

# TIẾP BIẾN VĂN HÓA PHÁP ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC HUẾ TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

PGS. TS. NGUYỄN VĂN HÒA \*  
THS. NGUYỄN MINH HÙNG \*\*  
THS. TÔN NỮ QUỲNH CHI \*\*\*

## TÓM TẮT

Đại học Huế là một phần tinh hoa của văn hoá Huế. Nguồn nhân lực giảng viên được xem là một lợi thế để xây dựng Đại học Huế theo mô hình đại học thông minh trong kỷ nguyên số và góp phần xây dựng thành phố Huế theo hướng di sản, văn hóa, sinh thái. Văn hoá là nền tảng tinh thần của xã hội. Chúng ta đang bước vào kỷ nguyên số với hội nhập quốc tế toàn diện và sâu rộng chưa từng có. Theo đó, tiếp biến văn hoá diễn ra ngày càng mạnh mẽ giữa các quốc gia trong một văn hoá quyền toàn cầu. Tiếp biến văn hoá tạo ra mạch nguồn sức mạnh cho sự phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế một cách toàn diện, hướng đến Chân - Thiện - Mỹ. Tự do - Bình đẳng - Bác ái của văn hoá Pháp có quan hệ mật thiết với hệ giá trị văn hóa và các giá trị cơ bản của Đại học Huế đó là: Khai phóng - Chất lượng - Hội nhập - Hiệu quả. Tự do - Bình đẳng - Bác ái trở thành những giá trị phổ quát, còn tươi nguyên giá trị và cần được tiếp thu, để phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế trong kỷ nguyên số.

**Từ khóa:** Tiếp biến văn hoá Pháp, kỷ nguyên số, nguồn nhân lực giảng viên..

**Nhận bài:** 15/09/2024; đưa vào quy trình biên tập: 15/09/2024; duyệt đăng: 20/12/2024.

## 1. MỞ ĐẦU

Đại học Huế là một cơ sở giáo dục đại học lớn, uy tín, một trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; là một phần tinh hoa của văn hóa Huế. Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế và tiếp biến văn hoá đã tạo những điều kiện mới để phát triển nguồn nhân lực giảng viên - nguồn lực quyết định trong việc xây dựng Đại học Huế thành đại học quốc gia, thành địa chỉ hấp dẫn về giao lưu văn hóa quốc tế. Giao lưu và tiếp biến văn hóa Pháp nhằm phát huy những giá trị tốt đẹp của dân tộc và tiếp thu tinh hoa văn hóa của nhân loại để văn hóa không những là nguồn lực nội sinh mà còn là cơ sở cho việc nâng cao năng lực, phẩm chất; hình thành các nhân tố mới, giá trị mới của

con người Việt Nam nói chung và nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế nói riêng. Nói tới văn hóa là nói tới giá trị. Khai phóng - Chất lượng - Hội nhập - Hiệu quả là hệ giá trị văn hóa và các giá trị cốt lõi của Đại học Huế có mối quan hệ với Tự do - Bình đẳng - Bác ái của văn hoá Pháp.

Đại học Huế với tư cách là trung tâm khoa học và công nghệ, trung tâm văn hóa giáo dục, tạo động lực tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững. Giảng viên là một bộ phận của chủ thể văn hóa - bộ phận nhạy cảm và năng động nhất trong giao lưu, tiếp biến văn hóa; họ là biểu tượng của văn hóa trong kỷ nguyên số; văn hóa không chỉ đem lại giá trị

\* Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

\*\* Nhà xuất Bản Đại học Huế.

\*\*\* Thừa Thiên Huế

hưởng thụ tinh thần mà còn mang lại giá trị kinh tế to lớn, mang lại sức mạnh mềm và động lực nội sinh cho sự phát triển bền vững của Đại học Huế. Vì thế, tiếp biến văn hóa Pháp trong phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế có vai trò, ý nghĩa quan trọng trong xây dựng Đại học Huế theo mô hình đại học thông minh trong kỷ nguyên số.

## 2. GIÁ TRỊ VÀ HỆ GIÁ TRỊ VĂN HÓA; HỆ GIÁ TRỊ VĂN HÓA VÀ CÁC GIÁ TRỊ CỐT LÕI CỦA ĐẠI HỌC HUẾ

Giá trị là những gì mang lại ý nghĩa có tác động tích cực đến con người, đến sự phát triển của xã hội. Giá trị gắn liền với cái đúng, cái tốt, cái hay, cái đẹp; nó là sản phẩm của hoạt động sản xuất xã hội. Thông qua hoạt động sản xuất xã hội, các giá trị vật chất, tinh thần không ngừng được tạo ra nhằm thỏa mãn nhu cầu tồn tại, phát triển của con người và thúc đẩy sự tiến bộ xã hội. Giá trị là những cái thỏa mãn những nhu cầu tích cực của con người, là thuộc tính cố hữu của tiến bộ xã hội. Do đó, giá trị được xem là chuẩn mực, mục tiêu, khát vọng vươn lên trong quá trình phát triển. “Giá trị về cơ bản là những gì mang lại ý nghĩa tích cực cho cá nhân và xã hội, được xã hội thừa nhận, trở thành đối tượng cho những niềm tin và điểm tựa tinh thần, được con người hướng theo, coi là chuẩn mực, tích cực và tiến bộ, văn minh. Cũng từ đây, trong những không gian văn hóa nhất định, như không gian văn hóa cư trú, không gian văn hóa sinh kế, không gian văn hóa tâm linh, không gian văn hóa sinh thái và không gian văn hóa sinh hoạt cộng đồng, các giá trị gắn với các ứng xử văn hóa được phát sinh, bồi tụ, liên kết lại với nhau một cách tự nhiên, vô hình, tác động hữu cơ với nhau để hình thành các hệ giá trị nhất định, đảm nhiệm chức năng định hướng, đánh giá và điều chỉnh quan hệ xã hội, quan hệ giữa con người với môi trường văn hóa sinh thái, môi trường văn hóa xã hội và môi trường văn hóa nhân văn” [8, tr. 39]. Giá trị là những cái có tác động tích cực đối với sự phát triển con người một cách toàn diện: năng lực và phẩm chất; hài hoà đức, trí,

