

5

GIẢNG DẠY LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ

VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC CON NGƯỜI TRONG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ĐỖ DUY TÚ*

Tóm tắt: Nguồn lực con người trong giáo dục đại học bao gồm hai thành tố cơ bản, có mối quan hệ biện chứng với nhau, đó là số lượng và chất lượng nguồn lực của cán bộ, viên chức: Cán bộ quản lý (CBQL), giảng viên, nhân viên. Trong đó, đội ngũ CBQL và giảng viên là lực lượng quan trọng nhất, là yếu tố quyết định chất lượng của giáo dục đại học. Trên cơ sở phân tích thực trạng nguồn lực con người ở bậc giáo dục đại học, bài viết bước đầu đề xuất các giải pháp nhằm phát huy hơn nữa nguồn lực con người, nhất là việc tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và CBQL trong các cơ sở giáo dục và đào tạo đại học, coi đây là khâu then chốt trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: nguồn lực con người, giáo dục đại học Việt Nam, nguồn lực con người trong giáo dục đại học

Nhận bài ngày: 24/6/2024; đưa vào biên tập: 28/6/2024; phản biện: 10/7/2024; duyệt đăng: 26/8/2024

1. Đặt Vấn Đề

Trong những năm vừa qua, giáo dục và đào tạo nói chung, giáo dục đại học ở Việt Nam nói riêng đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng. Tuy nhiên, trên thực tế, những kết quả đó chưa tương xứng với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, chưa thực sự đáp ứng kỳ vọng của xã hội, thậm chí, ở một số mặt, lĩnh vực, giáo dục đại học ở nước ta còn tụt hậu so với trình độ chung của thế giới. Điều này có nguyên nhân sâu xa từ việc phát huy các nguồn lực trong giáo dục và đào tạo ở bậc đại học chưa hiệu quả. Trong các nguồn lực phát triển giáo dục đại học hiện nay, nguồn lực con người, nhất là đội ngũ CBQL, giảng viên là lực lượng quan trọng nhất, là yếu tố quyết định chất lượng của giáo dục đại học. Tuy nhiên, nguồn lực con người trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam

* Trường Đại học Cửu Long

hiện nay bên cạnh những ưu điểm còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Để khắc phục những hạn chế, yếu kém này, tận dụng cơ hội, vượt qua thách thức, đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội cần có những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực con người trong giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay, “tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài” [2, tr.115] theo định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030 của Đảng Cộng sản Việt Nam.

2. Nguồn Lực Con Người Và Vai Trò Của Nguồn Lực Con Người Trong Giáo Dục Đại Học

Nguồn lực con người (nguồn nhân lực) đã trở thành một khái niệm công cụ để điều hành, thực thi chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Hiện nay, khái niệm này có nhiều cách hiểu khác nhau. Theo Ngân hàng Thế giới, nguồn nhân lực là toàn bộ vốn người (thể lực, trí lực, kỹ năng, nghề nghiệp...) mà mỗi cá nhân sở hữu, có thể huy động được trong quá trình sản xuất, kinh doanh, hay trong một hoạt động nào đó. Liên hiệp quốc cho rằng, nguồn lực con người là tất cả những kiến thức, kỹ năng và năng lực của con người có quan hệ tới sự phát triển của đất nước. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế, nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động.

Ở Việt Nam, khái niệm nguồn lực con người cũng đã thu hút sự quan tâm, nghiên cứu của một số nhà khoa học. Tiếp cận từ giác độ triết học, Đoàn Văn Khái [4] cho rằng, nguồn lực con người không chỉ là lực lượng lao động hay nguồn lao động mà là một tập hợp các yếu tố (thể lực, trí lực, tâm lực...) của mỗi cá nhân và của cả cộng đồng tạo nên sức mạnh thúc đẩy sự phát triển xã

hội... Theo đó, ông khẳng định “Nguồn lực con người là khái niệm chỉ số dân, cơ cấu dân số và nhất là chất lượng con người với tất cả đặc điểm và sức mạnh của nó trong sự phát triển xã hội” [4]. Phạm Minh Hạc [9, tr.269] quan niệm “nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa”.

Như vậy, dù có nhiều định nghĩa khác nhau, nhưng nhìn chung, theo tác giả: nguồn lực con người được hiểu là tổng thể những yếu tố thuộc về thể chất, tinh thần, đạo đức, phẩm chất, trình độ tri thức, vị thế xã hội... tạo nên năng lực của con người, của cộng đồng người có thể sử dụng, phát huy trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và trong những hoạt động xã hội.

