ lệ 77,63%, trong đó thạc sỹ là 193 người chiếm tỷ lệ 49,61 %; GS, PGS, Tiến sỹ là 109 người chiếm tỷ lệ 28,02%. Có thể đánh giá, đội ngũ GV đang công tác tại trường Đại học Thành Đông có học hàm, học vị tương đối cao đáp ứng yêu cầu đào tạo và nghiên cứu trong một trường đại học, tuy nhiên sự phân bố đội ngũ GV có học hàm, học vị cao không đồng đều giữa các khoa trong nhà trường.

Về nghiên cứu khoa học và công bố quốc tế, tính trong ba năm gần đây số công trình nghiên cứu và công bố quốc tế của GV trường Đại học Thành Đông tăng lên rõ rệt, cụ thể năm 2023 có 22 đề tài nghiên cứu khoa học (NCKH) các cấp, năm 2024 có 25 đề tài được nghiệm thu; số bài báo đăng trên các tạp chí trong nước và quốc tế: năm 2023 có 62 bài; năm 2024 có 124 bài và năm 2025 có 344 bài,

tăng 277,41% so với năm 2024. Số bài báo khoa học công bố quốc tế năm 2023 là 02 bài (01 bài ISI và 01 bài Scopus); năm 2024 có 09 bài (04 bài ISI và 05 bài Scopus); tính đến tháng 9 năm 2025 có 103 bài đăng trên các tạp chí quốc tế, trong đó có 14 bài ISI và 89 bài Scopus. Nếu so sánh giữa công trình NCKH, các công bố trên tạp chí với số lượng giảng viên của nhà trường sẽ thấy rằng tỷ lệ GV tham gia NCKH và công bố còn rất hạn chế.

4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

Với tiềm năng phát triển của trường Đại học Thành Đông trong giai đoạn hiện nay, việc phát triển NNL giảng viên đảm bảo về số lượng, hài hòa về cơ cấu và đáp ứng được các năng lực chuyên môn là nhiệm vụ cấp bách, do vậy việc xây dựng đội ngũ giảng viên cần có những định hướng và giải pháp khác nhau, tuy nhiên, để có được đội ngũ giảng viên đạt những tiêu chí mới thì cần phải thực hiện những giải pháp sau:

4.1. Xác định tầm nhìn, mục tiêu và chuẩn năng lực giảng viên

Giải pháp đầu tiên và quan trọng nhất là xác định rõ tầm nhìn dài hạn trong phát triển đội ngũ giảng viên gắn với sứ mạng, chiến lược phát triển của nhà trường. Từ đó, nhà trường cần xác định mục tiêu cụ thể theo từng giai đoạn về số lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ học thuật, năng lực số, năng lực nghiên cứu và yêu cầu hội nhập quốc tế.

Cùng với mục tiêu, việc xây dựng và ban hành Khung chuẩn năng lực giảng viên là hết sức cần thiết. Chuẩn này bao gồm các nhóm năng lực: chuyên môn, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, chuyển đổi số, ngoại ngữ và kỹ năng hợp tác doanh nghiệp. Đây là cơ sở cho tuyển dụng, đánh giá, bồi dưỡng và sử dụng giảng viên một cách khoa học.

4.2. Quy hoạch và dự báo nhu cầu đội ngũ

Xây dựng chiến lược phát triển giảng viên phải dựa trên phân tích thực trạng và dự báo tương lai. Căn cứ vào thực trạng đội ngũ GV, cơ cấu GV tại các khoa theo độ tuổi, giới tính, năng lực, khả năng nghiên cứu và nhu cầu đào tạo. Trên cơ sở đó, thực hiện dự báo nhu cầu nhân lực theo quy mô tuyển sinh, kế hoạch mở ngành mới, đội ngũ GV tuổi cao, lộ trình nghỉ hưu, nghỉ việc và yêu cầu của thị trường lao động. Việc quy hoạch đội ngũ giúp nhà trường xác định chính xác số lượng cần tuyển dụng, số giảng viên cần bồi dưỡng và lộ trình xây dựng đội ngũ trong thời gian tới.