thể, mỹ. Giá trị văn hóa là một hình thức của giá trị xã hội; nó tạo nên bản sắc văn hóa dân tộc, bản lĩnh dân tộc và sức mạnh dân tộc, cũng như vị thế và thương hiệu của các cơ sở giáo dục đại học.

Giá trị là thành tố của hệ giá trị. Hay nói cách khác, hệ giá trị là tổ hợp các giá trị theo những nguyên tắc nhất định, tạo thành hệ thống.

*“Hệ giá trị được hiểu là một thuật ngữ/khái niệm dùng để chỉ một tập hợp các giá trị, được thể hiện dưới dạng các phẩm chất, các nguyên tắc, các lý tưởng và cả các triết lý... Định hướng cho hoạt động của một công ty, một hãng, một doanh nghiệp, một viện nghiên cứu, một trường đại học, một khách sạn, hay một ngành hoạt động... thuộc các lĩnh vực thương mại, công nghiệp, dịch vụ, sản xuất và đôi khi cả trong lĩnh vực thuộc xã hội, giáo dục, quân sự, chính trị, tôn giáo”*

[7, tr. 42].

Như vậy, mỗi doanh nghiệp, mỗi cơ sở giáo dục đại học có một hệ giá trị riêng. Hệ giá trị này là nền tảng của chiến lược phát triển. Chiến lược phát triển của Đại học Huế giai đoạn 2021- 2030, tầm nhìn 2045 dựa trên nền tảng hệ giá trị, trong đó có những giá trị cốt lõi là: khai phóng, chất lượng, hội nhập, hiệu quả. Các giá trị cốt lõi này, giúp “Đại học Huế hướng đến một hệ thống đại học nghiên cứu đa ngành, đa lĩnh vực, tiên phong, trọng điểm của hệ thống giáo dục đại học Việt Nam và xếp hàng đầu châu Á, nhóm 500 thế giới vào năm 2045” [5, tr. 35].

Hệ giá trị nói chung hay hệ giá trị văn hóa nói riêng đều là một hệ thống do nhiều yếu tố/giá trị hoặc giá trị văn hóa cấu thành, nó là tổng hòa các yếu tố. Mỗi yếu tố của hệ thống mặc dù có vị trí, vai trò khác nhau, nhưng chúng luôn tồn tại trong mối liên hệ tác động qua lại lẫn nhau, bổ trợ nhau trong một tổng thể hệ giá trị.

Hệ giá trị văn hóa là nền tảng để phát triển tổ chức, phát triển nguồn nhân lực và phát triển

xã hội. Mỗi thời đại, mỗi cộng đồng, mỗi địa phương, mỗi cơ sở giáo dục đại học, mỗi vùng sinh thái, vùng văn hoá khác nhau sẽ tạo nên hệ giá trị văn hoá khác nhau.

*“Hệ giá trị văn hóa của mỗi cộng đồng (tộc người, quốc gia, ...) vừa có những nét chung phổ quát của hệ giá trị văn hóa nhân loại, vừa mang tính đặc thù tùy theo truyền thống văn hóa, điều kiện sinh thái và môi trường tự nhiên - xã hội cũng như phong tục, tập quán, tín ngưỡng và tri thức của từng dân tộc, tộc người, tạo nên dáng vẻ đa dạng, sinh động với những bản sắc văn hóa nhất định của các dân tộc, tộc người trong cộng đồng quốc gia đa dân tộc như Việt Nam”*

[8, tr. 39].

Đời sống xã hội luôn biến đổi và phát triển cho thích ứng với điều kiện và hoàn cảnh mới. Theo đó, hệ giá trị văn hóa cũng luôn thay đổi, được lọc bỏ, được kế thừa, được nâng cao, được làm mới và được gia tăng những yếu tố mới. Hệ giá trị văn hóa luôn biến đổi. Do đó, tùy theo những giai đoạn phát triển khác nhau mà mỗi cơ sở giáo dục đại học xây dựng cho mình một hệ giá trị văn hóa phù hợp.