Cấu trúc của nguồn lực con người bao gồm số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn nhân lực sẽ được xây dựng dựa trên quy mô dân số, cơ cấu độ tuổi, giới tính và sự phân bố dân cư giữa các vùng, miền, giữa các ngành kinh tế, giữa các lĩnh vực của đời sống xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực đó chính là những yếu tố về mặt thể lực, trí lực, tay nghề, năng lực quản lý, phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm với công việc.

Nguồn lực con người trong lĩnh vực giáo dục đại học được cấu thành từ hai thành tố cơ bản, có mối quan hệ biện chứng với nhau, đó là số lượng và chất lượng nguồn lực CBQL, giảng viên, nhân viên. Mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng nguồn lực con người trong giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay được xem xét trong quá trình giải quyết các mâu thuẫn: mâu thuẫn giữa yêu cầu mở rộng quy mô nhưng phải đảm bảo chất lượng giáo dục và đào tạo; mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn lực

con người trong giáo dục đại học với điều kiện thực tiễn còn hạn chế.

Số lượng nguồn lực con người trong giáo dục đại học đóng vai trò quan trọng đối với phát triển chất lượng giáo dục và đào tạo. Chất lượng nguồn lực con người trong giáo dục đại học vừa mang đặc điểm chung của nguồn lực con người nói chung, vừa mang tính đặc thù. Đặc điểm chung đó là “nguồn lao động với phẩm chất, đức tính, tâm lý, truyền thống của người Việt Nam - con người có bản chất nhân văn - nhân bản, nhân ái trong quan hệ con người và duy lý, biết sử dụng các quy luật để xây dựng cuộc sống; có nhân cách, ý thức rõ về quyền lợi và nghĩa vụ công dân; con người lao động có tay nghề cao, sáng tạo ra các giá trị để làm giàu cho mình và cho xã hội” [10, tr.282]. Tính đặc thù của nguồn lực con người trong giáo dục đại học biểu hiện: đây là lực lượng lao động trí thức, có trình độ học vấn cao; có năng lực quản trị, tổ chức, phát triển; có phương pháp sư phạm; sản phẩm có tính trừu tượng, đó là sự hình thành và phát triển trí tuệ, nhân cách, đạo đức của người học.

Xuất phát từ tính đặc thù của hoạt động lao động có tính sáng tạo, nguồn lực con người trong giáo dục đại học có vai trò quan trọng trong phát triển giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay, trong đó đội ngũ CBQL, giảng viên là lực lượng quan trọng nhất. Họ đóng vai trò chủ đạo của quá trình giáo dục, là lực lượng trực tiếp thực hiện các mục tiêu giáo dục - đào tạo, từng bước nâng cao dân trí, phát triển nhân tài cho đất nước.

Cán bộ quản lý giáo dục đại học đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo thực hiện thành công chính sách giáo dục và nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục, giúp cho hoạt động của nhà trường đi vào kỷ cương, nề nếp và ổn định. Đồng thời, CBQL biết vận dụng lý luận, cơ sở pháp lý để triển khai các nội dung quản lý nguồn lực con người từ tuyển dụng, bố trí công việc, phân công nhiệm vụ, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, chính sách đãi ngộ... CBQL có năng lực

chuyên môn, có khả năng phân tích và giải quyết các vấn đề thực tiễn, phát hiện thách thức, cơ hội, đề xuất các giải pháp tận dụng cơ hội và tập trung nguồn lực để giải quyết các vấn đề hiệu quả, đột phá.

Đội ngũ giảng viên không chỉ là người truyền thụ tri thức, mà còn là người truyền cảm hứng, khơi gợi sự đam mê, dẫn dắt người học trong học tập và nghiên cứu. Giảng viên là người thiết kế, tổ chức hoạt động dạy học thông qua bài giảng của mình và là người chịu trách nhiệm về toàn bộ quá trình đào tạo, xây dựng chương trình, tài liệu và đánh giá kết quả học tập của người học một cách trung thực, khách quan dựa trên phương pháp đánh giá khoa học và hiện đại; giảng viên là người luôn tạo điều kiện tốt nhất cho người học tiếp thu một cách chủ động những kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết nhằm giúp cho người học thực thi nhiệm vụ học tập tốt hơn. Ngoài việc giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo, giảng viên còn nghiên cứu, phát triển, ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo. Tham gia quản lý và giám sát cơ sở giáo dục đại học, tham gia công tác Đảng, đoàn thể, phục vụ cộng đồng và các công tác khác.