4.3. Chiến lược tuyển dụng và thu hút nhân lực chất lượng cao

Tuyển dụng giữ vai trò quyết định trong nâng cao chất lượng đội ngũ. Nhà trường tuyển dụng GV theo hướng công khai, cạnh tranh và dựa trên năng lực thực chất. Các ứng viên phải được đánh giá qua hồ sơ khoa học, bài giảng mẫu và năng lực nghiên cứu. Đối với nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là tiến sĩ, tiến sĩ được đào tạo ở nước ngoài, cần áp dụng các chính sách thu hút linh hoạt như: chế độ lương – thưởng phù hợp, hỗ trợ kinh phí nghiên cứu ban đầu, tạo điều kiện tham gia nhóm nghiên cứu mạnh hoặc đảm nhiệm các vị trí học thuật quan trọng. Đồng thời, tăng cường hợp tác với doanh nghiệp để mời các chuyên gia thực tiễn tham gia giảng dạy, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo ứng dụng.

4.4. Bồi dưỡng và phát triển năng lực giảng viên

Đây là giải pháp then chốt trong việc phát triển NNL giảng viên của Nhà trường. Hiện nay Nhà trường có tỷ lệ GV trình độ Thạc sĩ tương đối cao, là NNL sẵn có, sẵn sàng thay thế, đáp ứng nhu cầu đào tạo, nghiên cứu trong tương lai. Để làm được điều này, Nhà trường cần:

Thứ nhất, tạo điều kiện cho giảng viên học nâng cao trình độ, đặc biệt là trình độ tiến sĩ trong và ngoài nước. Các khóa bồi dưỡng về phương pháp nghiên cứu, phân tích dữ liệu,

viết bài báo quốc tế... cần được tổ chức thường xuyên.

Thứ hai, phát triển năng lực giảng dạy và chuyển đổi số cho GV, bao gồm kỹ năng thiết kế học liệu số, dạy học trực tuyến – hybrid, sử dụng nền tảng LMS và công cụ AI trong giảng dạy. Nhà trường cũng cần xây dựng ngân hàng bài giảng và học liệu số chuẩn hóa.

Thứ ba, tăng cường bồi dưỡng ngoại ngữ theo hướng ứng dụng thực tiễn, đặc biệt là tiếng Anh học thuật, giúp GV tham gia nghiên cứu quốc tế và giảng dạy chương trình song ngữ.

4.5. Hoàn thiện cơ chế đánh giá, sử dụng và đãi ngộ

Chiến lược phát triển đội ngũ chỉ đạt hiệu quả khi gắn với cơ chế đánh giá và đãi ngộ phù hợp. Nhà trường cần xây dựng hệ thống đánh giá giảng viên dựa trên KPIs 3P: vị trí việc làm, hiệu quả công việc và kết quả học thuật. Cơ chế đánh giá phải công bằng, minh bạch và dựa trên minh chứng. Cùng với đánh giá, chính sách sử dụng và đãi ngộ phải khuyến khích giảng viên phát huy năng lực. Cần có chế độ thưởng xứng đáng đối với giảng viên có công bố quốc tế, chủ trì đề tài khoa học, đổi mới phương pháp giảng dạy hoặc đạt giải thưởng chuyên môn. Bên cạnh đó, phân loại GV theo hướng nghiên cứu – giảng dạy – kiêm nhiệm doanh nghiệp giúp khai thác tối đa thế mạnh của từng người.