Định hướng phát triển của Đại học Huế giai đoạn 2021- 2030, tầm nhìn 2045 đòi hỏi phải chủ động, tích cực hội nhập quốc tế để phát triển nguồn nhân lực giảng viên - nguồn lực đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo. Sự hội nhập quốc tế sẽ làm cho hệ giá trị của mỗi cơ sở giáo dục đại học vừa có các giá trị dân tộc vừa có các giá trị quốc tế nhân loại. “Các giá trị và hệ giá trị văn hóa đó cũng luôn ẩn chứa những yếu tố, thành tố có sự tiếp biến, biến đổi tùy theo mức độ và cấp độ cũng như phạm vi hội nhập, giao lưu giữa các dân tộc, tộc người trong những không gian cư trú, sinh kế và sinh hoạt văn hóa nhất định, trong những điều kiện phát triển của khoa học, công nghệ và phương tiện truyền thông nhất định” [8, tr. 39]. Tiếp thu tinh hoa văn hóa

nhân loại nói chung và văn hóa Pháp nói riêng có ảnh hưởng rất tích cực đối với việc phát huy các giá trị văn hóa và sức mạnh nguồn nhân lực giảng viên của Đại học Huế. Tự do - Bình đẳng - Bác ái của văn hoá Pháp có quan hệ mật thiết với hệ giá trị văn hóa và các giá trị cơ bản của Đại học Huế đó là: Khai phóng - Chất lượng - Hội nhập - Hiệu quả.

### 3. TIẾP BIẾN VĂN HOÁ VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

Tiếp biến văn hóa là quá trình tiếp xúc và biến đổi về văn hóa. Tiếp biến văn hóa là sự tương tác giữa các nền văn hoá và dẫn đến sự biến đổi của chúng. Tiếp biến văn hoá là một thuộc tính vốn có của văn hóa. Nhờ thuộc tính này, mà sự giao lưu, lan truyền ảnh hưởng, tiếp thu các giá trị giữa các nền văn hóa diễn ra thường xuyên liên tục theo yêu cầu của sự phát triển xã hội.

“Tiếp xúc và biến đổi cái cũ thành cái mới và cái mới này lại tiếp xúc và biến đổi thành cái mới khác cao hơn; cứ như vậy tiếp tục mãi mãi. Vì thế, tiếp biến văn hóa là con đường biến đổi và phát triển vô tận của văn hóa. Cái mới ra đời từ cũ, chứ không phải ra đời từ hư vô. Do đó, cái cũ là cơ sở tiếp xúc và biến đổi thành mới. Trong cái mới chứa đựng - bảo tồn những yếu tố tích cực của cái cũ và phát huy những yếu tố đó thích ứng với hoàn cảnh mới; mặt khác, trong cái mới còn chứa đựng những yếu tố mới được nảy sinh nên cái mới bao giờ cũng tiến bộ hơn, phong phú hơn và phát triển cao hơn cái cũ. Điều này nói lên rằng, tiếp biến văn hoá vừa là cách thức vừa là khuynh hướng phát triển của văn hoá”[6, tr. 489].

Trình độ của sự phát triển xã hội ngày càng cao thì quá trình tiếp xúc và biến đổi về văn hóa ngày càng mạnh mẽ và sâu rộng. Tiếp biến văn hóa là một quá trình. Quá trình này luôn đặt mỗi chủ thể phải xử lý tốt mối quan hệ biện chứng giữa yếu tố nội sinh và ngoại sinh nhằm phát huy sức mạnh mềm của văn hóa; gắn kết hài hòa, hợp lý giữa những giá trị văn hoá của

dân tộc và những giá trị tinh hoa văn hoá nhân loại trong xây dựng con người và phát triển kinh tế - xã hội.

Quá trình tiếp xúc và biến đổi của các nền văn hoá diễn ra trong không gian và thời gian và nó có ảnh hưởng tích cực đối với sự phát triển của xã hội. Chúng ta đang bước vào kỷ nguyên số với hội nhập quốc tế toàn diện và sâu rộng chưa từng có. Theo đó, tiếp biến văn hoá diễn ra trong sự tương tác với xung lực ngày càng mạnh giữa các quốc gia trong một văn hoá quyền toàn cầu. Sự tiếp biến đó diễn ra trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong đó giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học là một lĩnh vực quan trọng.

Sau gần 40 năm đổi mới và hội nhập, sự nghiệp giáo dục và đào tạo, phát triển văn hoá, xây dựng con người Việt Nam có nhiều chuyển biến tích cực. Bước vào kỷ nguyên số, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII xác định:

*“Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế về văn hoá, xây dựng Việt Nam thành địa chỉ hấp dẫn về giao lưu văn hoá quốc tế. Tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hoá nhân loại phù hợp với thực tiễn Việt Nam, đồng thời chủ động nâng cao sức đề kháng của các tầng lớp nhân dân, đặc biệt là thanh, thiếu niên đối với văn hoá phẩm ngoại lai độc hại; từng bước đưa văn hoá Việt Nam đến với thế giới”*

[2, tr. 147].

Đổi mới giáo dục đại học phải theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Giáo dục hiện đại phải dựa trên khoa học và công nghệ hiện đại. Kỷ nguyên số gắn liền với những thành tựu khoa học công nghệ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 nhất là công nghệ số. Công nghệ chuỗi khối (Blockchain), công

nghệ thực tế ảo/ thực tế tăng cường (VR/AR), điện toán đám mây (Cloud), trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) ..., đã đưa tới một nền kinh tế thông minh - nền kinh tế số và theo đó là nền giáo dục thông minh. Đại học thông minh (Smart University: SmU) là yêu cầu tiên quyết của kỷ nguyên số.