Đối với đội ngũ nhân viên trường đại học đóng vai trò hỗ trợ, phục vụ hoạt động dạy và học. Trong trường đại học, các công việc do đội ngũ nhân viên thực hiện có sự khác nhau về mức độ phức tạp, quy mô, phạm vi và đối tượng phục vụ, quản lý. Đội ngũ nhân viên đảm bảo sự vận hành bộ máy hành chính của nhà trường, họ nắm vững công việc của từng vị trí việc làm, có khả năng kế hoạch hóa việc thực hiện các nhiệm vụ được giao, biết tổ chức giải quyết các công việc theo những quy trình nhất định, biết lựa chọn cách thức triển khai phù hợp với yêu cầu của từng loại công việc và điều kiện thực tế của đơn vị, biết tìm kiếm, huy động các nguồn lực để triển khai thực hiện công việc được giao... góp phần vào sự phát triển chung của nhà trường

3. Thực Trạng Phát Triển Nguồn Lực Con Người Trong Giáo Dục Đại Học Ở Việt Nam Hiện Nay

Hiện nay, dưới sự tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, yếu tố trí tuệ và sức sáng tạo của con người ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, tạo ra của cải, tư liệu, nâng cao chất lượng đời sống vật chất và tinh thần của người dân ở mỗi quốc gia. Trong bối cảnh này, giáo dục và đào tạo nói chung, giáo dục và đào tạo đại học nói riêng đã và đang trở thành nhân tố quyết định, là chìa khóa nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu xây dựng, phát triển và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa. “Nhìn vào hệ thống giáo dục có thể dự đoán được tương lai của một đất nước. Nhìn vào đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có thể đánh giá được chất lượng của một nền giáo dục” [6]. Vì vậy, trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta rất chú trọng xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên, CBQL và nhân viên giáo dục đại học theo hướng chuẩn hóa, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nâng cao chất lượng, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Theo số liệu thống kê, cả nước hiện có “244 cơ sở giáo dục đại học, trong đó có 172 cơ sở giáo dục đại học công lập (26 cơ sở giáo dục đại học trực thuộc các địa phương), 67 cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập (5 cơ sở giáo dục đại học có vốn đầu tư nước ngoài)” [5]. Số lượng các trường đại học tăng khá nhiều, tuy nhiên phân bố không đồng đều giữa các vùng trong cả nước. Trong đó tập trung chủ yếu với hơn 44,3% số lượng trường đại học của cả nước nằm ở vùng đồng bằng sông Hồng, kể đến là vùng Đông Nam Bộ chiếm 18,4%, vùng Bắc Trung Bộ

và Duyên hải miền Trung là 18,4%, vùng Tây Nam Bộ chiếm 7,0%, vùng Trung du miền núi phía Bắc chỉ chiếm 5,7% và thấp nhất là ở vùng Tây Nguyên chiếm 1,6%. Điều đó cho thấy sự tương quan khá chặt chẽ giữa phát triển giáo dục với sự phát triển kinh tế - xã hội giữa các vùng.

Về nguồn lực con người trong giáo dục đại học Việt Nam, tính đến năm 2022, cả nước có 90.615 CBQL, nhân viên và giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học (không bao gồm các trường đại học, học viện thuộc khối an ninh, quốc phòng), trong đó, có “851 CBQL, 11.585 nhân viên và 78.190 giảng viên cơ hữu” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2022). Nhìn chung, đội ngũ CBQL, giảng viên và nhân viên giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý. Trong đó, trình độ của đội ngũ giảng viên không ngừng tăng lên, nếu như năm 2017, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ ở các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam là 16.514 người, chiếm hơn 22,6% trong tổng số giảng viên cơ hữu thì đến năm 2022 giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ là 25.366 người, chiếm hơn 32,4%, tăng gần 10% trong 5 năm qua. Bên cạnh đó, việc đào tạo, bồi dưỡng CBQL, giảng viên và nhân viên của các cơ sở giáo dục đại học ở nước ngoài tiếp tục được thực hiện thông qua các đề án đào tạo bằng ngân sách nhà nước, học bổng Hiệp định và các chương trình học bổng khác. Trong đó, triển khai Đề án 89 về đào tạo đội ngũ giảng viên, CBQL các cơ sở giáo dục đại học, năm 2022, đã có “187 cán bộ, giảng viên được đào tạo trong nước (đạt tỷ lệ 24%), 80 đi đào tạo ở nước ngoài (đạt tỷ lệ 32%); năm 2023 con số này lần lượt là 118 trong nước (đạt tỷ lệ 37%), 130 nước ngoài (đạt tỷ lệ 64%)” [12]. Điều này cho thấy, những năm qua, công tác phát triển đội ngũ giảng viên được Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường đại học chú trọng và thực hiện có hiệu quả, qua đó, nâng cao chất lượng, trình độ, phẩm chất đạo đức, năng

lực chuyên môn của nguồn lực con người trong giáo dục đại học.