4.6. Xây dựng môi trường học thuật và phát triển nghiên cứu khoa học

Một chiến lược phát triển GV hiệu quả phải đi kèm với môi trường làm việc chuyên nghiệp và giàu tính học thuật. Nhà trường cần thành lập các nhóm nghiên cứu mạnh, đầu tư phòng thí nghiệm, trung tâm nghiên cứu và khuyến khích GV tham gia đề tài các cấp. Thường xuyên tổ chức seminar khoa học, hội thảo nội bộ, hội thảo khoa học quốc tế, câu lạc bộ nghiên cứu, điều đó không chỉ nâng cao năng lực học thuật mà còn xây dựng văn hóa

học thuật tích cực. Nhà trường cần đổi mới dành quỹ nghiên cứu hoặc hỗ trợ phí công bố, quỹ thưởng ... để khuyến khích GV tham gia hoạt động khoa học.

4.7. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế và liên kết doanh nghiệp

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hợp tác quốc tế là giải pháp quan trọng giúp GV phát triển toàn diện. Nhà trường cần ký kết với các đại học uy tín để trao đổi GV, mời chuyên gia quốc tế giảng dạy hoặc báo cáo chuyên đề. Liên kết doanh nghiệp giúp GV cập nhật kiến thức thực tiễn, tham gia các dự án ứng dụng và nâng cao năng lực giảng dạy. Doanh nghiệp cũng là nguồn cung cấp chuyên gia tham gia giảng dạy, góp phần hiện thực hóa mô hình đào tạo gắn với thực tiễn.

4.8. Ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong quản lý nhân lực

Ứng dụng công nghệ hiện đại là yếu tố không thể thiếu trong chiến lược phát triển nhân lực trong giai đoạn hiện nay. Nhà trường xây dựng hệ thống hồ sơ năng lực số cho từng GV, quản lý tiến độ bồi dưỡng, kết quả nghiên cứu, giờ giảng và hoạt động chuyên môn qua nền tảng số. Công nghệ AI và LMS cần được sử dụng để hỗ trợ đánh giá giờ giảng, phân tích chất lượng bài giảng, quản lý phân công giảng dạy và dự báo nhu cầu nhân sự. Việc số hóa quy trình quản lý giúp nâng cao hiệu quả và tính minh bạch trong nhà trường.

5. KẾT LUẬN

Phát triển NNL giảng viên là nhiệm vụ chiến lược và lâu dài, có vai trò quyết định chất lượng đào tạo của Trường Đại học Thành Đông. Trong giai đoạn hiện nay, trước yêu cầu đổi mới giáo dục và chuyển đổi số, GV không chỉ cần nâng cao trình độ chuyên môn mà còn phải thích ứng nhanh với công nghệ, đổi mới phương pháp giảng dạy và tích cực trong nghiên cứu khoa học và công bố quốc tế. NNL giảng viên tại trường Đại học Thành Đông đáp ứng nhu cầu đào tạo hiện tại song hướng tới

mục tiêu lâu dài, Nhà trường cần thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, hợp lý về cơ cấu, từng bước góp phần nâng cao vị thế, uy tín và chất lượng đào tạo của nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045.*

Nguyễn Bách Thắng, (2016). Tổng quan nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (134), 23–26. http://vjes.vnies.edu.vn/sites/default/files/134_11.2016_-23-26.pdf

Trần Việt Anh (2021). *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực giảng viên của các trường đại học ngoài công lập tại Việt Nam* (Luận án tiến sĩ). <https://luanvanthamkhao.com/luan-an-nghien-cuu-cac-nhan-to-anh-huong-den-su-phat-trien-nguon-nhan-luc-giang-vien-cua-cac-truong-dai-hoc-ngoai-cong-999/>

Trường Đại học Thành Đông. (2023). *Báo cáo kết quả nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế năm 2023 và kế hoạch năm học 2024 – 2025.*

Trường Đại học Thành Đông. (2024). *Báo cáo kết quả nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế năm 2024 và kế hoạch năm học 2025 – 2026.*

Trường Đại học Thành Đông. (2024). *Báo cáo kỷ yếu 15 năm xây dựng và phát triển.*

Zula, K. J., & Chermack, T. J. (2007). Human capital planning: A review of literature and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 6(3), 245–262.