Xây dựng đại học thông minh là vấn đề sống còn đối với mỗi cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt là các đại học quốc gia và đại học vùng để góp phần tích cực vào việc “thực hiện có hiệu quả chiến lược hợp tác và hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo. Phấn đấu đưa nước ta thành một quốc gia mạnh về giáo dục và đào tạo ở khu vực, bắt kịp trình độ tiên tiến của thế giới, tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực quốc tế” [2, tr. 40].

Khâu đột phá để xây dựng đại học thông minh trong kỷ nguyên số là phát triển nguồn nhân lực giảng viên. Giảng viên là người trực tiếp thực hiện chức năng trao truyền văn hóa và là các đại sứ văn hóa trong các cơ sở giáo dục đại học. Ở họ luôn có ý thức bảo tồn và phát huy các giá trị văn hoá của dân tộc; nhưng cũng rất cởi mở với cái mới, sẵn sàng tiếp nhận những cái ngoại sinh tiến bộ để làm gia tăng sức mạnh nội sinh cho dân tộc và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước.

Văn hoá là nền tảng tinh thần của xã hội. Trọng tâm của tiếp biến văn hoá trong các cơ sở giáo dục đại học là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nguồn nhân lực giảng viên. Giảng viên là chủ thể sáng tạo và giữ vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo nói chung và trong tiếp biến văn hoá nói riêng. Giảng viên là bộ phận tiên tiến nhất trong nguồn nhân lực chất lượng cao, họ là khuôn đúc của nguồn nhân lực chất lượng cao. Giao lưu và tiếp biến văn hóa sẽ tạo nguồn lực - sức mạnh, động lực đối với phát triển nguồn nhân lực giảng viên.

Xét về nguồn lực, tiếp biến văn hoá chính là sự kết hợp sức mạnh của dân tộc với sức mạnh của thời đại nhằm phát triển nguồn nhân lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học thích ứng với chuyển đổi số và theo chuẩn mực quốc tế, đáp ứng những yêu cầu mới của hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo. Sức mạnh của dân tộc và sức mạnh của thời đại có mối quan hệ biện chứng với nhau và tác động đến sự phát triển nguồn nhân lực giảng viên. Tiếp biến các giá trị văn hoá tiến bộ của nhân loại nhằm làm giàu và nâng cao giá trị văn hoá của dân tộc, tạo nên sức mạnh mềm của nguồn nhân lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học.

Nước Pháp - nơi sản sinh ra tư tưởng tự do, bình đẳng, bác ái. Đây chính là bộ ba giá trị căn bản của văn hóa Pháp nói riêng và văn hóa phương Tây nói chung. Những tư tưởng này đã trở thành những giá trị phổ quát, còn tươi nguyên giá trị và cần được phát huy trong hội nhập quốc tế về văn hoá. Chính vì thế, tiếp biến văn hoá nói chung và tiếp biến văn hoá Pháp nói riêng, được xem là một nguồn lực trong phát triển nguồn nhân lực giảng viên. Hay nói cách khác, tiếp biến văn hoá tạo ra mạch nguồn sức mạnh cho sự phát triển

nguồn nhân lực giảng viên một cách toàn diện, hướng đến Chân - Thiện - Mỹ.

Xét về động lực, tiếp biến văn hoá trong kỷ nguyên số là nhằm xây dựng môi trường văn hóa văn minh - văn hóa số phù hợp với nền kinh tế số, xã hội số và công dân số, làm cho sức khỏe về trí lực và tâm trí được nâng cao. Qua đó, phát huy vai trò của người giảng viên vừa là chủ thể đổi mới sáng tạo, vừa là chủ thể hưởng thụ văn hoá bắt kịp sự phát triển của thời đại; khơi dậy khát vọng, tài năng, trí tuệ và phẩm chất của người giảng viên trong kỷ nguyên số. Không những nâng cao trí lực, tiếp biến văn hoá còn giúp cho người giảng viên nâng cao vai trò trách nhiệm của mình trong việc bảo tồn và phát huy các giá trị di sản văn hoá của dân tộc gắn với tiếp thu tinh hoa văn hoá của nhân loại, trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Một trong những lý do của tiếp biến văn hoá là động lực của sự phát triển nguồn nhân lực giảng viên là bởi, tiếp biến văn hoá là nhu cầu tất yếu của đời sống và hoạt động của người giảng viên, là nguồn cảm hứng trong việc bồi dưỡng năng lực và phẩm chất của người giảng viên trong kỷ nguyên số.

#### 4. NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC HUẾ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI TIẾP BIẾN VĂN HÓA PHÁP TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

Phát triển nguồn nhân lực giảng viên không những phụ thuộc vào mỗi cơ sở giáo dục đại học mà còn phụ thuộc vào không gian, thời gian vào các yếu tố ảnh hưởng lên sự phát triển đó; trong đó có yếu tố tiếp biến về văn hóa. Phát triển nguồn nhân lực giảng viên là sự biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực giảng viên theo chiều hướng đi lên. Do đó, khi phân tích đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế, thường đề cập đến số lượng, chất lượng và cơ cấu. Ở đây do khuôn khổ của bài báo, nên chỉ đề cập một cách khái quát. Cụ thể như sau:

**Thứ nhất**, phát triển nguồn nhân lực giảng viên về mặt số lượng. Theo số liệu thống kê,

năm 2023, tổng số giảng viên của Đại học Huế có 1.876 người. Trong chiến lược phát triển Đại học Huế giai đoạn 2021- 2030, tầm nhìn 2045 đã đề ra mục tiêu của giai đoạn 2021- 2026 là: ổn định quy mô với số lượng 4.100 viên chức và lao động, trong đó có 2.300 giảng viên và 600 nghiên cứu viên. Như vậy, so với yêu cầu, Đại học Huế cần gia tăng nguồn lực trong phát triển nguồn nhân lực giảng viên, đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới. Chính vấn đề này đòi hỏi phải đẩy mạnh tiếp biến văn hóa Pháp, tăng cường hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học châu Âu. “Đa dạng hoá hợp tác quốc tế nhằm phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là đội ngũ giảng viên” [5, tr. 38].

**Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực giảng viên về mặt chất lượng. Các yếu tố cấu thành chất lượng nguồn nhân lực giảng viên bao gồm thể lực, trí lực và tâm lực.**

*Một là, thể lực.* Thể lực - sức khoẻ là một trạng thái hài hoà về thể chất, tinh thần và xã hội. Sức khoẻ là một trong những yếu tố cơ bản, đầu tiên của nguồn nhân. Không có sức khoẻ thì không thể lao động có hiệu quả cho xã hội. Thể lực - sức khoẻ phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: yếu tố di truyền; yếu tố môi trường (môi trường tự nhiên, môi trường xã hội, môi trường sống và làm việc); hệ thống chăm sóc sức khoẻ; hành vi và lối sống của con người. Do đó, giao lưu và tiếp biến văn hoá có ảnh hưởng tích cực đến môi trường. Những giá trị tự do, bình đẳng, bác ái của văn hoá Pháp có ảnh hưởng tích cực đối với việc xây dựng môi trường giáo dục văn hóa, thân thiện, dân chủ, lành mạnh, an toàn, tự chủ, văn minh, xanh, sạch đẹp. Qua đó, có tác động tích cực đối với việc tạo sự hài hoà về thể chất và tinh thần cho người giảng viên. Sức khoẻ là yêu cầu tiên quyết của sự tồn tại bản thân con người. Mặc dù trí lực ngày càng đóng vai trò quyết định trong sự phát triển nguồn nhân lực, song, sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khoẻ mạnh.

*Hai là, trí lực.* Trí lực là trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành của người lao động. Trình độ văn hóa, với nền tảng học vấn nhất định là cơ sở cho phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trình độ chuyên môn kỹ thuật đảm bảo cho nguồn nhân lực hoạt động mang tính chuyên môn hoá và chuyên nghiệp hoá. Ngày nay, dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, lực lượng sản xuất có bước phát triển nhảy vọt chưa có tiền lệ trong lịch sử làm cho quá trình toàn cầu hóa diễn ra ngày càng mạnh mẽ hơn, sâu rộng hơn, tạo ra một thế giới kết nối số hoá, tự động hoá; làm cho nền kinh tế của mỗi quốc gia tham gia ngày càng nhiều hơn và hiệu quả cao hơn vào các chuỗi giá trị, chuỗi sản xuất, chuỗi cung ứng toàn cầu.

Toàn cầu hóa có tính chất hai mặt, nó vừa mang tính hợp tác, vừa mang tính cạnh tranh giữa các quốc gia; giữa các doanh nghiệp và giữa các cơ sở giáo dục đại học. Do đó, đòi hỏi nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế phải năng động, nhạy bén, tích cực tiếp thu những tinh hoa văn hóa nhân loại, trong đó có văn hoá phương Pháp, để tiến cùng thời đại. Những giá trị Tự do, Bình đẳng, Bác ái có tác động tích cực đối việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế trong kỷ nguyên số. Tự do, Bình đẳng, Bác ái trong văn hoá phương Pháp gặp được tinh thần yêu nước, hiếu học, tôn sư trọng đạo với khát vọng lập nghiệp, lập thân, lập danh trong văn hoá Việt Nam, văn hoá Huế đã tạo nên sự phấn đấu vươn lên không ngừng của người giảng viên Đại học Huế.

Xét về trình độ, nguồn nhân lực giảng viên là một trong những lợi thế của Đại học Huế. Theo Báo cáo thường niên của Đại học Huế, tính đến năm 2023, Đại học Huế có gần 3.647 viên chức và người lao động. Trong đó, có 1.876 giảng viên với 18 giáo sư, 196 phó giáo sư, 799 tiến sĩ. Ngoài ra, còn có 38 giáo sư danh dự ở nước ngoài [3].

Xét về năng lực nghiên cứu, nguồn nhân lực giảng viên là một trong những thế mạnh của Đại học Huế. Giai đoạn 2015 - 2023, năng lực nghiên cứu khoa học của nguồn nhân lực giảng viên có nhiều chuyển biến tích cực. Các nhiệm vụ, đề tài nghiên cứu khoa học đã được thực hiện tăng nhiều so với giai đoạn trước. Chỉ riêng năm 2023, đã có: 1 đề tài cấp quốc gia; 4 đề tài thuộc quỹ Nafosted; 3 chương trình, nhiệm vụ cấp Bộ; 30 đề tài cấp Bộ; 10 đề tài cấp tỉnh; 118 đề tài cấp Đại học Huế; 455 đề tài cấp cơ sở ; 9 sản phẩm được chuyển giao thương mại hoá; tổng số bài báo của Đại học Huế đăng trên các tạp chí thuộc 2 danh mục có uy tín quốc tế Scopus và WoS (hay ISI) tăng hàng năm (từ 120 bài năm 2015 lên 166 bài năm 2016, 193 bài năm 2017, 280 bài năm 2018, 290 bài năm 2019, 419 bài năm 2020, 468 bài năm 2021, 522 bài năm 2022 và 567 bài năm 2023).