Đối với nguồn lực con người trong lĩnh vực giáo dục đại học thì chất lượng của đội ngũ giảng viên và CBQL là quan trọng nhất, góp phần quyết định chất lượng của giáo dục và đào tạo đại học. Trong những năm qua, với sự phát triển về chất lượng và số lượng đội ngũ giảng viên, CBQL đã tác động trực tiếp đến sự phát triển của giáo dục đại học ở Việt Nam, đưa đến nhiều thành tựu đáng trân trọng: Tự chủ đại học được thúc đẩy, mô hình quản trị từng bước được định hình và thực hiện, tạo bước chuyển biến về chất trong quản trị đại học. Các cơ sở giáo dục đại học đã chủ động rà soát, kiện toàn lại tổ chức bộ máy và nhân sự theo hướng tinh gọn, hiệu quả; cụ thể hóa và nâng cao vai trò của Hội đồng trường trong tổ chức quản trị hoạt động. Đến nay, cả nước có “170/174 cơ sở giáo dục đại học công lập đã thành lập Hội đồng trường và đi vào hoạt động (đạt tỷ lệ 97,4%); trong đó, 36/36 đơn vị trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, 58/60 cơ sở giáo dục đại học tư thục” [12]. Giáo dục và đào tạo đại học có những bước đột phá trong xếp hạng đại học, các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam tiếp tục được xếp hạng cao và tăng thứ bậc trên các bảng xếp hạng uy tín quốc tế. Đặc biệt, “có 5 đại diện có tên trong bảng xếp hạng các trường đại học hàng đầu thế giới năm 2024 của Tổ chức Quacquarelli Symonds (QS); 9 cơ sở giáo dục đại học vào bảng xếp hạng tầm ảnh hưởng của Times Higher Education (THE), tăng 2 cơ sở giáo dục đại học so với năm trước và đồng nhất từ trước đến nay; 6 cơ sở giáo dục đại học trong bảng xếp hạng THE WUR 2023, tăng 1 cơ sở so với năm 2022” [12]; Chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học từng bước được nâng lên, trong đó công bố quốc tế tăng lên qua từng năm, chỉ tính riêng “trong giai đoạn 2016 - 2020, số lượng các bài báo khoa học do giảng viên các cơ sở giáo dục đại học công bố trên WoS tăng từ 2.107 vào năm 2016 lên 7.502 vào năm 2020 (tăng

3,56 lần), chiếm 69,1% tổng số bài báo WoS của cả nước; số lượng bài báo công bố trên tạp chí SCOPUS tăng từ 4.735 vào năm 2016 lên 19.888 vào năm 2020 (tăng 4,20 lần), chiếm 92,4% số bài báo SCOPUS của các nước” [8]. Số lượng các cơ sở giáo dục đại học được kiểm định ngày càng tăng. Tính đến tháng 8/2023, có “261 cơ sở đào tạo hoàn thành đánh giá ngoài theo tiêu chuẩn trong nước; 194 cơ sở đào tạo được kiểm định theo tiêu chuẩn trong nước; 9 cơ sở đào tạo được kiểm định theo tiêu chuẩn nước ngoài” [12]. Đối với chương trình đào tạo đại học, thống kê đến ngày 31/12/2023, cả nước có “1.611 chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học được kiểm định và cấp chứng nhận. Tính trong tổng số khoảng 6.500 chương trình đào tạo toàn quốc, như vậy số lượng các chương trình đã được kiểm định và cấp chứng nhận chiếm khoảng 24,78%. Trong số này, có 1.125 chương trình đánh giá theo tiêu chuẩn trong nước (chiếm 69,83%); 486 chương trình đánh giá theo tiêu chuẩn nước ngoài (chiếm 30,17%)” [3]. Như vậy số lượng chương trình đào tạo được kiểm định theo tiêu chuẩn nước ngoài có tỷ lệ gần bằng một nửa số lượng chương trình kiểm định theo chuẩn trong nước. Những thành tựu trên cho thấy, giáo dục đại học Việt Nam đã và đang từng bước khẳng định vai trò trong hệ thống giáo dục quốc dân và trong quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng.

Tuy nhiên, bên cạnh thành tựu trên, nguồn lực con người trong giáo dục đại học ở Việt Nam còn tồn tại một số hạn chế, yếu kém nhất định. Bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu, đánh giá về vấn đề này Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh “đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, trên một số mặt vẫn còn bất cập về chất lượng, số lượng, cơ cấu và chính sách đãi ngộ” [2, tr.83]; Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học trong quản lý còn hạn chế. Năng lực quản lý của một bộ phận CBQL cơ sở giáo dục còn yếu. Một số CBQL chưa được đào tạo có hệ thống về

công tác quản lý, trình độ và năng lực điều hành quản lý còn bất cập, tính chuyên nghiệp thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng, hiệu quả công tác còn chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu về quản lý giáo dục đại học trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển của giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay. Theo thống kê số đại học vào top 1.000 của ba bảng xếp hạng uy tín Webometrics, QS và THE do Ngân hàng Thế giới thực hiện năm 2020, Việt Nam đứng cuối cùng, sau cả Philippines, Indonesia, Malaysia và Thái Lan. Theo đó, “tại mỗi bảng QS và THE, Việt Nam chỉ có hai trường góp mặt trong top 1.000 và không có đại diện nào ở Webometrics. Trong khi đó Indonesia là 9,3 và 2, còn Thái Lan là 8,5 và 6” [7].

Chất lượng đội ngũ giảng viên hiện nay còn thấp. Trong giáo dục, giảng viên là linh hồn của các cơ sở đào tạo đại học. Tuy nhiên, cơ cấu đội ngũ giảng viên đại học hiện nay chưa hợp lý, chất lượng đội ngũ giảng viên còn thấp, theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, nếu không tính các trường, học viên khối quân đội, công an, thì năm 2022 số lượng giảng viên có trình độ giáo sư là 602 người, phó giáo sư 4.601 người, chỉ chiếm khoảng 7% trong tổng số giảng viên của các trường đại học hiện nay. Các giảng viên có trình độ cao hiện đã lớn tuổi, lớp giảng viên trẻ kế cận một bộ phận chưa đảm nhận, thay thế được đội ngũ giảng viên này. Bên cạnh đó, một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp; trình độ chuyên môn của một bộ phận nhà giáo còn yếu, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, chưa đáp ứng được yêu cầu dạy và học theo định hướng phát triển năng lực. Chất lượng giảng viên cũng là nguyên nhân ảnh hưởng đến các công bố quốc tế của giáo dục đại học Việt Nam bởi đây là đội ngũ chủ chốt thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học trong hệ thống các trường đại

học. Năng lực nghiên cứu chưa hướng đến những chuẩn mực chung của thế giới, số lượng và chất lượng các công bố quốc tế ở Việt Nam có cải thiện nhưng chưa được đánh giá cao so với các nước trong khu vực. Số lượng công bố quốc tế còn khá hạn chế, chỉ số ảnh hưởng của các công trình nghiên cứu khoa học của Việt Nam cũng thấp hơn so với một số nước trong khu vực, như Thái Lan, Malaysia, Singapore. “Xét tỷ lệ nghiên cứu trên một triệu dân giai đoạn 2010 - 2017, Việt Nam tăng từ 23 lên 63, thấp hơn với mức 10 - 71 của Indonesia, 140 - 212 của Thái Lan và còn kém xa mức 4.092 - 4.813 của Thụy Sĩ, quốc gia đứng đầu danh sách. Trong 10 năm (2008 - 2018), Việt Nam tăng từ vị trí 64 lên 45 về chỉ số đổi mới toàn cầu nhưng vẫn đứng chót về hầu hết chỉ số khác” [7].

Đội ngũ nhân viên trong các cơ sở giáo dục đại học cũng còn nhiều bất cập về trình độ chuyên môn. Các nhân viên hỗ trợ, phục vụ đào tạo hầu hết được tuyển dụng từ các ngành khác nhau chưa đảm nhiệm tốt vị trí việc làm. Trình độ ngoại ngữ, tin học mới chỉ đạt ở mức cơ bản phục vụ công việc. Một số ít chuyên viên chưa am hiểu vị trí việc làm nên còn chông chéo làm thay công việc thuộc về nhân viên khác, chưa biết cách tổ chức công việc một cách khoa học nhằm đạt được hiệu quả tối đa.