Ba là, tâm lực. Tâm lực chính là phẩm chất của người giảng viên. Người giảng viên là một bộ phận trong tầng lớp trí thức tinh hoa của dân tộc. Họ không những có trình độ học vấn cao mà còn phải có phẩm chất tốt. Phẩm chất của nguồn nhân lực giảng viên được thể hiện ở tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với nghề, ý thức tổ chức kỷ luật tốt, gương mẫu hoàn thành nhiệm vụ được giao; không ngừng học tập, rèn luyện, giữ gìn danh dự của nhà giáo, có lối sống trong sáng và lành mạnh; tư cách trung thực, biết phản biện và dám phản biện; yêu thương, công bằng và tôn trọng nhân cách của mọi người. Phẩm chất này có quan hệ rất mật thiết bộ ba giá trị trong văn hoá phương Pháp: Tự do - Bình đẳng - Bác ái. Hằng năm, theo đánh giá của Đại học Huế, đa số giảng viên đều có phẩm chất tốt, gương mẫu hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Những thành tựu và kết quả về chất lượng nguồn nhân lực giảng viên nói trên, trước hết bắt nguồn từ truyền thống hiếu học, giá trị văn hóa, sức mạnh con người Huế; từ sự tiếp biến các giá trị văn hóa tiến bộ của nhân loại, trong đó có văn hóa Pháp nhằm làm giàu và nâng cao giá trị văn hóa của dân tộc, tạo nên sức mạnh mềm của nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế - nguồn lực đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển của Đại học Huế.

Mặc dù, chất lượng nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế có nhiều chuyển biến tích cực nhưng so với yêu cầu của sự phát triển của Đại học Huế trong giai đoạn mới - giai đoạn xây dựng Đại học Huế theo mô hình đại học thông minh thì còn tồn tại những bất cập sau: trình độ, năng lực nghiên cứu của nguồn nhân lực giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu của một cơ sở giáo dục đại học nghiên cứu trong kỷ nguyên số; chưa xứng tầm với truyền thống của vùng đất hiếu học và trung tâm giáo dục đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao của cả nước; các công trình nghiên cứu khoa học có tỷ lệ ứng dụng vào sản xuất và đời sống thấp; sức thu hút nhân tài yếu, dòng chất xám chảy đi nhiều hơn dòng chất xám chảy về.

Những hạn chế, bất cập nói trên, do một trong các nguyên nhân đó là tiềm năng, thế mạnh của Đại học Huế, văn hóa Huế và con người Huế chưa được phát huy mạnh mẽ. Vì thế, một trong những vấn đề đặt ra đối với tiếp biến văn hóa Pháp hiện nay là chú trọng tự do sáng tạo; tạo cơ hội cho mọi người phát huy tiềm năng của mình; gắn giáo dục tri thức, đạo đức, thẩm mỹ với giáo dục thể chất; gắn chặt chẽ giữa giá trị truyền thống và giá trị hiện đại; khơi dậy khát vọng phát triển Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia.

### **Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực giảng viên về mặt cơ cấu.**

Cơ cấu nguồn nhân lực giảng viên của cơ sở giáo dục đại học là đề cập đến thành phần, tỷ trọng các thành phần và vai trò của các bộ phận nguồn nhân lực trong cơ sở giáo dục đó. Cơ cấu nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế luôn có sự biến đổi về trình độ chuyên môn, học hàm, độ tuổi, giới tính và khối ngành ngày càng hợp lý hơn và tương xứng với mục tiêu, nhiệm vụ đặt ra. Tỷ lệ giảng viên có trình độ chuyên môn cao ngày càng gia tăng, nguồn lực giảng viên Đại học Huế có học hàm, học vị chiến tỷ lệ cao, đứng thứ ba toàn quốc; nguồn nhân lực ngày càng trẻ hoá; cơ cấu về giới tính của nguồn nhân lực cơ bản hợp lý. Tuy nhiên, trong kỷ nguyên số, cơ cấu nguồn nhân lực còn bộc lộ những bất cập sau: tỷ lệ giảng viên có học hàm, học vị chưa theo kịp yêu cầu của sự phát triển; cơ cấu nguồn nhân lực giảng viên chưa đồng bộ với cơ cấu đào tạo của các khối ngành theo nhu cầu của xã hội; sự phân bố giảng viên giữa các độ tuổi chưa đồng đều. Từ thực tế này cho thấy rằng, tiếp biến bộ ba giá trị Tự do - Bình đẳng - Bác ái của văn hoá Pháp đó chính là một kênh nhằm tạo nên một cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với hệ giá trị văn hóa và hệ giá trị chuẩn mực của Đại học Huế đó là: Khai phóng - Chất lượng - Hội nhập - Hiệu quả.