Như vậy, nhìn chung giáo dục đại học vẫn tụt hậu so với các nước trong khu vực và thế giới; phát triển chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ và chưa đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Vấn đề đặt ra hiện nay là những hạn chế, yếu kém phải được nhận thức sâu sắc để từ đó tìm ra các giải pháp khắc phục nhằm phát triển giáo dục đại học Việt Nam thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030 của Đảng, “phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của

cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế” [2, tr. 231] là một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm nhằm đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, khả năng ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, có tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế.

4. Một Số Giải Pháp Phát Triển Nguồn Lực Con Người Trong Các Cơ Sở Giáo Dục Đại Học Ở Việt Nam Hiện Nay

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về vai trò của nguồn lực con người trong các cơ sở giáo dục đại học.

Nguồn lực con người có vị trí và vai trò quan trọng trong phát triển giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay. Trong đó “đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học cần được coi trọng vì đây là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục đại học” [11]. Vì vậy, cần thống nhất quan niệm này trong các cơ sở giáo dục đại học và các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng. Thống nhất quan niệm và thực hiện, tiến tới xây dựng kế hoạch tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL, giảng viên, nhân viên chuẩn về trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức nhà giáo, bản lĩnh chính trị, khả năng nghiên cứu khoa học chuyên giao công nghệ, khả năng tập hợp, đoàn kết tập thể, kết nối và phục vụ cộng đồng. Đồng thời, nhận thức rõ về sự cần thiết, tầm quan trọng của nguồn lực con người, qua đó tích cực, chủ động và có kế hoạch thu hút, trọng dụng người có trình độ tiến sĩ, có tài năng, kinh nghiệm vào làm việc trong các cơ sở giáo dục đại học, đó không chỉ là trách nhiệm của các cơ quan Nhà nước mà còn là trách nhiệm của các cơ sở giáo dục đại học hiện nay.

Thứ hai, xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL, giảng viên và nhân viên các cơ sở giáo dục đại học đảm bảo về chất lượng, hợp lý về cơ cấu.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước, gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 hiện nay, vấn đề xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL, giảng viên và nhân viên các cơ sở giáo dục đại học đảm bảo về chất lượng, hợp lý về cơ cấu là giải pháp quan trọng nhằm phát triển giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay.

Đối với đội ngũ giảng viên cần chú trọng đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng. Để thực hiện tốt điều này, trước hết cần có lộ trình khảo sát, đánh giá khả năng đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ của các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước; xác định các lĩnh vực, chuyên ngành trọng tâm, để có chiến lược ưu tiên đào tạo đáp ứng số lượng và chất lượng giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học. Bên cạnh đó, cần có chính sách đảm bảo quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục trong việc tuyển chọn, cử giảng viên đi đào tạo trong và ngoài nước. Nâng cao chất lượng đào tạo tiến sĩ và thạc sĩ ở các cơ sở giáo dục trong nước, đồng thời, thường xuyên kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ các khâu đánh giá luận án, luận văn, cấp phát bằng, đảm bảo chất lượng đầu ra của đào tạo; Bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cho đội ngũ giảng viên. Trong đó, cần chú trọng bồi dưỡng về năng lực phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo hướng hiện đại, tích cực, bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, ngoại ngữ, tin học... qua đó, nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên.

Đội ngũ CBQL cũng cần được chuẩn hóa trên cơ sở chức danh nghề nghiệp gắn với vị trí việc làm. Đội ngũ này phải có đủ năng lực làm việc trong môi trường sáng tạo cao và tự chịu trách nhiệm. Do vậy, cần tổ chức

các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ quản lý giáo dục cả trong và ngoài nước để đáp ứng yêu cầu công việc. Trong đó, cần chú trọng công tác bồi dưỡng năng lực quản trị cho CBQL chủ chốt và cấp đơn vị trực thuộc các cơ sở giáo dục đại học. Đồng thời, có cơ chế sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả công tác. Phát triển đào tạo tại doanh nghiệp và gắn kết với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo.

Các cơ sở giáo dục đại học phải thường xuyên xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân viên, lập kế hoạch xác định nhu cầu nguồn nhân lực, đưa ra các chính sách và thực hiện các chương trình, hoạt động bảo đảm cho đơn vị có đủ nguồn nhân lực với các phẩm chất, kỹ năng phù hợp để thực hiện công việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao. Cử các nhân viên tham gia các khóa đào tạo liên quan đến nghiệp vụ, kỹ năng. Phối hợp với nhà trường và phòng ban trong việc tổ chức, thực hiện, theo dõi và đánh giá nhân viên để có kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao năng lực của đội ngũ này. Đồng thời, nhân viên phải luôn chủ động, tích cực trong việc nâng cao trình độ, tích cực tham gia các lớp bồi dưỡng, đào tạo để nâng cao nghiệp vụ của bản thân, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc.