## 5. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC HUẾ, ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ XÂY DỰNG ĐẠI HỌC THÔNG MINH THÔNG QUA TIẾP BIẾN VĂN HOÁ PHÁP

**Thứ nhất**, tạo sự thống nhất cao cả về ý chí và hành động trong toàn Đại học Huế. Tất cả các đơn vị và bản thân mỗi giảng viên trong Đại học Huế phải không ngừng quán triệt nhằm nâng cao nhận thức về vai trò và ý nghĩa của tiếp biến văn hóa Pháp đối với phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và xây dựng đại học thông minh. Để phát triển nhanh và bền vững trong kỷ nguyên số, chúng ta cần chủ động, tích cực hội nhập quốc tế về văn hoá.

Cách đây gần 120 năm, ngay khi còn là học sinh, Nguyễn Tất Thành - Hồ Chí Minh đã có tầm nhìn vượt ra ngoài khuôn khổ của chủ nghĩa dân tộc và hướng đến những giá trị chung của nhân loại. Hồ Chí Minh kể lại rằng:

*“Khi tôi độ 13 tuổi, lần đầu tiên tôi nghe được 3 chữ Pháp: Tự do, Bình đẳng, Bác ái. Đối với chúng tôi người da trắng nào cũng là người Pháp. Người Pháp đã nói thế. Và từ thuở ấy, tôi rất muốn làm quen với nền văn minh Pháp, muốn tìm xem những gì ẩn đằng sau những từ ấy”*

[4, tr. 461].

Văn hóa vừa là mục tiêu, vừa là động lực, là nguồn lực quan trọng để Đại học Huế phát triển nhanh và bền vững. Trọng tâm của xây dựng văn hóa là phát triển con người toàn diện, hướng đến chân - thiện - mỹ. Con người là trung tâm, chủ thể, là nguồn lực chủ yếu và mục tiêu của sự phát triển. Giảng viên là chủ thể sáng tạo và giữ vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển phát triển của Đại học Huế thích ứng với kỷ nguyên số. Sự thống nhất cao cả về ý chí và hành động là yêu cầu tiên quyết đối với phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và xây dựng đại học thông minh thông qua tiếp biến văn hoá Pháp.

**Thứ hai**, nâng cao năng lực công nghệ thông tin. Hiện nay, nhiều giá trị được hình

thành trong quá trình tiếp biến văn hóa trong bối cảnh toàn cầu hóa hội nhập quốc tế đã trở thành những giá trị phổ quát và đặc trưng của kỷ nguyên số; những giá trị đó giúp nhiều quốc gia, cộng đồng, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục đại học phát triển nhanh và bền vững. Kỷ nguyên số đã và đang làm xuất hiện những dạng thức mới trong đời sống kinh tế - xã hội như kinh tế số, đời sống số, tri thức số, văn hóa số, chính phủ số, công dân số, đô thị số, đại học số... Trong bối cảnh đó, năng lực số được xem là yếu tố cơ bản cấu thành năng lực nguồn nhân lực và là đặc trưng khác biệt của nguồn nhân lực chất lượng cao - nguồn nhân lực số - nguồn lực quyết định chuyển đổi số thành công trong mọi lĩnh vực, trong đó có giáo dục và đào tạo. Theo đó, phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và xây dựng đại học thông minh cần chú trọng đến năng lực công nghệ thông tin, năng lực đổi mới sáng tạo, năng lực tự học. Đào tạo con người “có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)” [2, tr. 233].

Đại học thông minh là xu thế tất yếu của kỷ nguyên số. Hiện nay, cốt lõi của đại học thông minh là chuyển đổi số nhằm đổi mới mô hình, phương thức hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học theo hướng hiện đại và hội nhập quốc tế. Chuyển đổi số hiện là vấn đề sinh tồn đối với Đại học Huế. Nâng cao năng lực công nghệ thông tin cho giảng viên là khâu đột phá để thúc đẩy chuyển đổi số. Năng lực công nghệ thông tin là thành tố tiên quyết, tất yếu làm nên chất lượng nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế trong kỷ nguyên công nghệ số. Năng lực công nghệ thông tin gắn chặt với năng lực hội nhập quốc tế và các giá trị tự do, bình đẳng, bác ái.

**Thứ ba**, nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, thị trường

lao động đang ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc sàng lọc và đánh giá chất lượng đào tạo. Đào tạo nguồn nhân lực cần có cách tiếp cận mới, trong đó nhấn mạnh đến năng lực giải quyết vấn đề trong những hoàn cảnh thường xuyên thay đổi. Theo đó, đòi hỏi phát triển nguồn nhân lực giảng viên cần phải chú trọng năng lực đổi mới sáng tạo. Năng lực đổi mới sáng tạo được coi là đặc trưng của nguồn nhân lực giảng viên trong kỷ nguyên số. Khác với các yếu tố đầu vào khác (vốn, lao động, đất đai, tài nguyên thiên nhiên) luôn bị ràng buộc bởi trần giới hạn thì năng lực đổi mới sáng tạo không bị chặn bởi trần, nên nó là chìa khóa để hiện thực hóa khát vọng đưa Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia.