Thứ ba, đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo động lực phát huy nguồn lực con người trong giáo dục đại học.

Lợi ích một trong những động lực giữ vai trò đặc biệt trong hoạt động của con người và đối với sự phát triển của xã hội. Để phát huy nguồn lực con người trong giáo dục đại học, trước hết phải bảo đảm lợi ích của họ, bao gồm lợi ích vật chất (nhất là lợi ích kinh tế) và lợi ích tinh thần. Đó là chế độ lương, thưởng, thu nhập tăng thêm, môi trường làm việc, học hành, phương tiện, học hàm, học vị, sự tôn vinh, danh tiếng, vị thế xã hội... Đây là cơ sở kích thích tính tích cực, phát huy năng lực làm việc của mỗi cá nhân. Thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ hợp lý tạo động lực để đội ngũ CBQL, giảng viên và nhân viên ở các trường đại học phát huy vai trò của mình thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao. Để thực hiện tốt điều này, các trường đại học cần chủ động xây dựng chính sách tài chính cụ thể, hợp lý, huy động nhiều nguồn lực phục vụ cho việc phát triển nguồn lực con người tại các cơ sở giáo dục đại học.

Bên cạnh đó, Nhà nước cần rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các chính sách đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ về vị trí việc làm, tuyển dụng, thu hút tiến sĩ và các nhà khoa học giỏi, bố trí và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và đãi ngộ đối với giảng viên, CBQL, nhân viên theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Qua đó, hướng dẫn các cơ sở giáo dục đại học triển khai thực hiện, bảo đảm nguyên tắc tự chủ, tự chịu trách nhiệm và phù hợp với thực tiễn. Đặc biệt, cần chú trọng và có lộ trình từng bước cải tiến bậc lương cho cán bộ giảng dạy nhằm bảo đảm mức sống ổn định, giúp họ tập trung vào công việc mà không cần làm thêm ngoài chuyên môn. Điều này không chỉ nâng cao chất lượng giáo dục mà còn khuyến khích giảng viên cống hiến, sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Theo Bộ Tài chính, ngân sách đầu tư cho

giáo dục đại còn hạn chế “năm 2020 ngân sách chi cho giáo dục đại học chưa đến 17.000 tỷ đồng, nhưng con số thực chi chưa được 12.000 tỷ đồng. nếu tính theo GDP là 0,18%, thấp hơn nhiều so với con số của các nước trong khu vực và trên thế giới” (dẫn theo Nhật Hồng, 2023a), điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giáo dục đại học. Chính vì vậy, nhà nước cần tăng mức đầu tư tài chính cho giáo dục đại học, đặc biệt hỗ trợ kinh phí đáp ứng yêu cầu thực tế và nâng cao chất lượng của công tác đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ ở các phương thức: Đào tạo toàn thời gian ở nước ngoài, đào tạo theo hình thức liên kết, phối hợp và đào tạo ở trong nước.

Thứ tư, tích cực thu hút, trọng dụng các nhà khoa học, quản lý, những người có trình độ, kinh nghiệm, đủ tiêu chuẩn vào làm CBQL và giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam.

Vấn đề thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao có vị trí đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung, của các trường đại học nói riêng. Điều này trở thành chiến lược phát triển của hầu hết các trường đại học trên thế giới. Mỗi cơ sở giáo dục đại học sẽ có những cách tiếp cận khác nhau về thu hút, phát hiện và trọng dụng người có tài năng nhằm xây dựng được đội ngũ CBQL, giảng viên có năng lực, trình độ, có đạo đức nghề nghiệp. Để thu hút nguồn lực trình độ cao, các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay cần quan tâm đến việc tuyển dụng hoặc giữ lại những sinh viên xuất sắc, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này trở thành đội ngũ CBQL, giảng viên kế cận. Đồng thời, tổ chức thi tuyển cạnh tranh cao để lựa chọn những người có trình độ, kinh nghiệm và đào tạo họ trở thành lãnh đạo, quản lý trong tương lai. Bên cạnh đó, cần xây dựng chiến lược thu hút người có trình độ cao vào làm giảng viên, quản lý tại cơ sở giáo dục. Đối với vấn đề trọng dụng người có trình độ, nhân tài, sau khi thu hút, tuyển dụng các trường cần

chú trọng thực hiện: tiếp tục tạo điều kiện để họ được đào tạo, phát triển năng lực, chuyên môn; luân chuyển CBQL để có cơ hội nắm bắt thực tiễn, đồng thời bố trí họ vào vị trí lãnh đạo phù hợp với năng lực, trình độ.