Năng lực đổi mới sáng tạo trong kỷ nguyên số yêu cầu phải biết chọn lọc các yếu tố ngoại sinh có giá trị cho sự phát triển bền vững của Đại học Huế và từng bước nội sinh hóa những yếu tố đó. Muốn thực hiện được điều này, cần gắn kết giá trị: Khai phóng - Chất lượng - Hội nhập - Hiệu quả của Đại học Huế với giá trị: Tự do - Bình đẳng - Bác ái của văn hoá Pháp trên một tầng cao mới, để tiến bước cùng thời đại số, xã hội số, văn hóa số.

*“Phát huy tốt năng lực sáng tạo và tính chuyên nghiệp, khát vọng vươn lên về chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức, người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực của các đơn vị và Đại học Huế”*

[5, tr. 38].

**Thứ tư**, nâng cao năng lực tự học và năng lực ngoại ngữ. Giảng viên trong các trường đại học là những người có kiến thức chuyên môn, có năng lực tự học và sử dụng ngoại ngữ tốt. Bởi họ không những là người nghiên cứu, đào tạo mà còn là người cung cấp và phổ biến thông tin, tri thức. Thiếu khả năng tự học và năng lực ngoại ngữ thì khó tiếp thu tri thức mới, công nghệ mới; khó giao lưu, chia sẻ thông tin, tri thức; khó chủ động, tích cực

hợp tác quốc tế trong giáo dục và đào tạo. Tự học thì mới học thật; tự học thì học chủ động hơn, tích cực hơn, thiết thực hơn, hiệu quả hơn, cập nhật hơn và sáng tạo hơn so với học bắt buộc. Ngoại ngữ là phương tiện, công cụ hữu hiệu giúp giảng viên giao tiếp, làm việc và tham gia trực tiếp vào các hoạt động mang tính quốc tế, là điều kiện để cập nhật kiến thức và công nghệ của nhân loại, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế. Bởi vậy, Đại học Huế cần xác định đây là nhiệm vụ và giải pháp cấp thiết để chuẩn hóa và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giảng viên, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và xây dựng đại học thông minh - đại học số trong kỷ nguyên số.

*“Xây dựng và triển khai Đề án nâng cao năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên của Đại học Huế”*

[5, tr. 38].



## 6. KẾT LUẬN

*Nguồn nhân lực giảng viên của Đại học Huế được xem là một lợi thế để hiện thực hóa mục tiêu xây dựng phát triển Đại học Huế thành Đại học Quốc gia và góp phần xây dựng đô thị Huế theo hướng “Di sản, văn hóa, sinh thái, cảnh quan, thân thiện với môi trường”. Do đó, phát triển nguồn nhân lực giảng viên là khâu then chốt trong chiến lược phát triển nhanh và bền vững của Đại học Huế trong kỷ nguyên số.*

*“Văn hóa phải được đặt ngang hàng với kinh tế, chính trị, xã hội” [2, tr. 48]. Giáo dục và văn hoá rất gắn bó chặt chẽ với nhau trong phát triển nguồn nhân lực. Tri thức, kỹ năng gắn liền với thái độ tích cực hoạt động thực tiễn; gắn với lối sống văn hóa chứa đựng các giá trị truyền thống tốt đẹp của cộng đồng, dân tộc, tinh hoa văn hóa của nhân loại. Tiếp biến văn hóa chính là một trong những cách thức để các giá trị văn hóa Việt Nam, văn hóa Pháp và văn hóa Huế thổi luồng sinh khí mới vào sự phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế trong kỷ nguyên số, làm cho văn hóa thấm sâu vào đời sống và hoạt động của mỗi giảng viên.*

*Bằng chính sức mạnh nội sinh của mình, giảng viên Đại học Huế đã tiếp biến những yếu tố văn hóa Pháp để nâng cao năng lực công nghệ thông tin, đổi mới sáng tạo, năng lực tự học và năng lực ngoại ngữ, để Đại học Huế luôn “là một phần của tinh hoa văn hóa Huế, là một yếu tố quan trọng của hệ sinh thái văn hóa đô thị Huế, thúc đẩy phát triển Cố đô Huế, di sản văn hóa Huế theo hướng bền vững” [5, tr. 19].*

*Các giải pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ với nhau; vì thế, để phát triển nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế trong kỷ số thì cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp đó.*

## TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014): Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa XI. Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021): Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội
3. Đại học Huế (2023): Báo cáo thường niên 2023. Thừa Thiên Huế
4. Hồ Chí Minh (2011): Toàn tập, tập 1, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
5. Hội đồng Đại học Huế (2021): Nghị quyết số 75/NQ-HĐĐH ngày 05 tháng 11 năm 2021, Chiến lược phát triển Đại học Huế giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn 2045, Huế.
6. Nguyễn Minh Hưng, Nguyễn Văn Hòa (2023): Ảnh hưởng của tiếp biến văn hoá Pháp đối với phát huy giá trị văn hóa và sức mạnh nguồn nhân lực giảng viên Đại học Huế trong giai đoạn mới, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc tế văn hóa và giáo dục lần thứ III (ICCE 2022) Nxb. Đại học Huế.
7. Hồ Sỹ Quý (2015): Mấy vấn đề về hệ giá trị Việt Nam, Tạp chí khoa học và công nghệ Việt Nam, Số 1, Số 5/2015.
8. Bùi Quang Thành (2023): Một số luận bàn về hệ giá trị văn hóa Việt Nam, Tạp chí Cộng sản, Số 1.021 (9-2023)