Ngoài ra, để thực hiện tốt giải pháp này cũng cần thường xuyên tuyên truyền, vận động các nhà khoa học, quản lý, người có trình độ tiến sĩ vào làm giảng viên, quản lý tại các cơ sở giáo dục đại học. Tạo mọi điều kiện thuận lợi về vật chất, tinh thần đối với các nhà khoa học. Hoàn thiện và thực hiện tốt chính sách tôn vinh, khen thưởng. Xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi, đảm bảo dân chủ, công khai, thân thiện, có sự tôn trọng, sự tin tưởng lẫn nhau, cùng đưa ra ý tưởng và cộng tác thực hiện ý tưởng. Khuyến khích các cơ sở giáo dục chủ động thu hút và mở rộng các kênh thu hút đối tượng có trình độ tiến sĩ đang làm việc ở các khu vực khác. Áp dụng hình thức giới thiệu, tiến cử và tự tiến cử, giới thiệu những người có tài năng vào các cơ sở đại học.

5. Kết Luận

Trong quá trình nhận thức và cải tạo giới tự nhiên con người là chủ thể hoạt động sáng tạo lịch sử, là chủ thể của các quan hệ kinh tế - xã hội và sáng tạo các giá trị tinh thần của xã hội. Trong lĩnh vực giáo dục đại học, nguồn lực con người chất lượng cao góp phần thúc đẩy sự phát triển của giáo dục, nâng cao dân trí, đào tạo nhân tài, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho các lĩnh vực khác. Trong điều kiện cách mạng khoa học và công nghệ phát triển hiện nay, trí tuệ được coi là nguồn tài nguyên vô hạn. Lao động trí tuệ của nguồn lực con người trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển mọi mặt của đất nước. Vì vậy, trong quá trình phát triển chúng ta cần

chú trọng thực hiện đồng bộ và có hiệu quả các giải pháp, qua đó đào tạo, bồi dưỡng nguồn lực con người trong lĩnh vực giáo dục đại học, đặc biệt là việc tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và CBQL trong các cơ sở giáo dục và đào tạo đại học, coi đây là khâu then chốt trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam hiện nay. “Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực” [2, tr.234].

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022): “Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2021 - 2022”. <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=8831>.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2023): *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII – tập I*, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
3. Doãn Nhân (2024): “Những con số biết nói về kiểm định chất lượng giáo dục đại học sau 20 năm”. <https://giaoduc.net.vn/nhung-con-so-biet-noi-ve-kiem-dinh-chat-luong-giao-duc-dai-hoc-sau-20-nam-post240859.gd>.
4. Đoàn Văn Khái (2000): “Bàn thêm về khái niệm nguồn lực con người”. *Tạp chí Triết học*, số 3, tr. 34.
5. Linh An (2023): “Hơn 44% số lượng trường đại học của cả nước nằm ở vùng Đồng bằng sông Hồng”. <https://giaoduc.net.vn/hon-44-so-luong-truong-dai-hoc-cua-ca-nuoc-nam-o-vung-dong-bang-song-hong-post239502.gd>.
6. Ngô Văn Hà (2021): “Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay”. https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/824258/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-nha-giao-va-can-bo-quan-ly-giao-duc-trong-giai-doan-hien-nay.aspx.
7. Nhật Hồng (2023): ““Điểm huyệt” yếu kém và hạn chế của giáo dục đại học Việt Nam”. <https://daibieunhandan.vn/giao-duc--y-te1/bai-2-diem-huyet-yeu-kem-va-han-che-cua-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-i348446/>.
8. Nhật Hồng (2023): “Những con số phát triển của giáo dục đại học Việt Nam”. <https://daibieunhandan.vn/giao-duc--y-te1/bai-1-nhung-con-so-phat-trien-cua-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-i348383/>.
9. Phạm Minh Hạc (2001): *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
10. Thái Dung Tuyên (1999): *Những vấn đề cơ bản giáo dục hiện đại*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
11. Thủ Tướng Chính phủ (2019): *Quyết định phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030*, số 89/QĐ-TTg.
12. Vụ Giáo dục và Đào tạo (2023): “Giáo dục đại học năm học 2022-2023: Khởi sắc từ sự kiên trì, bền bỉ”. <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=8732>.